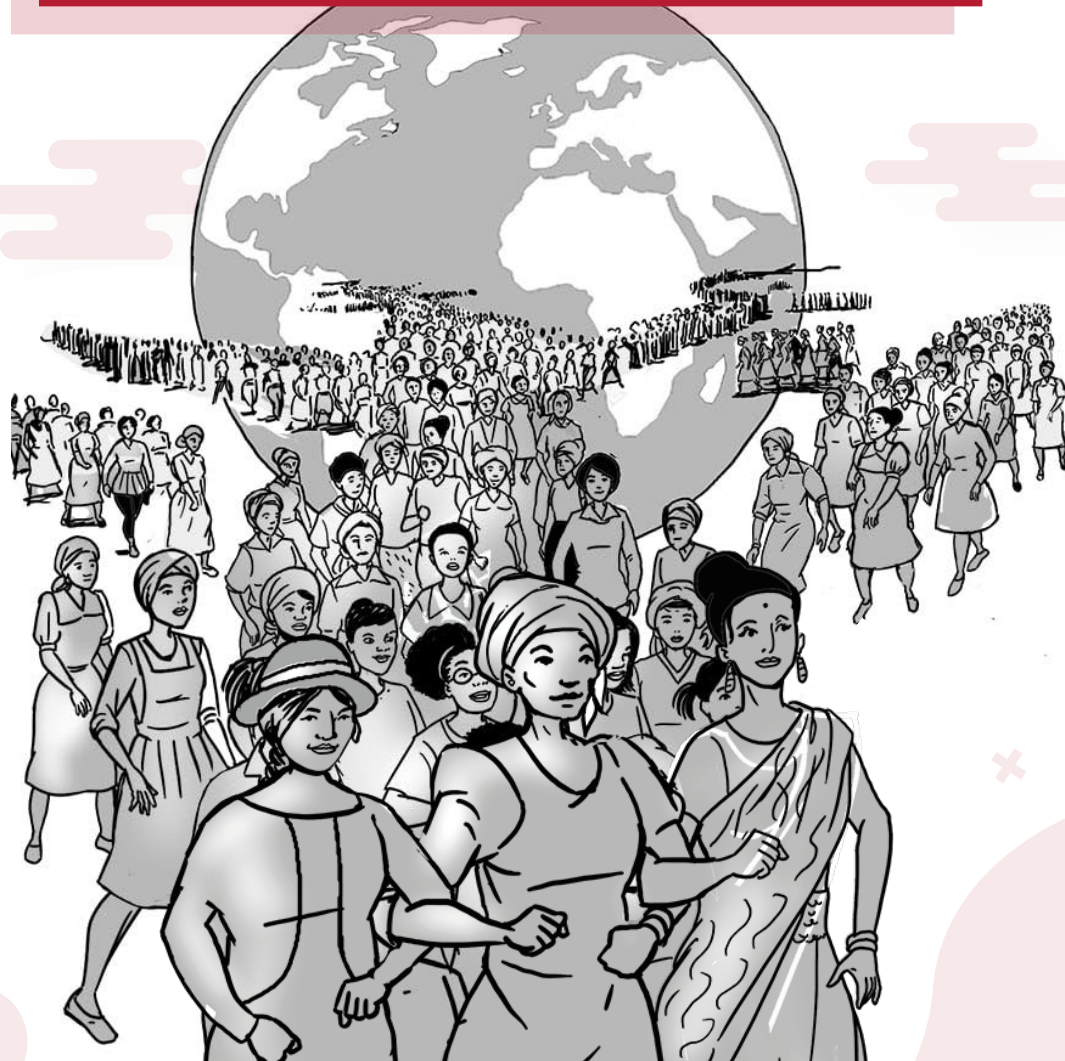


**LANZAMIENTO DE
HOMENET INTERNACIONAL
Y CONGRESO VIRTUAL**



**FEBRERO
23 — 24**

**2021
2021**

Tabla de Contenidos

1. Agenda

2. Afiliados HNI, Feb. 2021

3. Constitución

4. WIEGO Statistical Brief

5. WIEGO Statistical Brief- Mensajes clave

6. Declaración de Delhi

7. Declaración de Katmandú

8. Opciones de logotipos

Lanzamiento de HomeNet Internacional Congreso Virtual



23 y 24 de febrero 2021
2 horas y 30 minutos al día con Zoom

Agenda		
Duración	Día 1	Facilitador/a
15 min	Delegados afiliados, conectarse 15 minutos antes de la hora de inicio	Sarbani Kettle-HNSA Sofia Trevino-WIEGO
10 min	Palabras de apertura, introducciones, objetivos y programa	Chris Bonner- Copreside día 1; Apoyo al Grupo de Trabajo de HNI
15 min	Discurso de apertura: Ela Bhatt: fundadora del Movimiento de trabajadoras en domicilio (SEWA)	
30 min	Acerca de las y los Trabajadores en Domicilio <ul style="list-style-type: none"> • Mesa redonda # 1 con Marty Chen (miembro fundador de WIEGO) y Chandni Joshi (ex oficial UNIFEM, HNSA), partidarias de trabajadoras en domicilio desde hace mucho tiempo • Preguntas y respuestas – Trabajadores en Domicilio 	
35 min	Aspectos destacados globales y regionales: <ul style="list-style-type: none"> • Presentaciones por Janhavi Dave (HNSA, coordinadora designada HNI y miembro del grupo de trabajo) y representantes regionales de trabajadores en domicilio. • Preguntas y respuestas – Trabajadores en Domicilio 	Patricia Coñoman, Copreside día 1 COTRADO-ALAC & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
20 min	Actividades culturales regionales: por video	
15 min	Confirmación de afiliados	Firoza Mehrotra, HNSA & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI; Edwin Bett, Plataforma África & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
10 min	Confirmación de la Coordinadora Internacional	Isabel Agol, Plataforma África & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
10 min	Palabras de clausura y canción	Suntaree Saeng-ging HNSEA & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI

Lanzamiento de HomeNet Internacional Congreso Virtual



23 y 24 de febrero 2021
2 horas y 30 minutos al día con Zoom

Agenda		
Duración	Día 2	Facilitador/a
15 min	Delegados afiliados, conectarse 15 minutos antes de la hora de inicio	Sarbani Kettle-HNSA Sofia Trevino-WIEGO
5 min	Palabras de apertura	Barbro Budin Copreside día 2, Ex oficial de la UITA & miembro de la Junta Directiva de WIEGO
20 min	Historia y relevancia de HomeNet Internacional <ul style="list-style-type: none"> • Mesa redonda #2: con Renana Jhabvala (HNSA & SEWA Bharat) & Rakawin Leechanavanichpan (Home-Net Tailandia & OIT) partidarias de trabajadoras en domicilio desde hace mucho tiempo 	
40 min	Presentación, discusión y adopción de la Constitución de HNI	Chris Bonner
10 min	Nombramiento del Comité de Trabajo de HNI	Suntaree Saeng-ging
10 min	Adopción de cuotas de afiliación	Poonsap Tulaphan, HNSEA & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
25 min	Prioridades y plan de actividades para HNI <ul style="list-style-type: none"> • Presentación por Janhavi Dave • Preguntas y respuestas – Trabajadores en Domicilio 	Jane Barrett Copreside día 2 WIEGO ORP
15 min	Adopción del logotipo de HNI	Vanessa Pillay, WIEGO & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
10 min	Palabras de clausura de Sally Roever, Coordinadora Internacional de WIEGO	
5 min	Voto de agradecimiento	Edileuza Guimaraes, COTRADO-ALAC & Miembro del Grupo de Trabajo de HNI
10 min	Canción de cierre	Vanessa Pillay

List of Affiliates to HomeNet International - for confirmation						
	COUNTRY	ORGANISATION	Registered as/works as	Number of HBW members	Crafts / occupations / products	Number of delegates
1	2	3	4	5	6	
AFRICA PLATFORM						
1	Kenya	HomeNet Kenya	Net work . Works like a MBO	5499	Soapstone & wood carving, bead work, assorted fashion and textiles, pottery, knitting, hyacinth and sisal weaving etc.	3
2	Kenya	Machakos Cooperative Society	Cooperative Society	4316	Handicrafts like sisal weaving, bead work and wood carving And coffee production and processing	3
3	Kenya	Smolart	SHG	130	Soapstone handcraft	1
4	Tanzania	UWAKE	Association. Works like a MBO	50	Batik, poultry farming, basket weaving, making food products, making chains, making soap	1
5	Uganda	Afri – Youth Support Organisation (AYSO)	NGO. Works like a MBO	72	Tailoring, Briquet making, crafts and farming	1
6	Uganda	Envirojewels	Community Based Organisation	55	Shoes, baskets, tailoring, agricultural products, painters, hair dressers,	1
7	Uganda	Patience Pays Initiative	NGO. Works like a MBO	58	Farming and fruit drying - dried fruit	1
8	Uganda	Tukolerewamu	Association. Works like a MBO	195	Making of arts and crafts products like baskets, mats etc.	1
	Sub-Total			10375		12

LATIN AMERICA						
1	Brazil	Atemdo (Solidarity Economy Association of Home-based workers)	Association. Works like a MBO	53	Artisans, Dressmakers, Service Providers, Dumplings, Decorators, web designers	1
2	Chile	COORDINADORA NACIONAL DE TRABAJADORAS EN DOMICILIO CHILE CONATRADO CHILE	Federation. Works like a MBO	170	Craftswomen (metals, wool, etc) Seamstresses - Therapists Honorary professionals - Therapists Honorary professionals	1
3	Nicaragua	CTCP (Confederation of Self-employed Workers Nicaragua)	Union and Federations	900	Seamstresses (wardrobe, repairs, adjustments of clothes); Food - home made meals; Sweets; Handicrafts; jewellery	2
4	Peru	RENATTA National Network of Self-employed workers (RENATTA)	Network. Works like a MBO	269	Sewing, making garments, bags, aprons and masks, and repairing clothes, bags, purses, toys and all kinds of ornaments, carpentry, jewelry. Food items, crochet knitting	1
	Sub-total			1392		5

SOUTH ASIA						
1	Bangladesh	Coalition of the Urban Poor (CUP)	NGO. Works like a MBO	500	Garments, tailoring, sewing, karchupi, ball press product (button, belt etc.), handicraft, bag, house use materials etc,	1
2	Bangladesh	Labour at Informal Economy (LIE)	Association. Works like a MBO	1660	Tailoring, embroidery work, block, batik and karchupi work, weaving, handicraft production, button making etc.	3
3	Bhutan	SABAH, Bhutan	Civil Society Association. Works like a MBO	1585	Weaving, Tailoring Food processing (pickles and candy)	3
4	India	Indian Academy for Self Employed Workers	Public Charitable Trust. But work like a MBO	3530	Kite making, Garment, Bidi, Agarbatti (Incense Stick), Embroidery, Health, Photography, Video-graphy, Event Management, Catering	3
5	India	LEARN Mahila Kamgaar	Trade Union	4000	Garment, food processing, industrial assembly (electrical and non-electrical), garment embellishment, finishing, packaging, pottery, leather goods, weaving	3
6	India	Mahila Housing Trust	Public Charitable Trust. But work like a MBO	53200	Home based workers, vendors, service providers.	3
7	India	Sadhna	Mutual Benefit Trust. Works like a MBO	600	Handcrafted Textile based apparels, Home furnishing and lifestyle products	2

8	India	SAVE	Society. Works like a MBO	38162	Garments and homeworkers in garment supply chains	3
9	India	SEWA Bharat	Society/Federation. Works like a MBO	404669	Embroidery, embellishments, Bangle making, Bindi work, packaging, thread cutting, Tailoring, weaving etc.	3
10	India	Self Employed Women's Association (SEWA)	Central Trade Union	357261	Own account workers and piece rate home workers.	3
11	Maldives	Maldives Authentic Craft Cooperative Society (MACCS)	Cooperative Society	260	Traditional crafts eg: reed mats, serepine leaf items, coconut leaf/shell items, wooden items.other craft items and cooked foods	1
12	Nepal	Home-based workers Concern Society	NGO. Works like a MBO	3240	Sewing, knitting, tibetian handicraft, bio-briquette making, Phenyl making, wood crafting, incense sticks, cotton wicks, Dhaka weaving	3
13	Nepal	SABAH Nepal	Producer Company	3939	Handloom Weaving/ Knitting/Tailoring/yarn processing/ value addition / food processing	3
14	Pakistan	Home-based Women Workers Federation	Trade Union.	3500	Textile and Garment, Glass Industry, Auto parts, decoration, shoe making, jewelry	3
15	Pakistan	HomeNet Pakistan	NGO. Works like a MBO	50191	A variety of crafts and trades.	3

16	Pakistan	Sabah Pakistan	Cooperative Society	3007	Jewelry Apparel, Home accessories, accessories, Gift accessories, Jewelry	3
17	Sri Lanka	SABAH Sri Lanka	Association. Works like a MBO	1169	Food products, handicrafts, garments	3
	Sub-total			930473		46
SOUTH EAST ASIA						
1	Cambodia	HomeNet Cambodia - a project of Artisans Association of Cambodia (AAC)	Network. Works like a MBO	305	Souvenirs, forks, spoons, bowls, plates, trays, baskets, bags, purses, wallets, small souvenirs, masks, clothes, hairclips, primary school uniform, jewelry and other souvenir items, baskets, tray, boxes, bags, mats	1
2	Indonesia	HomeNet Indonesia	Association. Works like a MBO	7434	Variety	3
3	Laos	Environment Conservations and Community Development Association (ECCDA)	Network. Works like a MBO	552	Garments and tailoring- aprons, curtains, polo shirt etc; Weaving - Laos silk - skirts, table cover and turban etc; Bamboo handicrafts - sticky rice box, baskets;	2

4	Laos	Informal Worker Advancement Association (IWAA)	Association. Works like a MBO	511	Garments and tailoring- aprons, curtains, polo shirt etc; Weaving - Laos silk - skirts, table cover and turban etc; Bamboo handicrafts - sticky rice box, baskets;	2
5	Philippines	Homebased Workers Network of the Philippines – Homenetphil	Network. Works like a MBO.	58730	Homebased Workers (own-account and industrial homework)	3
6	Philippines	Patamaba	Association. Works like a MBO.	16371	Garments, fashion accessories, novelty items, food production, handy crafts, wood crafts, bamboo crafts, recycled materials, footwear, embroidery, homecare products, foot rugs, live stocks and backyard gardening	3
7	Thailand	Association. Association	Association. Works like a MBO.	4440	Garments, bronze ware, cotton and silk, leather ware, woven cloth, Batik, food processing, accessories, souvenirs	3
8	Vietnam	HomeNet Vietnam	Network of 6 civil society organisations having 1000 HBW members, (NGOs) Est in 2009.		Not mentioned	
	Sub-total			88343		17

	Grand Total			1030583	However, after accounting for double counting of HBWs in more than one organisation, the number is 646,118	80
--	--------------------	--	--	----------------	---	-----------

Summary as on 09.02.2021				
Region	No. of applications	Proposed for confirmation of HNI affiliation	Yet to be decided / withdrawn	Delegates
Africa	8	8		12
Latin America	4	4		5
South Asia	17	17		46
South East Asia	8	7	1 (Vietnam) withdrawn	17
TOTAL	37	36	1	80

Para consideración y adopción en el Congreso inaugural virtual de HomeNet Internacional, 23-24 de febrero de 2021

HomeNet Internacional — Proyecto de Constitución

1. PREÁMBULO

Nosotros, los miembros de **HOMENET INTERNACIONAL** estamos comprometidos a construir la unidad y solidaridad de los trabajadores en domicilio, especialmente mujeres trabajadoras en domicilio. Nuestra visión es la de tener una mayor visibilidad y reconocimiento de los trabajadores en domicilio y una voz fuerte, unida y representativa en las plataformas globales, donde los trabajadores en domicilio se involucran y desafían de manera efectiva a aquellos que tienen poder sobre sus vidas laborales, como los gobiernos y los empleadores.

1.1 Los Trabajadores en domicilio: Los trabajadores en domicilio son trabajadores que producen bienes o servicios para el mercado, ya sea desde sus propios hogares o terrenos/locales adyacentes o un lugar común cerca de sus hogares, siempre que los locales no sean los del empleador. Ellos podrían ser trabajadores por cuenta propia o trabajadores subcontractados, o ambos.

1.2 Principios Clave:

Nos guiamos por los siguientes principios clave:

- 1.2.1 El trabajo en domicilio debe ser reconocido como trabajo y los trabajadores en domicilio deben disfrutar de los mismos derechos que otros trabajadores.
- 1.2.2 Los trabajadores en domicilio tienen derecho a condiciones de trabajo y de vida dignas según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en sus convenios y recomendaciones, incluidos el Convenio 177, Recomendación 184 y Recomendación 204 de la OIT, que deben estar consagrados en las leyes y/o políticas nacionales.
- 1.2.3 La no discriminación por motivos de género, raza, etnia, religión y/u orientación sexual es un principio rector clave.
- 1.2.4 Sin embargo, se reconoce que globalmente al menos el 80 % de los trabajadores en domicilio son mujeres y por ello sus preocupaciones se convierten en una prioridad, y el liderazgo de HNI reflejará esta realidad.
- 1.2.5 El liderazgo colectivo y responsable de los trabajadores en domicilio será un principio clave.
- 1.2.6 Habrá que tener en cuenta la flexibilidad entre las regiones, reflejando la diversidad de formas organizativas, cultura, nivel de reconocimiento del

gobierno, desarrollo organizativo, y la situación política, etc., de los trabajadores en domicilio.

- 1.2.7 Las iniciativas globales se definirán por realidades de las bases en lugar de ser de arriba hacia abajo, “No hay global sin local” será el principio.
- 1.2.8 Solidaridad con otros trabajadores en empleos formales e informales y otros aliados será un principio rector.
- 1.2.9 Algunos trabajadores en domicilio son migrantes nacionales y algunos trabajadores en domicilio son migrantes internacionales. HNI busca promover todos los derechos y la participación de todos esos trabajadores migrantes en domicilio.

2. NOMBRE

HomeNet Internacional (HNI) es una red de organizaciones basadas en membresía, federaciones, redes o alianzas de trabajadores en domicilio de diferentes países.

3. OBJETIVOS

Los objetivos de HomeNet Internacional son:

- 3.1 Aumentar la visibilidad y obtener el reconocimiento de los trabajadores en domicilio globalmente.
- 3.2 Construir y brindar solidaridad entre los trabajadores en domicilio en torno a problemas comunes a nivel global.
- 3.3 Proporcionar una voz representativa en plataformas globales.
- 3.4 Trabajar con organizaciones regionales donde existan para:
 - a. Ayudar a fortalecer organizaciones de trabajadores en domicilio democráticas y responsables en los países que protejan los derechos de los trabajadores en domicilio en todas partes.
 - b. Promover el liderazgo colectivo y responsable de las mujeres dentro de las organizaciones de trabajadores en domicilio.
 - c. Apoyar a los afiliados a desarrollar mecanismos efectivos para mejorar los medios de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores en domicilio.
- 3.5 Donde las organizaciones regionales aún no están establecidas:
 - a. Ayudar a establecer dichas organizaciones regionales
 - b. Apoyar a los afiliados para que desarrollen mecanismos efectivos para mejorar los medios de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores en domicilio.

- 3.6 Usar el poder de una voz global para influir en los gobiernos y empleadores a nivel global, regional, nacional y local.
- 3.7 Trabajar para la ratificación e implementación del Convenio 177 de la OIT y políticas para trabajadores en domicilio, incluida la implementación de la Recomendación 184 y 204 de la OIT.
- 3.8 Trabajar en asociación con nuestras organizaciones basadas en membresía aliadas, especialmente organizaciones/redes de trabajadores informales, sindicatos y cooperativas y con grupos de apoyo y aliados que no son organizaciones con base de miembros cuando sea apropiado, reconociendo su rol y contribución.
- 3.9 Movilizar y compartir fondos/recursos, en pos de los objetivos anteriores.

4. MÉTODOS/ACTIVIDADES

Algunos métodos y actividades ilustrativos, pero no exhaustivos son:

- 4.1 Organizar y/o apoyar campañas de relevancia para los trabajadores en domicilio, incluidas aquellas para ratificar el Convenio C177 e implementar sus disposiciones.
- 4.2 Representar a los trabajadores en domicilio en foros internacionales.
- 4.3 Ayudar a fortalecer las redes regionales existentes y apoyar la formación de nuevas redes/organizaciones regionales donde no existan.
- 4.4 Brindar actividades de educación y capacitación, y oportunidades para los afiliados
- 4.5 Apoyar a las redes/organizaciones regionales como proveedores clave de educación y apoyar el desarrollo organizacional de los afiliados.
- 4.6 Involucrarse en y promover la investigación sobre el trabajo en domicilio, incluso con respecto a las cadenas de suministro mundiales.
- 4.7 Compartir experiencias/buenas prácticas y difundir avances en la organización de trabajadores en domicilio, victorias de campañas, modelos de negociación, protecciones legales y sociales, mercadeo y otras actividades de las organizaciones de trabajadores en domicilio que contribuyen a mejorar las condiciones laborales y de vida de los trabajadores en domicilio.
- 4.8 Tomar la iniciativa y trabajar juntos en campañas/problemas comunes y desafíos globales para lograr un cambio para los miembros.

4.9 Crear alianzas globales con sindicatos, cooperativas, y organizaciones de apoyo en otros sectores, en particular con aquellas de trabajadores migrantes, mujeres y trabajadores en la economía informal.

5. AFILIADOS

5.1 Las organizaciones, federaciones, asociaciones, redes o alianzas de trabajadores en domicilio elegibles con base en todos los países que trabajan a nivel local o nacional pueden afiliarse a HomeNet Internacional y tener plenos derechos de representación sujeto a cumplir los requisitos de 5.2 (a) a (c) y 5.3 (a) a (h) a continuación.

5.2 Las organizaciones elegibles están basadas en el país:

- a. Organizaciones basadas en la membresía de trabajadores en domicilio democráticas, responsables, incluyendo a los sindicatos, cooperativas, asociaciones, grupos de autoayuda, y trabajadores en domicilio productores que son propietarios de sus empresas, o
- b. Federaciones, redes o alianzas de trabajadores en domicilio democráticas, responsables, o
- c. Organizaciones con base de miembros multisectoriales donde los trabajadores en domicilio son parte, siempre que la afiliación a HomeNet Internacional se base sólo en el número de trabajadores en domicilio en el afiliado y que la representación en HomeNet Internacional sea sólo de la sección de trabajadores en domicilio.

5.3 Se requerirá a todas las organizaciones con base miembros potenciales afiliadas (5.2 a. a c. mencionadas arriba) que también cumplan con los siguientes criterios:

- a. Estar registrada como una organización basada en membresía de trabajadores en domicilio o funcionar como tal para cumplir con las condiciones de (b) a (h) a continuación.
- b. Trabajar a nivel local o nacional/país.
- c. Tener una constitución/reglas por escrito.
- d. Tener evidencia de un órgano rector elegido por los trabajadores en domicilio.
- e. Tener informes financieros regulares.
- f. Ser independiente de las organizaciones políticas y/o religiosas, así como de los empleadores.

- g. Tener un número mínimo de cincuenta (50) miembros trabajadores en domicilio o el número mínimo especificado por la organización regional al que están afiliados, lo que sea más importante.
- h. Ser un miembro de la red/organización regional pertinente donde exista.

5.4 **Proceso de afiliación:** Las organizaciones que deseen afiliarse a HomeNet Internacional deben completar el Formulario de Solicitud por escrito, adjuntando los documentos requeridos y presentarlos a la red/organización regional correspondiente. La red/organización regional remitirá la misma con sus comentarios/recomendaciones al Comité Ejecutivo, que tendrá el poder de aprobar o rechazar una solicitud.

5.5 **Renuncia del Afiliado:** Un afiliado que desee renunciar debe notificar por escrito con un mes de anticipación al Comité Ejecutivo, con lo cual su afiliación terminará.

5.6 **Suspensión y terminación de la afiliación:** El Comité Ejecutivo tendrá el derecho de suspender, y el Congreso de expulsar, a una organización afiliada, por actuar en contra de la Constitución y/o los intereses de HomeNet Internacional y/o no cumplir con los criterios de afiliación. Antes de tomar cualquier decisión, se le dará una audiencia a la organización. El Comité Ejecutivo determinará el procedimiento para dicha audiencia.

6. CUOTAS DE AFILIACIÓN

- 6.1 Los afiliados pagarán una cuota de afiliación por afiliarse a HomeNet Internacional y una tarifa de afiliación anual en el primer trimestre del año siguiente. La tarifa anual a partir de entonces será pagadera en el primer trimestre de cada año.
- 6.2 El Comité Ejecutivo determinará la tarifa de afiliación después de la consulta a los afiliados, que será aprobado por el siguiente Congreso.
- 6.3 Si una organización tiene más de un año de atraso en el pago de sus tarifas sin el permiso del Comité Ejecutivo, perderá sus derechos y privilegios en HomeNet Internacional. Si una organización tiene más de dos años de atraso, se considerará que ha retirado su afiliación.

7. ESTRUCTURAS DE LA ORGANIZACIÓN

HomeNet Internacional estará compuesta por las siguientes estructuras:

- a. El Congreso

- b. El Comité Ejecutivo
- c. La Secretaría (Coordinador Internacional y personal)

8. EL CONGRESO

8.1 **Frecuencia de la celebración del Congreso:** El Congreso es el máximo órgano de toma de decisiones de HomeNet Internacional y se celebrará al menos cada cuatro años. Se pueden convocar congresos extraordinarios por decisión del Comité Ejecutivo o por petición de la mayoría de los afiliados, teniendo en cuenta las implicaciones financieras.

8.2 **El Comité Ejecutivo:** El Comité Ejecutivo decidirá la fecha, el lugar de reunión, la agenda y los procedimientos del Congreso, teniendo en cuenta las recomendaciones de los afiliados, y notificará a los afiliados por escrito sobre la convocatoria del Congreso al menos con cuatro meses de anticipación.

8.3 **Composición del Congreso:** El Congreso estará compuesto de:

- a. El Comité Ejecutivo incluyendo al Presidente, Vicepresidente, Tesorero y Coordinador Internacional (ex officio) como está detallado en la Cláusula 9.2. (a) a (c).
- b. Delegados de los afiliados, según el tamaño de la membresía. Los delegados tendrán derecho a hablar y votar. El número de delegados se determinará de la siguiente manera:
 - i) Afiliados con **50-500** miembros, con derecho a un delegado.
 - ii) Afiliados con **501-1000** miembros, con derecho a dos delegados.
 - iii) Afiliados con **más de 1000** miembros, con derecho a tres delegados.
- c. Las cinco regiones electorales, que son África, Europa del Este/Asia Central, América Latina, Sur del Asia y Sudeste de Asia, estarán representadas. Los Coordinadores Regionales (o representantes de las regiones donde no haya todavía coordinador) tendrán derecho a participar en el Congreso para representar los puntos de vista de la región. Ellos tendrán derecho a hablar, pero no tendrán derecho a voto.
- d. Miembros del personal atenderán el Congreso según lo decida el Comité Ejecutivo y tendrán derecho de hablar solamente.
- e. Organizaciones que no son con base de miembros que trabajan con trabajadores en domicilio y otros aliados podrán ser invitadas por el Comité Ejecutivo a participar como observadores.

8.4 Elegibilidad de los delegados: Sólo los afiliados que estén al día con sus tarifas de afiliación tendrán derecho a derechos plenos de representación en el Congreso, y el tamaño de la delegación se basará en el número de miembros por los que pagaron las tarifas de afiliación en el año anterior.

8.5 Comité de Credenciales: El Comité Ejecutivo nombrará a un Comité de Credenciales, que aprobará o rechazará las credenciales de los delegados.

8.6 Comité Electoral: El Comité Ejecutivo nombrará a un Comité Electoral, que supervisará la elección de los miembros del Comité Ejecutivo.

8.7 Quórum: El quórum para el Congreso será del 40% del total de delegados que hayan completado todos los requisitos de representación. Si dentro de las 24 horas del tiempo fijado para el Congreso, el quórum no está presente, el Congreso se pospondrá en el lugar y hora que decida el Comité Ejecutivo.

8.8 Funciones del Congreso: Las funciones del Congreso incluirán:

- a. Consideración y aprobación de informes de la Secretaría y el Presidente.
- b. Consideración y aprobación de informes financieros.
- c. Celebración de la elección del Comité Ejecutivo, incluidos los titulares de cargos compuestos por un Presidente, un Vicepresidente, un Tesorero y un Coordinador Internacional. El Comité Ejecutivo y los titulares de cargos deben estar compuestos por al menos 75% de mujeres.
- d. Adopción y modificación de la Constitución.
- e. Toma de decisiones sobre políticas y resoluciones presentadas por los afiliados o el Comité Ejecutivo.
- f. Consideración de otros asuntos aprobados por el Comité Ejecutivo.

8.9 Toma de Decisiones: Las decisiones se tomarán por consenso o, si no hay consenso, por mayoría de votos (50%+1 de los elegibles para votar), aparte de las enmiendas constitucionales que requieren la aprobación del 75% de los delegados con derecho a voto.

8.10 Elecciones: Los delegados presentes en el Congreso, según lo aprobado por el Comité de Credenciales, tienen derecho a voto. Las organizaciones que por razones importantes no pueden enviar representantes al Congreso tendrán derecho a confirmar sus votos a otras organizaciones representadas en el Congreso presentando la autorización para dicha representación por escrito al Comité de Credenciales. Las elecciones se llevarán a cabo de acuerdo con la cláusula 9.3 de la Constitución y en línea con cualquier otro procedimiento de elección complementario adoptado por el Comité Ejecutivo.

9. COMITÉ EJECUTIVO

9.1 La gobernanza de HomeNet Internacional: La gobernanza de HomeNet Internacional recaerá en el Comité Ejecutivo con el fin de implementar las decisiones del Congreso.

9.2 Composición del Comité Ejecutivo: El Comité Ejecutivo estará compuesto por lo siguiente:

- a. Dos representantes de cada una de las cinco regiones electorales, de común acuerdo por los afiliados de las regiones, entre los afiliados de esa región y avalado por el Congreso, número que incluye a los cargos elegidos: Presidente, Vicepresidente y Tesorero.
- b. De preferencia ambos, pero por lo menos un representante de cada región electoral debe ser mujer.
- c. El Coordinador Internacional (ex-oficio).
- d. Coordinadores Regionales (o representante de una región donde todavía no hay un Coordinador) tendrá derecho a participar en el Comité Ejecutivo para representar los puntos de vista de la región. Tendrán derecho de hablar solamente.

9.3. Elección del Comité Ejecutivo

a. Miembros del Comité Ejecutivo de las regiones:

- (i) Antes del Congreso, los afiliados de HomeNet Internacional en cada región electoral se pondrán de acuerdo sobre sus dos miembros en el Comité Ejecutivo, de acuerdo con un procedimiento decidido por el Comité Ejecutivo.
- (ii) El Comité Electoral, designado por el Comité Ejecutivo, examinará las nominaciones para asegurarse de que estén en orden.
- (iii) Los miembros del Comité Ejecutivo recomendados por las regiones serán avalados por el Congreso a través de un procedimiento que decidirá el Comité Electoral sujeto a 9.3 (c) a continuación.
- (iv) Si no hay consenso antes del Congreso sobre los nominados regionales, la decisión será tomada por mayoría de votos por delegados regionales acreditados (50%+1) durante el Congreso. Si no hubiera mayoría entre dichos delegados, se presentará al Congreso para una decisión de consenso o por mayoría de votos (50%+1).

b. Titulares de cargos

- (i) Antes del Congreso, el Comité Ejecutivo solicitará nominaciones para el puesto de Coordinador Internacional (él/ella puede ser de fuera de un afiliado), que debe presentarse por escrito en el formulario prescrito al Presidente, junto con descripciones personales y motivación.
- (ii) Luego que el Congreso ha avalado a los miembros del Comité Ejecutivo, las nominaciones para las posiciones de Presidente, Vicepresidente y Tesorero dentro de los 10 miembros elegidos del Comité Ejecutivo serán presentadas por escrito en el formulario prescrito al Comité Electoral.
- (iii) Los tres titulares de cargos (Presidente, Vicepresidente, Tesorero) deben venir de tres regiones diferentes.
- (iv) El Comité electoral, designado por el Comité Ejecutivo, examinará las nominaciones para asegurarse de que estén en orden y acuerde sobre un procedimiento para la realización de las elecciones sujeto a 9.3 (c) a continuación.

c. Procedimiento de elección: Si hubiera más de un candidato para un puesto, las elecciones se realizarán por votación secreta de todos los delegados votantes en el Congreso (incluyendo los votos por poder autorizados) y deberá ser conducido por el Comité electoral.

9.4 Período del Comité Ejecutivo: El período de los miembros del Comité Ejecutivo será por un período de cuatro años. Pueden ser reelegidos por sólo un período adicional de cuatro años.

9.5 Renuncia de miembro del Comité Ejecutivo: En caso de que un miembro del Comité Ejecutivo se retire/renuncie o sea revocado por algún motivo, el Comité Ejecutivo designará el reemplazo, entre los miembros de afiliados de la misma región que el miembro existente, tomando en cuenta los puntos de vistas de los afiliados de esa región.

9.6 Reuniones del Comité Ejecutivo: Las reuniones del Comité Ejecutivo se llevarán a cabo al menos dos veces al año, ya sea electrónicamente o en persona.

Además, los titulares de cargos (Presidente, Vicepresidente y Tesorero) y el Coordinador Internacional se reunirán por lo menos dos veces más cada año.

9.7 Calendario de las reuniones: El Coordinador internacional, en consulta con los titulares de cargos, notificará a los miembros del Comité Ejecutivo por escrito sobre la reunión y la agenda al menos dos semanas antes de la fecha de la reunión.

9.8 Quórum: El quórum para las reuniones será de 40%+1 de los miembros del Comité Ejecutivo.

9.9 Deberes y facultades del Comité Ejecutivo: El Comité Ejecutivo tendrá los siguientes deberes y poderes:

- a. Defender la Constitución y promover los objetivos de HomeNet Internacional.
- b. Monitorear y facilitar la implementación de resoluciones, planes estratégicos y políticas adoptadas por el Congreso.
- c. Garantizar el correcto funcionamiento del personal y la Secretaría.
- d. Aprobar informes financieros y presupuestos.
- e. Acordar las cuotas de afiliación y los cambios a las mismas.
- f. Considerar las propuestas enviadas por los afiliados y decidir sobre problemas urgentes y asuntos que conciernen a HomeNet Internacional.
- g. Organizar los Congresos.
- h. Delegar tareas a los miembros del personal y subcomités.
- i. Tomar acuerdos sobre afiliaciones y la suspensión de afiliados.
- j. Adoptar reglas y procedimientos operativos para el buen funcionamiento de HomeNet Internacional.
- k. En caso de emergencia o cambios sustanciales en las circunstancias, el Comité Ejecutivo puede proponer una enmienda a la Constitución que se circulará electrónicamente a los afiliados para una decisión, la cual requerirá que el 75% de los afiliados que respondan estén de acuerdo con los cambios y que sea avalada en el siguiente Congreso.

9.10 Toma de decisiones: Las decisiones se tomarán por consenso o, si no hay consenso, por la mayoría de votos (50%+1).

10. TITULARES DE CARGOS

10.1 El Presidente:

El Congreso elegirá al Presidente, de acuerdo con la Cláusula 9.3 (b) y (c), de entre los 10 miembros elegidos del Comité Ejecutivo por un mandato de cuatro años que puede renovarse sólo una vez por elección, por otros cuatro años. En caso de que él/ella se retire/renuncie/ sea retirado de la presidencia

de HomeNet Internacional por cualquier motivo, el Comité Ejecutivo designará al Vicepresidente para suceder al Presidente.

El Presidente deberá:

- a. Presidir el Congreso y las reuniones del Comité Ejecutivo y los subcomités pertinentes.
- b. Representar a HomeNet Internacional en reuniones, congresos de afiliados, organizaciones regionales y organizaciones fuera de HomeNet Internacional.
- c. Realizar tareas decididas por el Congreso y el Comité Ejecutivo.

10.2 El Vicepresidente:

El Congreso elegirá al Vicepresidente, de acuerdo con la Cláusula 9.3 (b) y (c) anterior, entre los 10 miembros elegidos del Comité Ejecutivo por un mandato de cuatro años que puede renovarse sólo una vez por elección, por otros cuatro años. En ausencia del Presidente, o delegado por él/ella, el Vicepresidente desempeñará los deberes del Presidente. En caso de que él/ella se retire/renuncie/sea revocado por algún motivo, el Comité Ejecutivo nombrará a otro Vicepresidente entre los afiliados.

10.2 El Tesorero:

El Congreso elegirá al Tesorero de acuerdo con la Cláusula 9.3 (b) y (c) anterior, entre los 10 miembros elegidos del Comité Ejecutivo por un mandato de cuatro años que puede renovarse sólo una vez por elección, por otros cuatro años. El Tesorero en colaboración con el Coordinador Internacional deberá:

- a. Presentar informe financiero cada seis meses y anualmente y una propuesta de presupuesto al Comité Ejecutivo.
- b. Garantizar el mantenimiento de cuentas y registros.
- c. Supervisar la auditoría de las cuentas de HomeNet Internacional.

10.4 Remoción del cargo de los Titulares de Cargos:

El presidente, el vicepresidente y el tesorero dejarán su cargo en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a. En caso de renuncia, suspensión o expulsión de la membrecía de HomeNet Internacional o cualquiera de sus afiliados, o en suspensión o expulsión del

cargo por mala conducta por una mayoría de dos tercios del Comité Ejecutivo.

- b. Al ausentarse sin el permiso del Comité Ejecutivo de tres reuniones consecutivas del Comité Ejecutivo.
- c. Dichas decisiones serán aprobadas por el próximo Congreso o por un Congreso extraordinario convocado en términos del 8.1 anterior.

10.5 El Coordinador Internacional:

Para el primer mandato, el Coordinador Internacional será nombrado por el Grupo de Trabajo Internacional Provisional y respaldado por el Congreso. Posteriormente, el Congreso elegirá al Coordinador Internacional por un mandato de cuatro años que puede renovarse sólo una vez por elección, por otros cuatro años. Él/Ella será un miembro pagado del personal. Él/ella será un miembro de oficio de todo HomeNet Internacional. El Coordinador Internacional será responsable ante el Comité Ejecutivo y trabajará en estrecha colaboración con los titulares de cargos para implementar las decisiones y planes del Congreso.

Él/Ella será responsable de:

- a. La gestión de la Secretaría y la pronta finalización de su trabajo en conformidad con las resoluciones y directivas del Comité Ejecutivo y los Congresos.
- b. Preparación y convocatoria de reuniones de HomeNet Internacional en consulta con el Comité Ejecutivo.
- c. Registro y circulación de las actas de los Congresos, las reuniones del Comité Ejecutivo y la comunicación efectiva con los afiliados.
- d. El mantenimiento de una oficina competente y cualquier otra asistencia que sea necesaria, sujeto a la disponibilidad de financiación.
- e. La gestión financiera de HomeNet Internacional junto con el Tesorero, incluida la presentación de un informe financiero anual y un presupuesto propuesto al Comité Ejecutivo; y mantenimiento de libros y registros para fines de auditoría.
- f. El Coordinador Internacional puede servir como representante de HomeNet Internacional en reuniones y congresos de sus afiliados y de otras organizaciones.

11. REDES/ORGANIZACIONES REGIONALES

- 11.1 Las organizaciones regionales están conformadas por organizaciones de trabajadores en domicilio en cada una de las cinco regiones electorales: África, Europa del Este/Asia Central, América Latina, Sur del Asia y Sudeste del Asia.
- 11.2. Independientemente de su estatus legal o formal, tienen derecho a representación como participantes sin derecho a voto en las estructuras organizativas de HomeNet Internacional.
- 11.3. Se les alentará a desarrollarse o fortalecerse en organizaciones con base de miembros, democráticas y legales y a adoptar políticas y procedimientos que se alineen estrechamente con los de HomeNet Internacional.
- 11.4 En caso de que se soliciten cambios o adiciones a las cinco regiones electorales existentes, el Comité Ejecutivo de HomeNet International acordará qué organizaciones regionales son elegibles para participar en las estructuras de HomeNet International. Esto será respaldado por el Congreso, luego de asegurarse de que las organizaciones cumplan con los siguientes criterios:
- a. Sus afiliados con derecho a voto son organizaciones de trabajadores en domicilio.
 - b. Tener líderes y órganos rectores elegidos por sus organizaciones con base de miembros de trabajadores en domicilio afiliados.
- 11.5 **Rol de las redes/organizaciones regionales:** Las redes/organizaciones regionales deberán:
- a. Ser responsable de organizar la nominación de los miembros del Comité Ejecutivo entre los afiliados de HomeNet Internacional en la región, sujeto a un proceso decidido por el Comité Ejecutivo de HomeNet Internacional.
 - b. Facilitar la comunicación, el enlace y los esfuerzos de solidaridad entre los afiliados de HomeNet Internacional en la región, en todas las regiones y a nivel mundial.
 - c. Apoyar a los afiliados en la región con el fortalecimiento organizacional a través de actividades de asesoramiento, educación y desarrollo de capacidades.
 - d. Promover HomeNet Internacional y ayudar a los afiliados a implementar las decisiones y actividades acordadas del Congreso y el Comité Ejecutivo.

- e. Participar como representante sin derecho a voto en el Congreso de HomeNet Internacional, reuniones del Comité Ejecutivo y otras actividades, según lo decida el Comité Ejecutivo; e informar sobre las actividades regionales y las perspectivas de toda la región.

12. DEBERES DE LOS AFILIADOS

12.1 Relación entre HomeNet Internacional y afiliados: HomeNet Internacional respetará y valorará la autonomía de sus afiliados (y de las organizaciones regionales). Sin embargo, se espera que los afiliados lleven a cabo e implementen las decisiones y políticas de HomeNet Internacional según lo acordado por el Congreso o el Comité Ejecutivo.

12.2 Deberes de los Afiliados: Una organización afiliada a HomeNet Internacional debe:

- a. Mantener a la Secretaría informada sobre sus elecciones y cualquier cambio en sus titulares de cargos y membrecía, así como nuevos detalles de contacto al 31 de diciembre de cada año.
- b. Proporcionar la información requerida lo mejor que pueda.
- c. Publicar en su boletín informativo, sitio web y en otros medios de información sobre las actividades de HomeNet Internacional y enviar copias y enlaces a la Secretaría.
- d. Enviar copias de su informe anual a la Secretaría.
- e. Pagar las tarifas de afiliación regularmente en términos de la Cláusula 6 anterior.
- f. Participar en Congresos y otras actividades de HomeNet Internacional.
- g. Ayudar a desarrollar un espíritu y una práctica de solidaridad contribuyendo/compartiendo recursos tales como habilidades, materiales, y finanzas para actividades globales conjuntas.

13. FONDOS

13.1 Los fondos de la organización se derivarán de las cuotas de membrecía, subvenciones y donaciones de organizaciones de financiación y todo el otro dinero recibido de diversas fuentes. Los fondos se emplearán únicamente para

el cumplimiento de los objetivos de HomeNet International como se especifica en la Cláusula 3 anterior, y para otros fines legales que decida el Comité Ejecutivo y / o el Congreso.

- 13.2 Se abrirá una cuenta bancaria a nombre de HomeNet International en un banco aprobado por el Comité Ejecutivo. El Comité Ejecutivo determinará tres signatarios de la cuenta. Todos los fondos se depositarán en dicha cuenta.
- 13.3 Los desembolsos de la cuenta se realizarán de acuerdo con las pautas establecidas por el Comité Ejecutivo. Todos los pagos requerirán autorización de al menos dos signatarios.
- 13.4 Se preparará un informe financiero y se presentará al Comité Ejecutivo cada 6 meses para su aprobación. Una declaración auditada se preparará anualmente y se presentará al Comité Ejecutivo para su aprobación.
- 13.5 El año fiscal de HomeNet International será del 1 de abril al 31 de marzo de cada año.

14. INTERPRETACIÓN Y ENMIENDAS DE LA CONSTITUCIÓN

- 14.1 **Interpretación de la Constitución:** La responsabilidad de la interpretación de las cláusulas de esta Constitución recaerá en el Congreso. Entre los Congresos, el Comité Ejecutivo estará facultado para tomar una decisión provisional sujeta a una decisión final del Congreso.
- 14.2 **Enmienda de la Constitución:** El Congreso puede derogar, enmendar o agregar a las disposiciones de esta Constitución con la aprobación del 75% de los delegados con derecho a voto, siempre que al menos 45 días de notificación de cualquier modificación propuesta se haya entregado primero a las organizaciones afiliadas.

15. DISOLUCIÓN DE HOMENET INTERNACIONAL

- 15.1 En caso de que la disolución de HomeNet Internacional sea decidida por el Congreso, cualquier obligación financiera debe cumplirse. El Congreso decidirá sobre la forma de disposición de los fondos y activos de HomeNet Internacional.
- 15.2 Una resolución de disolución requiere la aprobación de al menos 75% de los delegados con derecho a voto.

Esta Constitución fue adoptada el _____ en el Congreso Virtual de Fundación de HomeNet Internacional, llevado a cabo en _____ y entra en vigor en esa fecha.

Firmado:

Coordinador Internacional _____



Home-based Workers in the World: A Statistical Profile

Florence Bonnet, Françoise Carré,
Martha Chen and Joann Vanek

Globally, 260 million women and men are employed in home-based work, including 35 million in developed countries.

Globally, there are 260 million home-based workers (**table 1**).¹ While the overwhelming majority (86 per cent) of home-based workers are in developing and emerging countries, the number in developed countries (35 million) is substantial. Asia and the Pacific, which has the largest population among the regions, accounts for 65 per cent of home-based workers (**figure 1**). Globally, and in developing and emerging countries, most home-based workers (84 and 82 per cent, respectively) are in non-agricultural work. In developed countries, the proportion in non-agricultural work is even higher (93 per cent).

¹ The data in this brief are based on the 118 countries in the ILOSTAT Database that have a place of work question in their survey. The data are from the years 2000 to 2019. Annex I contains the classification of countries in the geographic regions and country income groups; the specific surveys used are in Annex II.

Figure 1: Distribution of home-based workers by country income groups and geographic regions

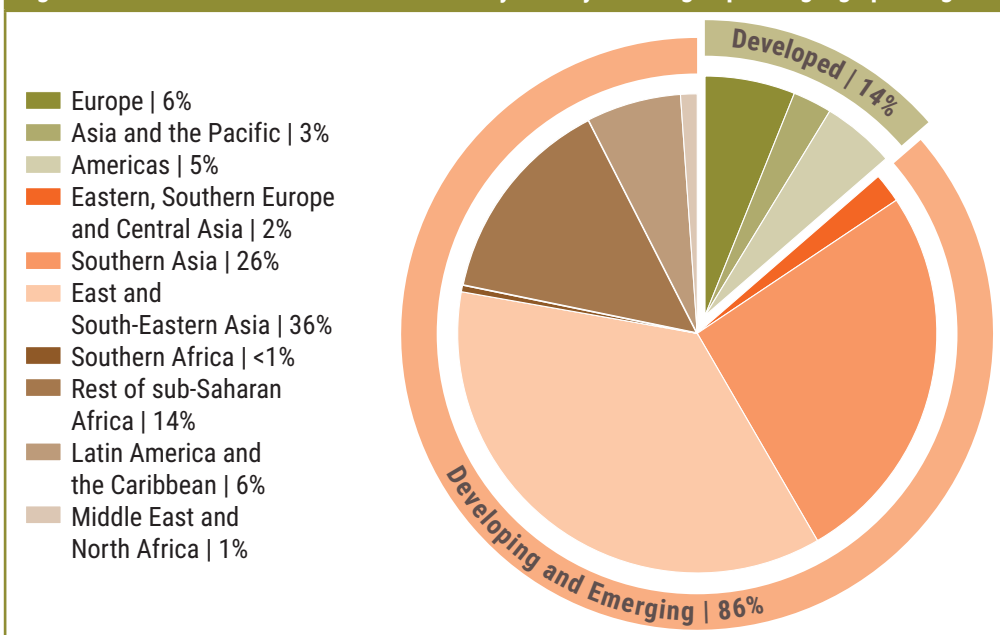


Table 1: Home-based workers in total and non-agricultural employment by country income groups, geographic regions and sex: Numbers in million and per cent of total (in parentheses)

	TOTAL			NON-AGRICULTURAL		
	Total	Women	Men	Total	Women	Men
World	259.6 (8)	146.8 (11)	112.8 (6)	217.5 (9)	119.9 (13)	97.9 (7)
Developed	35.4 (6)	17.3 (7)	18.0 (6)	32.8 (6)	16.2 (6)	16.5 (5)
Europe	15.8 (7)	6.6 (6)	9.2 (7)	14.6 (6)	6.2 (6)	8.4 (6)
Asia and the Pacific	6.8 (5)	3.8 (7)	3.1 (4)	5.5 (4)	3.1 (6)	2.4 (3)
Americas	12.7 (7)	6.9 (8)	5.8 (6)	12.7 (7)	6.9 (8)	5.8 (6)
Developing and Emerging	224.2 (8)	129.4 (13)	94.8 (6)	184.6 (10)	103.6 (15)	81.3 (7)
Eastern, Southern Europe and Central Asia	5.2 (3)	2.5 (3)	2.7 (3)	3.6 (2)	1.7 (2)	1.9 (2)
Asia and the Pacific	161.4 (9)	88.6 (14)	72.8 (6)	130.1 (11)	68.3 (16)	62.2 (8)
Southern Asia	67.5 (10)	35.3 (24)	32.3 (6)	45.4 (12)	19.0 (29)	26.6 (8)
East and South-Eastern Asia	93.8 (8)	53.3 (11)	40.5 (6)	85.0 (11)	49.5 (14)	35.6 (8)
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	<i>63.8 (18)</i>	<i>38.1 (26)</i>	<i>25.7 (13)</i>	<i>52.7 (23)</i>	<i>33.2 (33)</i>	<i>19.6 (15)</i>
Sub-Saharan Africa	38.2 (9)	25.3 (14)	12.8 (6)	33.1 (18)	22.2 (25)	10.9 (11)
Southern Africa	1.1 (6)	0.5 (6)	0.7 (6)	1.1 (6)	0.5 (6)	0.7 (7)
Rest of sub-Saharan Africa	37.1 (10)	24.8 (14)	12.2 (6)	31.9 (19)	21.7 (27)	10.2 (12)
Latin America and the Caribbean	16.6 (6)	11.0 (10)	5.5 (3)	16.2 (7)	10.8 (10)	5.4 (4)
Middle East and North Africa	2.9 (3)	2.0 (11)	0.9 (1)	1.8 (3)	0.9 (8)	0.9 (2)

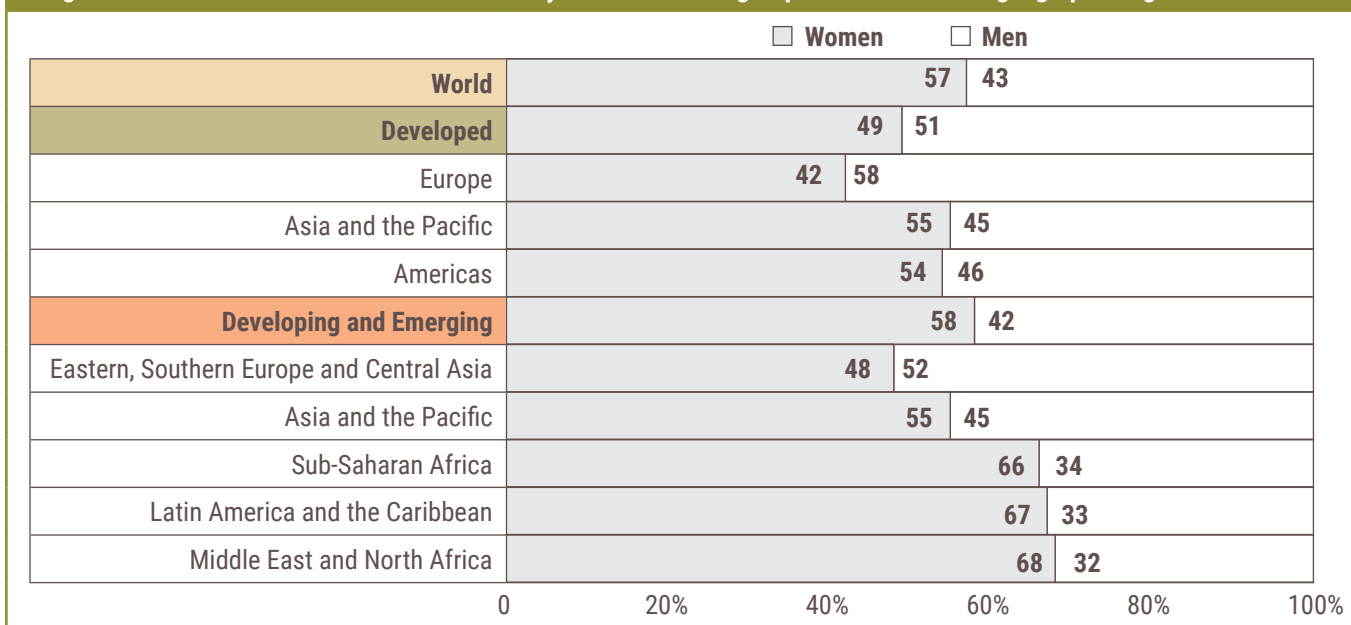
Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries representing 86 per cent of global employment.

Although there are large differences in the *numbers* of home-based workers across regions, the *percentage* of home-based work as a share of total employment varies only from 3 to 10 per cent. The exception is in East and South-Eastern Asia (excluding China), where home-based work is 18 per cent of total employment and 23 per cent of non-agricultural employment.

Although labour force participation rates for women are lower than for men in most countries, more women than men are home-based workers globally; women's share is 57 per cent in comparison to 43 per cent for men (**figure 2**). In developing and emerging countries, the share of women and men are similar to those worldwide: 58 per cent of women in comparison to 42 per cent of men. However in developed countries,

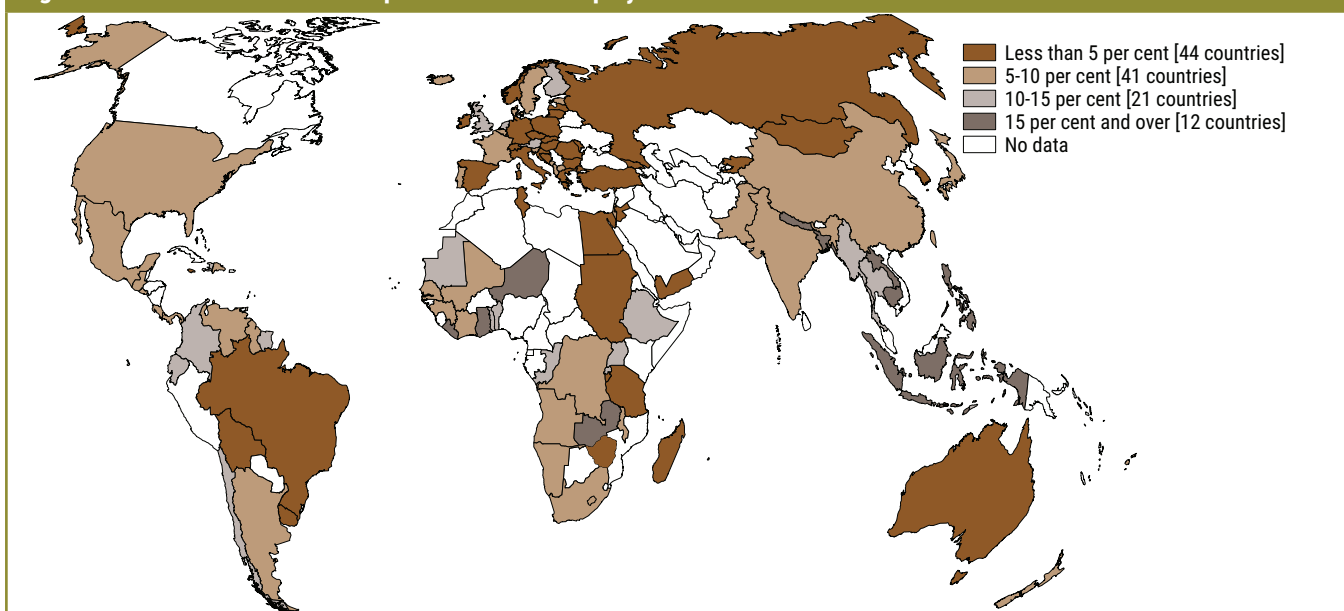
there are slightly more men than women; the anomaly is due to Europe, where men represent 58 per cent of home-based workers and women 42 per cent. In the developed countries of the Americas, as well as Asia and the Pacific, women outnumber men in home-based work. In both Sub-Saharan Africa and Latin America and the Caribbean, there are nearly twice as many women home-based workers as men. In only two other

Figure 2: Distribution of home-based workers by sex and income groups of countries and geographic regions



A home-based worker who makes hair accessories in Lima, Peru. Photo by Sofia Trevino.

Figure 3: Home-based workers as per cent of total employment



Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

Front page photos clockwise from the top left:
 A home-based weaver in Laos. Photo by Marty Chen.
 A home-based tailor in Cape Town, South Africa. Photo by Sofia Trevino.
 A home-based hairdresser in Pleven, Bulgaria. Photo by Svetlin Ivanov.
 A home-based garment worker in Tiruppur, India. Photo courtesy of HNSA.

sub-regions are there more men home-based workers than women – Eastern, Southern Europe and Central Asia and Southern Africa – but the difference is relatively small.

In most of the countries with data, home-based workers comprise less than 10 per cent of all employed persons (dark and light brown in the map), but in some countries, home-based workers account for more than 15 per cent of the workforce (dark grey) (**figure 3**).

Table 2: Home-based workers as per cent of total employment by country income group and geographic regions: Number of countries in percentage categories

	Less than 5%	5-10%	10-14%	15% and more	Total
World	44	41	21	12	118
Developed	21	14	7	0	42
Europe	16	9	5	0	30
Asia and the Pacific	4	3	0	0	7
Americas	1	2	2	0	5
Developing and Emerging	23	27	14	12	76
Eastern, Southern Europe and Central Asia	9	3	0	0	12
Asia and the Pacific	1	5	3	7	16
Southern Asia	0	2	0	2	4
East and South-Eastern Asia	1	3	3	5	12
Sub-Saharan Africa	4	11	7	5	27
Southern Africa	0	2	0	0	2
Rest of sub-Saharan Africa	4	9	7	5	25
Latin America and the Caribbean	3	8	4	0	15
Middle East and North Africa	6	0	0	0	6

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries representing 86 per cent of global employment.

Box 1: Types of Home-Based Worker

Home-based workers are those who produce goods or provide services from in or around their own home, including in a structure attached to their home. Home-based workers can be found in all branches of the economy (agriculture, services, and manufacturing and other industry activities) and many sub-branches: from traditional sectors such as textiles, garments and shoes to professional services to modern sectors, including the manufacturing of automobile parts and airplane cushions, electronic assembly, data collection and processing.

While all types of home-based work can be found around the world, certain types predominate in specific geographic regions and country income groups. Among home-based workers, self-employed professionals, teleworkers (white-collar and pink-collar) and digital platform workers are more common in developed and emerging countries; traditional self-employed, industrial outworkers and contributing family workers are more common in developing countries. Digital platform workers who perform “crowdwork” from their homes are dispersed across all country income groups

It is important to understand which types of home-based work expanded and contracted during the lockdowns associated with the COVID-19 pandemic. The category that has expanded during COVID-19 are workers who used to commute to an office, both professional and clerical workers, but began working from home using information and communications technologies (ICTs). The categories of home-based workers who suffered the greatest loss of work and income during COVID-19 are the ones who do not use ICTs in their work, both traditional self-employed and (more so) industrial outworkers, as well as the contributing family workers who depend on them for work.

Among developed countries, home-based work is less than 5 per cent of total employment in half of the countries and less than 15 per cent of total employment in the other half (**table 2**). In developing and emerging countries, home-based work is a higher proportion of total employment, representing over 5 per cent of total employment in around 70 per cent of the countries and less than 5 per cent of total employment in only two sub-regions, specifically in most countries of Eastern, Southern Europe and Central Asia and all countries in the Middle East and North Africa.

In all other sub-regions of developing and emerging countries, it represents a higher share of employment, including 15 per cent or more in five countries each in sub-Saharan Africa and in East and South-Eastern Asia.

Home-based workers are found in all sectors of the economy and in all statuses in employment (**boxes 1 and 2**). This brief presents key indicators on home-based workers and their work across the world.

Box 2: Improving the Measurement of Home-Based Workers and the Dependency in their Work Arrangements

Some home-based workers are independent self-employed workers who take entrepreneurial risks. Other home-based workers are dependent on a firm or its contractors for work orders, supply of raw materials and sale of finished goods. Those in this second category are referred to as homeworkers, piece-rate workers or sub-contracted workers. In recent years, better measurement of a broad work arrangement that includes homework has received increased attention due to its growth, as well as to the types of authority and economic risk under which these workers operate.

In 2018, the International Conference of Labour Statisticians agreed on a revised International Classification of Status in Employment (ICSE-18) to include a new category, *dependent contractor*, which reflects aspects of both self- and wage employment. This category has special relevance to homeworkers. Dependent contractors are workers who have contractual arrangements of a commercial nature to provide goods or services for another economic unit, are not employees of that economic unit but are dependent on that unit for the organization and execution of the work or for access to the market.¹ Another recommendation places priority on a survey question on place of work. The implementation of these recommendations in labour force surveys will lead to improved data on home-based work.

However, in the data presented in this brief, independent home-based workers could not be fully distinguished from homeworkers. For this reason, this brief does not include data on the dependency of home-based workers. It includes the status in employment categories, based on the earlier ICSE statuses. The estimates for own account workers are likely to include misclassified dependent contractors — that is, sub-contracted piece-rate homeworkers.

¹ International Labour Office (ILO), 2018 Resolution concerning statistics on work relationships. 20th International Conference of Labour Statisticians (ICLS), Geneva.

cent in urban areas, whereas in the Americas the shares are reversed, with 77 per cent in rural areas and 23 per cent in urban. Among developing and emerging countries, at least 80 per cent of home-based workers are in rural areas in two sub-regions: Eastern, Southern Europe and Central Asia; and Southern Africa. In two other sub-regions, a relatively high proportion are also in rural areas: the Middle East and North Africa at 73 per cent; and Southern Asia at 68 per cent. However, in Latin America and the Caribbean, only 28 per cent of home-based workers are in rural areas.

The percentage distribution of women and men home-based workers across rural and urban areas is fairly similar at the global level and across the country income groups and geographic regions, with two exceptions. In Eastern and Southern Europe and Central Asia, 95 per cent of women home-based workers and 73 per cent of men are in rural areas; in the Middle East and North Africa, 81 per cent of women home-based workers and 54 per cent of men are in rural areas.

Rural/Urban

Globally, around 56 per cent of home-based workers are in rural areas and 44 per cent in urban areas.

Around 56 per cent of home-based workers globally are in rural areas and 44 per cent in urban areas; these percentages are mirrored in

developing and emerging countries as a group. In developed countries, urban areas are 2 per cent higher (**table 3**). However there are large differences in the percentage distribution of home-based workers across rural and urban areas within the geographic/country income groups and sub-regions. Among developed countries, in Europe only 28 per cent of home-based work is in rural areas and 72 per

Table 3: Home-based workers by urban and rural location, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	TOTAL		WOMEN		MEN	
	Rural	Urban	Rural	Urban	Rural	Urban
World	56	44	57	43	55	45
Developed	54	46	52	48	56	44
Europe	28	72	28	72	28	71
Asia and the Pacific	62	39	58	42	66	34
Americas	77	23	71	29	84	16
Developing and Emerging	56	44	57	43	55	45
Eastern, Southern Europe and Central Asia	82	15	95	5	73	22
Asia and the Pacific	59	41	61	39	57	43
Southern Asia	68	32	72	28	63	37
East and South-Eastern Asia	47	53	47	53	47	53
Sub-Saharan Africa	51	49	51	48	50	50
Southern Africa	80	20	79	18	78	22
Rest of sub-Saharan Africa	50	50	51	49	48	52
Latin America and the Caribbean	28	72	31	69	22	78
Middle East and North Africa	73	27	81	19	54	46

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 109 countries.

Status in Employment

The share of own account home-based work for both women and men is higher in the developing and emerging countries than in developed countries and, conversely, the share of employees is higher in developed countries.

Globally, women home-based workers are more than twice as likely as men to be contributing family workers. Conversely, men are more likely than women to be employers or own account workers. But men and women home-based workers are equally likely to be employees (**table 4**). This pattern is also reflected in developing and emerging countries, where the overwhelming majority of home-based workers are concentrated: 13 per cent of both women



*A home-based Nubian craft producer in Kenya.
Photo by Leslie Vryenhoek*

and men are employees; 58 per cent of women and 69 per cent of men are own account workers; and 25 per cent of women but only 12 per cent of men are contributing family workers. However, in developed countries the pattern is different. A much larger share of women home-based workers than men are employees (59 per cent in comparison to 47 per cent) and, conversely, a larger share of men than women are own account workers (45 per cent in comparison to 27 per cent).

While the share of own account home-based work for both women and men is higher in developing and emerging countries, the share of employees is higher in developed countries. Among developing and emerging

Table 4: Home-based workers by status in employment, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	WOMEN				MEN			
	Employer	Own account worker	Employee	Contributing family worker	Employer	Own account worker	Employee	Contributing family worker
World	5	54	19	23	7	65	19	10
Developed	5	27	59	8	6	45	47	3
Europe	3	42	52	3	4	57	38	1
Asia and the Pacific	6	27	36	31	11	55	24	10
Americas	7	12	80	1	6	21	73	0
Developing and Emerging	4	58	13	25	7	69	13	12
Eastern, Southern Europe and Central Asia	1	32	62	5	4	8	86	0
Asia and the Pacific	2	56	13	29	5	72	10	13
Southern Asia	1	61	7	30	5	79	6	10
East and South-Eastern Asia	2	53	17	27	5	67	14	15
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	3	58	15	24	8	58	19	15
Sub-Saharan Africa	19	55	12	14	24	49	19	8
Southern Africa	5	33	58	3	19	32	48	0
Rest of sub-Saharan Africa	19	56	11	14	24	50	17	8
Latin America and the Caribbean	2	82	8	8	8	74	12	6
Middle East and North Africa	1	35	6	58	9	59	27	5

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

countries, the one exception to this pattern of higher proportions of home-based workers in own account work and lower proportions as employees is Eastern, Southern Europe and Central Asia. All countries in this sub-region are classified as emerging economies and have a legacy of a centralized economy.

Branch of Economic Activity/Industry

Services is the main branch of home-based employment for both men and women.

Services is the main branch of home-based employment for both women and men everywhere (**table 5**). Globally, 55 per

cent of home-based workers are engaged in the services sector with almost no difference between women and men in the share of services. In developed countries, services comprise a much greater share of home-based work than in developing and emerging countries as a group: 79 per cent in comparison to 51 per cent. Industry with manufacturing as the major component is

Table 5: Home-based workers by branch of industry, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	TOTAL			WOMEN			MEN		
	Agriculture	Manufacturing*	Services	Agriculture	Manufacturing*	Services	Agriculture	Manufacturing*	Services
World	16	29	55	18	25	56	13	32	55
Developed	7	14	79	7	9	84	8	17	75
Europe	7	15	78	6	8	86	8	20	72
Asia and the Pacific	20	11	69	19	14	67	23	6	71
Americas	1	14	85	0	8	91	1	18	81
Developing and Emerging	18	31	51	20	28	52	14	35	51
Eastern, Southern Europe and Central Asia	30	16	54	31	21	49	29	14	56
Asia and the Pacific	19	32	49	23	28	50	15	36	50
Southern Asia	33	34	33	46	33	20	17	33	49
East and South-Eastern Asia	9	30	60	7	23	69	12	37	50
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	17	23	59	13	22	66	24	24	52
Sub-Saharan Africa	13	28	58	12	28	60	15	31	54
Southern Africa	0	11	89	0	1	99	0	20	79
Rest of sub-Saharan Africa	14	29	57	13	28	59	16	32	52
Latin America and the Caribbean	2	34	64	2	33	65	3	34	63
Middle East and North Africa	39	17	44	53	13	34	6	27	67

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

*Manufacturing is the main component of this category, which also includes related industries, specifically: mining and quarrying; electricity, gas, steam and air conditioning supply; water supply; sewerage, waste management and remediation activities; and construction. These additional activities will have limited relevance to home-based work.

second in importance at 29 per cent globally: 14 per cent in developed countries and 31 per cent in developing and emerging countries. Agriculture comprises 16 per cent of home-based employment globally, 7 per cent in developed countries and 18 per cent in developing and emerging countries. However in some sub-regions, agriculture is a larger

share of home-based work, specifically 30 per cent in Eastern, Southern Europe and Central Asia, 33 per cent in Southern Asia, and 39 per cent in the Middle East and North Africa.

At the global level there is little difference in the percentage distribution of women and men home-based workers across the

different branches. However, in developed countries, services comprise a somewhat higher percentage of women's home-based work than men's – 84 per cent in contrast to 75 per cent. Women are less likely to be in manufacturing than men – 9 per cent in contrast to 17 per cent. In developing and emerging countries, there is little difference

Table 6: Percentage of home-based workers who are informally employed in developing and emerging countries, by geographic regions and sex

	TOTAL	WOMEN	MEN	Difference Women-Men (% points)
Developing and Emerging	90	92	88	4
Eastern, Southern Europe and Central Asia	63	78	35	43
Asia and the Pacific	92	92	91	2
Southern Asia	98	98	98	0
East and South-Eastern Asia	80	83	74	9
Sub-Saharan Africa	88	92	81	11
Southern Africa	74	80	64	16
Rest of sub-Saharan Africa	88	92	81	11
Latin America and the Caribbean	85	88	77	12
Middle East and North Africa	98	99	94	5

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 70 developing and emerging countries representing 72 per cent of employment in developing and emerging countries when China is excluded, and representing 52 per cent when China is included in the total.

in the percentage of women and men home-based workers in services. Women are less likely to be in manufacturing than men (28 per cent in contrast to 35 per cent) and are more likely to be in agriculture than men (20 per cent in contrast to 14 per cent). However, this pattern is not consistent across two sub-regions of Asia and the Pacific. In Southern Asia, the per cent of home-based workers in services is much lower for women than men (20 per cent in contrast to 49 per cent), while the per cent of women in agriculture is far higher than for men (46 per cent compared to only 17 per cent of men). The shares of women and men in home-based manufacturing,

however, are the same. By contrast, women in East and South-Eastern Asia, both with and without China, are more likely to be in services than men (more than 65 per cent in contrast to around 50 per cent). Large differences between women and men home-based workers are also found in the Middle East and North Africa, where 34 per cent of women compared to 67 per cent of men are in services; 53 per cent of women home-based workers but only 6 per cent of men are in agriculture. Finally, in Southern Africa almost all women in home-based work are in services (99 per cent) with a much lower, but still high, per cent of men (79 per cent).

Informal Employment

In developing and emerging countries, the proportion of home-based workers that are informal ranges from 60 to 98 per cent.

Estimates of the informality of home-based employment in developed countries, and therefore for the world, are not possible with the data now available; the surveys used to identify home-based workers in developed countries did not include questions that would allow an assessment of informality. In developing and emerging countries, where the data do exist, home-based work is overwhelmingly informal. Overall, 90 per cent of home-based workers across all developing and emerging countries are informal; and in every sub-region, over 60 per cent are informal (**table 6**). The proportion who are informal ranges from 98 per cent in both Southern Asia and the Middle East and North Africa to 63 per cent in Eastern, Southern Europe and Central Asia.

In developing and emerging countries, informality is only slightly higher among women than among men home-based workers: 92 per cent in comparison to 88 per cent. However, in several sub-regions the difference between women and men is large – especially in Eastern, Southern Europe and Central Asia, where 78 per cent of women home-based workers are informal in comparison to 35 per cent of men. This

is also true among home-based workers in Southern Africa, where 80 per cent of women and 64 per cent of men are informal.

Occupations

The largest occupational group for home-based workers is services and sales, followed closely by craft and trade.

Globally, the majority of home-based workers are in two major occupational categories: services and sales (32 per cent) plus craft and trades (29 per cent) (**table 7**). The latter includes handicraft, garment and related craft workers, goods processing workers, and workers in building trades and in repair. These two major occupational groups account for 83 per cent of home-based workers in developing countries, 60 per cent in the emerging countries but only 26 per cent in developed countries. In contrast, in developed countries, professionals and technicians comprise 47 per cent of home-based workers and managers an additional 10 per cent.

Services and sales plus craft and trades account for a higher per cent of women's and men's home-based work in developing countries (87 per cent in contrast to 77 per cent); a lower share for women and men in emerging countries (65 per cent and 55 per cent, respectively); and a still lower share for women and men in developed countries (29 per cent of women and 24 per cent for men).

In all three country income groups, men home-based workers are more likely than women to be in managerial and professional occupations. Professional/technician and managerial occupations account for: 47 per cent of

women and 69 per cent of men in home-based work in developed countries; 13 per cent of women and 24 per cent of men in emerging countries; and 3 per cent of women and 10 per cent of men in developing countries.

Table 7: Home-based workers (outside agriculture) by occupations, country income groups and sex: Per cent distribution

	Managers	Professionals and Technicians	Clerks	Services and Sales	Craft and Trades*	Plant operators and Assemblers	Elementary occupations**	Other
Total								
World	9	10	7	32	29	3	6	3
Developed	10	47	8	19	8	1	5	2
Emerging	10	8	8	30	30	4	6	4
Developing	2	4	0	49	34	2	8	0
Women								
World	6	8	10	35	30	2	5	4
Developed	8	39	13	22	7	1	7	3
Emerging	7	6	11	33	32	2	4	4
Developing	1	2	0	55	32	1	8	0
Men								
World	13	13	4	27	28	5	7	2
Developed	12	57	2	15	9	2	2	1
Emerging	14	10	5	27	28	6	7	3
Developing	2	8	1	39	38	4	8	0

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 99 countries.

* Includes construction, metal machinery, electrical and electronic workers, handicraft and printing, food processing and crafts.

** Includes occupations that typically involve the performance of simple and routine physical tasks that may require considerable physical effort and limited skills, e.g. cleaners, street sales and service workers, and refuse workers.

Hours of Work

Home-based workers have a longer workweek in developing and emerging countries than in developed countries.

The data in this section represent only one part of the workweek, the time spent in market-oriented work. Especially for women, another important component of the total time spent in work is the non-market activities performed to maintain the household and family. Thus, it is not surprising that women home-based workers tend to spend fewer hours in home-based work than men (**table 8**). A larger share of men than women work more than 48 hours a week in home-based work at each country income level. Conversely, more women than men work less than a 35 hour week at every country income level.

Globally, around one third of women and men home-based workers work 35-48 hours a week. In developed countries, a little less than



*A beadworker in Pakistan.
Photo courtesy of HomeNet Pakistan.*

half of women home-based workers and a little more than half of men work 35-48 hours a week. In emerging countries, around 30 per cent of women and men work 35-48 hours,

while in developing countries, around one quarter of women and men work 35-48 hours.

A larger percentage of women and men home-based workers work 49 or more hours per week in emerging and developing countries than in developed countries: in emerging countries, 32 per cent of women and 54 per cent of men; in developing countries, 31 per cent of women and 44 per cent of men; and in developed countries, only 15 per cent of women and 28 per cent of men.

Education

In developing and emerging countries, nearly one-third of women home-based workers and one-quarter of men have no education.

A larger percentage of home-based workers have completed secondary education than other levels of education: around 44 per cent of women and 48 per cent of men globally

Table 8: Home-based workers by hours worked, country income groups and sex: Per cent distribution

	WOMEN					MEN				
	Less than 20h	20h-34h	35h-48h	49h-60h	More than 60h	Less than 20h	20h-34h	35h-48h	49h-60h	More than 60h
World	18	21	32	16	13	6	11	35	25	22
Developed	16	20	49	11	4	7	10	54	19	9
Emerging	19	20	29	18	14	6	11	30	27	27
Developing	20	24	25	13	18	14	17	26	18	26

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 114 countries.

and in developing and emerging countries; and 57 per cent of women and 50 per cent of men in developed countries (**table 9**). However, in developing countries, nearly one third of women and one quarter of men have no education. In some sub-regions, the per cent with no education is even higher. In both Southern Asia and sub-Saharan Africa, around 46 per cent of women home-based workers and 25 per cent of men have no

education; in the Middle East and North Africa, 54 per cent of women and 45 per cent of men have no education. By contrast, many home-based workers in developed countries have completed tertiary education: 39 per cent of women and 42 per cent of men.

It is noteworthy that in East and South-Eastern Asia, women in home-based work are better educated than men. In this sub-

region, fewer women home-based workers than men have no education (20 per cent of women in contrast to 31 per cent of men), and more women than men have completed primary education (13 per cent of women and 11 per cent of men), secondary education (54 per cent of women and 49 per cent of men) and tertiary education (12 per cent of women and 9 per cent of men).

Table 9: Home-based workers by education, country income groups, geographic regions and sex: Per cent distribution

	WOMEN					MEN				
	No education	Primary	Secondary	Tertiary	Other	No education	Primary	Secondary	Tertiary	Other
World	27	15	44	13	0	22	13	48	16	0
Developed	2	2	57	39	1	1	6	50	42	1
Europe	1	1	43	53	2	2	1	48	46	3
Asia and the Pacific	1	2	76	22	0	0	2	53	46	0
Americas	4	2	61	33	0	1	15	51	33	0
Developing and Emerging	31	17	42	9	0	26	15	48	11	0
Eastern, Southern Europe and Central Asia	5	9	41	46	0	1	1	57	42	0
Asia and the Pacific	31	15	45	9	0	28	13	49	10	0
Southern Asia	46	17	33	4	0	25	15	49	11	0
East and South-Eastern Asia	20	13	54	12	0	31	11	49	9	0
<i>East and South-Eastern Asia (excluding China)</i>	20	24	45	10	0	18	21	49	12	0
Sub-Saharan Africa	46	25	24	3	2	27	27	40	5	2
Southern Africa	1	6	79	14	0	7	4	83	7	0
Rest of sub-Saharan Africa	47	25	23	2	2	28	29	36	5	2
Latin America and the Caribbean	16	22	44	18	0	14	23	46	17	0
Middle East and North Africa	54	14	29	3	0	45	18	25	11	0

Source: ILO calculations based on labour force survey (or similar household survey) data from 118 countries.

Annex I - Classification of countries/territories by region

Developed countries

Europe & Western Asia

Austria
Belgium
Croatia
Cyprus
Czechia
Denmark
Estonia
Finland
France
Germany
Greece
Hungary
Iceland
Ireland
Israel
Italy
Latvia
Lithuania
Luxembourg
Malta
Netherlands
Norway
Poland
Portugal
Slovakia
Slovenia
Spain
Sweden
Switzerland
United Kingdom

Asia and the Pacific

Australia
Brunei Darussalam
Cook
Japan
New Zealand
Republic of Korea
Taiwan (China)

Americas

Chile
Panama
Trinidad and Tobago
United States
Uruguay

Emerging countries

Eastern, Southern Europe and Central Asia

Albania
Bosnia and Herzegovina
Bulgaria
Georgia
Kyrgyzstan
Montenegro
North Macedonia
Republic of Moldova
Romania
Russian Federation
Serbia
Turkey

Asia and the Pacific

Southern Asia
Bangladesh
India
Pakistan
East and South-Eastern Asia
Cambodia
China
Fiji
Indonesia
Lao PDR
Mongolia
Myanmar
Philippines
Samoa
Thailand
Timor-Leste
Tonga

Sub-Saharan Africa

Southern Africa
Namibia
South Africa
Rest of sub-Saharan Africa
Angola
Comoros
Congo
Cote d'Ivoire
Ghana
Mauritania
Mauritius
Senegal
Zambia
Zimbabwe

Latin America and the Caribbean

Argentina
Bolivia (Plurinational State of)
Brazil
Colombia
Costa Rica
Dominican Republic
Ecuador
El Salvador
Guatemala
Guyana
Jamaica
Mexico
Suriname
Venezuela (Bolivarian Rep. of)

Middle East and North Africa

Egypt, Arab Rep.
Jordan
Lebanon
Sudan
Tunisia

Developing countries

Asia and the Pacific

Southern Asia
Nepal

Sub-Saharan Africa

Rest of sub-Saharan Africa
Benin
Burundi
Democratic Republic of the Congo
Ethiopia
Gambia
Guinea
Liberia
Madagascar
Malawi
Mali
Niger
Rwanda
Togo
United Republic of Tanzania
Uganda

Latin America and the Caribbean

Haiti

Middle East and North Africa

Yemen

Annex II

Surveys included: Household surveys (76 countries/territories)

Albania	Labour Force Survey, 2013	Dominican Republic	Permanent Labour Force Survey (Encuesta de fuerza de trabajo, ENFTC), 2018
Angola	Integrated Population Welfare Survey (Inquérito Integrado sobre o Bem-Estar da População, IBEP), 2009	Ecuador	National Employment, Unemployment and Underemployment Survey (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, ENEMDU), 2019
Argentina	Permanent Household Survey (Encuesta Permanente de Hogares, EPH), 2018	Egypt	Labour Force Survey, 2017
Austria	Labour Force Survey, 2018	El Salvador	Multipurpose Household Survey (Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, EHPM), 2018
Bangladesh	Labour Force Survey, 2017	Ethiopia	Labour Force Survey, 2013
Benin	Modular Integrated Household Survey (Enquête Modulaire Intégrée sur les Conditions de Vie des ménages, EMICOV), 2011	Fiji	Employment and Unemployment Survey, 2016
Bolivia (Plurinational State of)	Household Survey (Encuesta de Hogares, EH), 2017	Gambia	Labour Force Survey, 2012
Bosnia and Herzegovina	Labour Force Survey, 2019	Georgia	Labour Force Survey, 2018
Brazil	National Household Sample Survey (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, PNADC), 2018	Ghana	Labour Force Survey, 2015
Brunei Darussalam	Labour Force Survey, 2014	Guatemala	National Employment and Income Survey (Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos, ENEI), 2018 (Q2)
Burundi	Household Survey (Enquête sur les Conditions de Vie des Ménages), 2014	Guinea	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur L'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2019
Cambodia	Labour Force Survey, 2012	Guyana	Labour Force Survey, 2017
Chile	National Employment Survey (Encuesta Nacional del Empleo, ENE), 2018	Haiti	Household Survey (Enquête sur les conditions de vie des ménages, ECVMAS), 2012
Colombia	Global Integrated Household Survey (Gran Encuesta Integrada de Hogares, GEIH), 2018	India	Employment and Unemployment Survey, 2018
Comoros	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi et le secteur informel, ENESI), 2014	Indonesia	National Labour Force Survey, 2018 (Q3)
Congo	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi et le secteur informel, EESIC), 2009	Jamaica	Labour Force Survey, 2014
Cook Islands	Labour Force Survey, 2019	Jordan	Labour Market Panel Survey JLMPS, 2016
Costa Rica	National Household Survey (Encuesta Nacional de Hogares, ENAHO), 2018	Kyrgyzstan	Labour Force Survey, 2017
Côte d'Ivoire	Labour Force Survey, 2016	Lao People's Democratic Republic	Labour Force Survey, 2017
Democratic Republic of the Congo	Employment and Informal Sector Survey (Enquête sur l'emploi, le secteur informel et la consommation des ménages), 2012	Lebanon	Labour Force Survey, 2019
		Liberia	Labour Force Survey, 2010
		Madagascar	National Employment and Informal Sector Survey (Enquête Nationale sur l'Emploi et le secteur Informel, ENESI), 2015
		Malawi	Labour Force Survey, 2013
		Mali	Modular Permanent Household Survey (Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages, EMOP), 2018

Mauritania	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Mauritius	Labour Force Survey, 2018
Mexico	Labour Force Survey, 2019 (Q2)
Mongolia	Labour Force Survey, 2018
Myanmar	Labour Force Survey, 2018
Namibia	Labour Force Survey, 2018
Nepal	Labour Force Survey, 2017
Niger	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Pakistan	Labour Force Survey, 2018
Panama	Labour Market Survey (Encuesta de Mercado Laboral, EML), 2018
Republic of Moldova	Labour Force Survey, 2018
Republic of Korea	Labour and Income Panel Survey, 2016
Rwanda	Labour Force Survey, 2018
Samoa	Labour Force Survey, 2017
Senegal	National Employment Survey (Enquête Nationale sur l'Emploi au Sénégal, ENES), 2015
Serbia	Labour Force Survey, 2018
Sudan	Labour Force Survey, 2011
Thailand	Informal Employment Survey, 2018
Timor-Leste	Labour Force Survey, 2013
Togo	Integrated Regional Employment and Informal Sector Survey (Enquête Régionale Intégrée sur l'Emploi et le Secteur Informel, ERI-ESI), 2017
Tonga	Labour Force Survey, 2018
Trinidad and Tobago	Continuous Sample Survey of Population, 2016
Tunisia	Labour Market Panel Survey, 2014
Turkey	Labour Force Survey, 2017
Uganda	Labour Force and Child Labour Survey, 2017
United Kingdom	Labour Force Survey, 2018
United Republic of Tanzania	Labour Force Survey, 2014
Uruguay	Permanent Household Survey (Encuesta Continua de Hogares, ECH), 2018
Venezuela (Bolivarian Republic of)	Household Sample Survey (Encuesta de Hogares por Muestreo), 2017
Yemen	Labour Force Survey, 2014
Zambia	Labour Force Survey, 2017
Zimbabwe	Labour Force Survey, 2014

European Labour Force Survey, 2017 (28 countries/territories)

Belgium, Bulgaria, Croatia, Cyprus, Czechia, Denmark, Estonia, Finland, France, Greece, Hungary, Iceland, Ireland, Italy, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Netherlands, Norway, Poland, Portugal, Romania, Slovakia, Slovenia, Spain, Sweden, Switzerland

ISSP 2015 (11 countries/territories)

Australia, China, Israel, Japan, New Zealand, Philippines, Russian Federation, South Africa, Suriname, Taiwan (China), United States

EU Working Conditions Survey, 2015 (3 countries/territories)

Germany, Montenegro, North Macedonia



A home-based worker in Nongchok, Bangkok, Thailand.
Photo by Marty Chen

This brief was prepared jointly by WIEGO and the ILO (INWORK). WIEGO is collaborating with HomeNet International (HNI) on the launch of this new global network.

Authors

Florence Bonnet is Labour Market and Informal Economy Specialist, the International Labour Organization (ILO).

Françoise Carré is Statistics Programme Director, WIEGO.

Martha Chen is Senior Advisor, WIEGO.

Joann Vanek is Senior Advisor, WIEGO Statistics Programme.

Statistical Briefs

WIEGO Statistical Briefs are part of the WIEGO Publication Series. They 1) provide statistics on the informal economy and categories of informal workers in accessible formats at the regional, country and city levels; or 2) describe the methods for the collection, tabulation and/or analysis of statistics. See www.wiego.org/wiego-publication-series.

HomeNet International (HNI) is a proposed global network of membership-based organizations representing home-based workers from, Africa, Eastern Europe & Central Asia, Latin America & the Caribbean, South Asia and South East Asia. The vision of HNI “is for greater visibility and recognition of home-based workers and a strong, united and representative voice on global platforms, where they effectively engage and challenge those who have power over their working lives, such as governments and employers”.

About WIEGO

Women in Informal Employment: Globalizing and Organizing (WIEGO) is a global network focused on empowering the working poor, especially women, in the informal economy to secure their livelihoods. We believe all workers should have equal economic opportunities, rights, protection and voice. WIEGO promotes change by improving statistics and expanding knowledge on the informal economy, building networks and capacity among informal worker organizations and, jointly with the networks and organizations, influencing local, national and international policies.

Visit www.wiego.org



International
Labour
Organization



HomeNet
INTERNATIONAL

MENSAJES CLAVE–NOTA ESTADÍSTICA, TRABAJO EN DOMICILIO GLOBAL ⁱ Enero 2021

- A nivel mundial, 260 millones de mujeres y hombres producen bienes o prestan servicios desde sus hogares o sus alrededores: 86% (> 224 millones) en países en desarrollo y emergentes y 14% (> 35 millones) en países desarrollados.
- De los 260 millones de trabajadores en domicilio del mundo, 147 millones (57%) son mujeres, que deben combinar sus actividades generadoras de ingresos con el cuidado infantil y las responsabilidades domésticas.
- Casi dos tercios (65%) de las trabajadoras y los trabajadores en domicilio del mundo se encuentran en Asia y el Pacífico.

<i>En desarrollo y emergente:</i>	<i>Desarrollado:</i>
Europa del Este y del Sur y Asia Central 2%	Europa 6%
Asia meridional 26%	Asia y el Pacífico 3%
Asia oriental y sudoriental 36%	Américas 5%
África del Sur <1%	
Resto del África subsahariana 14%	
América Latina y el Caribe 6%	
Medio Oriente y África del Norte 1%	

- Alrededor del 56% de las y los trabajadores en domicilio del mundo viven y trabajan en zonas rurales y el 44% en zonas urbanas. Pero la gran mayoría de trabajadores en domicilio se dedican a trabajos no agrícolas.
- Los trabajadores en domicilio están empleados en todas las industrias y sectores, pero la mayoría trabaja en Servicios y Ventas o Artesanía y Oficios: especialmente en países en desarrollo y emergentes. A nivel mundial, los servicios son la rama principal del empleo en domicilio tanto para hombres como para mujeres.
- La mayoría de las y los trabajadores en domicilio en los países de ingresos más bajos (hasta el 98% en algunos lugares) están empleados de manera informal: es decir, carecen de protección social o de licencia anual y por enfermedad.
- Entre las trabajadoras y los trabajadores en domicilio, los trabajadores autónomos, los trabajadores a distancia y los trabajadores de plataformas digitales son más comunes en los países desarrollados y emergentes; Los trabajadores autónomos tradicionales, los trabajadores industriales a domicilio y los trabajadores familiares auxiliares son más comunes en los países en desarrollo.
- Los datos de la Nota recopilados antes de la crisis de COVID-19 muestran que más del 60% de las mujeres trabajadoras en domicilio en todo el mundo trabajaban más de 35 horas a la semana para obtener ingresos. Aquellas en los países en desarrollo y emergentes tenían una semana laboral más larga que las trabajadoras en los países desarrollados.
- En los países en desarrollo y emergentes, casi un tercio de las mujeres trabajadoras en domicilio y una cuarta parte de los hombres no tienen educación.

ⁱ Fuente: Nota estadística de WIEGO No. 27 (enero de 2021) extraída de la base de datos de ILOSTAT de 118 países que tienen un lugar de trabajo en la pregunta de la encuesta. Los datos son de los años 2000 a 2019.

Nueva Delhi, 9 de febrero de 2015



Nosotros, los miembros de 60 redes, asociaciones y sindicatos de trabajadoras y trabajadores a domicilio, junto con organizaciones no gubernamentales (ONG) e investigadores de 24 países, nos reunimos en Nueva Delhi el 8 y 9 de febrero de 2015 en la **Conferencia Global de Trabajadores a Domicilio**, organizada por HomeNet del Sur de Asia (HNSA) y Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando (WIEGO).

El término trabajador a domicilio se usa para referirse a los trabajadores que llevan a cabo trabajo remunerado dentro de sus hogares o en zonas aledañas. Notamos que a pesar de que a menudo somos una proporción significativa de la fuerza laboral en la economía informal, una gran mayoría de nosotros, trabajadores a domicilio, especialmente trabajadoras a domicilio, vemos nuestros derechos negados. El Convenio sobre el Trabajo a Domicilio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1996 (No. 177); la Declaración de Katmandú de 2000; y el Plan de Acción Regional del Sur de Asia para los Trabajadores a Domicilio, 2007, urgieron la identificación y reconocimiento de los trabajadores a domicilio, la incorporación de los trabajadores a domicilio a las economías nacionales, la formulación de políticas nacionales para los trabajadores a domicilio, la integración de los trabajadores a domicilio en los mercados nacionales y regionales; y buscaron aumentar nuestra visibilidad, voz y preocupaciones.

Declaramos nuestro compromiso para apoyar, construir y fortalecer nuestras organizaciones y obtener reconocimiento, derechos y voz representativa. A fin de mejorar nuestras vidas, estamos comprometidos a extender nuestras redes y a construir solidaridad global. Para comenzar, nos hemos comprometido a un plan de acción.

Después de haber deliberado sobre nuestro trabajo y nuestras preocupaciones, hacemos notar lo siguiente:

- A pesar del Convenio sobre el Trabajo a Domicilio No. 177 (1996), la Declaración de Kat mandú y varios otros acuerdos, la mayoría de nosotros, los trabajadores a domicilio, seguimos sin ser identificados, invisibles, sin reconocimiento, discriminados, sin voz, y sin que se reconozcan nuestros derechos como trabajadores.
- El trabajo a domicilio es un fenómeno global, presente en países ricos y pobres, y que se da en todos los sectores de empleo, incluyendo la manufactura, los servicios y los sectores agroindustriales y de alimentos.
- El trabajo a domicilio es una importante fuente de empleo, especialmente para las mujeres en desventaja económica y socialmente. La mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres: 70% en Brasil, 75% en Pakistán; y 88% en Ghana.
- Muchos trabajadores y trabajadoras a domicilio pueden ser migrantes, quienes son particularmente vulnerables.
- Hacemos contribuciones significativas a las economías nacionales y globales y estamos vinculados a la economía formal a través de cadenas de valor y de abastecimiento y mercados locales.
- Por lo general no estamos incorporados en los sistemas de recolección de datos a nivel nacional o globales o en las agendas y programas de desarrollo, y, por tanto, nosotros, nuestro trabajo, nuestras contribuciones continúan siendo invisibles y no reconocidas.
- Tenemos acceso limitado a la seguridad social, oportunidades de desarrollo de habilidades, crédito y mercados.
- Para los trabajadores a domicilio, nuestros hogares son también nuestros lugares de trabajo. Pero nuestros hogares a menudo son de baja calidad, carecen de servicios básicos de infraestructura (como agua, saneamiento, drenaje).
- No estamos confinados al hogar, ya que tenemos que comprar insumos y vender o entregar bienes, y por tanto, incurrimos en gastos debido a la falta de servicios de transporte público asequibles.

1. A la luz de lo anterior, recomendamos y apoyamos fuertemente lo siguiente:

A) Reconocimiento de los factores siguientes:

- i. Que existen dos tipos básicos de trabajadores a domicilio: aquellos que son autoempleados y aquellos que son trabajadores subcontractados a destajo (llamados trabajadores tercerizados). Ambas categorías se ven afectadas por pedidos de trabajo y salarios irregulares o cancelados, un abastecimiento no fiable de materias primas, pagos atrasados y el rechazo de bienes. Más aún, cada categoría de trabajadores a domicilio tiene retos específicos que necesitan diferentes tipos de servicios y apoyos de política: los trabajadores autoempleados enfrentan desafíos específicos en la comercialización de sus productos, los subcontractados enfrentan desafíos específicos en la negociación de pedidos de trabajo.
- ii. Que la mayoría de los trabajadores a domicilio son mujeres, y que sus actividades económicas contribuyen significativamente a la seguridad de ingresos de sus familias y las economías locales y nacionales. Por ésta y otras razones, los trabajadores a domicilio deberían ser una prioridad dentro de las iniciativas y programas de reducción de pobreza y de empoderamiento de las mujeres de los gobiernos nacionales y subnacionales.

B) Formulación e implementación de leyes e iniciativas de protección social y del trabajo basadas en principios de trabajo decente y derechos de los trabajadores, a fin de que podamos tener una vida digna, libre de discriminación, pobreza y privaciones mediante:

- i. Reconocimiento de los trabajadores a domicilio como trabajadores;
- ii. Extensión y fortalecimiento de leyes laborales y protecciones, e implementación de otras leyes de apoyo y regulaciones apropiadas tanto para los trabajadores a domicilio autoempleados, como para los trabajadores a domicilio subcontratados. Esto incluirá:
 - a. El derecho a precios justos en los mercados (autoempleados), y tarifas por pieza a destajo justas (subcontratados);
 - b. El derecho a contratos seguros y transparentes: pedidos de trabajo (subcontratados) y transacciones comerciales (autoempleados);
 - c. Protección de ser sujeto a materiales de baja calidad, cancelación arbitraria de pedidos de trabajo, rechazo arbitrario de bienes, o pagos atrasados (ambos grupos, pero en especial para los subcontratados);
 - d. El derecho a inspecciones laborales y mecanismos de resolución de quejas.
- iii. Apoyando a nuestras organizaciones y redes para lograr estatus legal/formal para aumentar acceso a los servicios y beneficios gubernamentales y no gubernamentales.

C) Recolección sistemática de datos sobre el número de trabajadores a domicilio y nuestras contribuciones a las economías nacionales:

- i. Adoptando la definición estadística internacional de “trabajadores a domicilio” en las encuestas de la fuerza laboral nacionales y los censos y otros sistemas nacionales de recolección de datos;
- ii. Garantizando que las encuestas nacionales incluyan una pregunta sobre el “lugar del trabajo”;
- iii. Promoviendo esfuerzos para medir nuestra contribución a la economía local (ciudades y pueblos), así como a la economía nacional y las exportaciones.

D) Reconocimiento de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva:

- i. Reconociendo y apoyando a organizaciones con base de miembros y redes de trabajadores a domicilio fuertes y vibrantes (conforme al Convenio No. 87 de la OIT);
- ii. Garantizando nuestra participación y voz en la formulación de políticas, y monitoreando su implementación;
- iii. Promoviendo negociaciones colectivas y acuerdos colectivos formales con empleadores y/o gobiernos (conforme al Convenio No. 98 de la OIT).

E) Construyendo mercados mejores y más inclusivos:

- i. Invertiendo en la mejora de habilidades y tecnología y diseño y desarrollo de productos;
- ii. Promoviendo la inclusión financiera, incluyendo el acceso a cuentas bancarias, de ahorro y crédito asequible;
- iii. Emprendiendo medidas de promoción comercial específicas a nuestros productos, como parte de iniciativas de política regulares y garantizando nuestra participación en las estrategias y planes del gobierno local y nacional para diseñar y gestionar mercados destinados a los productos de los trabajadores a domicilio;
- iv. Facilitando investigación sobre el trabajo a domicilio por sectores específicos, con un foco especial en las mujeres que laboran de esta manera dentro de las cadenas productivas de valor.

F) Formulación de políticas efectivas a nivel local y nacional sobre trabajadores a domicilio:

- i. Que se llevarán a cabo con nuestra participación;
- ii. Que garantizarán que existan asignaciones presupuestales adecuadas;
- iii. Y, que incluirán, por lo menos, lo siguiente:
 - a. Mejoramiento de hogares para trabajadores a domicilio, que son sus lugares de trabajo;
 - b. Salarios mínimos, tarifas de piezas a destajo justas y bonos anuales para trabajadores tercerizados;
 - c. Desarrollo de habilidades (incluyendo recapacitación para empleo alternativo) y programas de alfabetización apropiados, incluyendo formación financiera básica;
 - d. Protección social, incluyendo salud y seguridad ocupacional;
 - e. Acceso a crédito y programas de desarrollo de medios de sustento;
 - f. Acceso a mercados y recursos económicos;
 - g. Apoyo a la educación de los niños, especialmente la educación de niñas, para garantizar que asistan a la escuela y no sean explotados como trabajadores infantiles;
 - h. Combatiendo toda forma de trabajo forzado, trabajo infantil y discriminación y violencia basada en sexo, raza, etnicidad o castas.

G) Extendiendo los esquemas de protección social e intervenciones a los trabajadores a domicilio, que:

- i. Garantizará pisos de protección social accesibles y asequibles, de acuerdo con la Recomendación de la OIT R 202, la cual fue adoptada de manera unánime en 2012 y que incluye cinco componentes esenciales: guarderías, beneficios por maternidad, seguro médico, pensiones, y pensiones por discapacidad;
- ii. Hará de la salud y seguridad ocupacional un componente integral de la protección social.

H) Provisión de servicios básicos de infraestructura urbana a los trabajadores a domicilio mediante:

- i. Mejora del acceso a los servicios básicos de infraestructura para mejorar sus hogares como lugar de trabajo;
- ii. Establecimiento de regulaciones de zonas apropiadas, permitiendo que se lleven a cabo actividades comerciales seleccionadas en áreas residenciales por parte de los residentes;
- iii. Proveer transporte adecuado y accesible para los trabajadores a domicilio, especialmente para las trabajadoras a domicilio, y para las materias primas y productos terminados;
- iv. Proveer esquemas de vivienda de buena calidad a bajo costo destinados a los trabajadores a domicilio.

I) Ratificación del Convenio del Trabajo a Domicilio de la OIT, 1996 (No. 177):

- i. Incidir por la ratificación del Convenio No. 177 por todos los gobiernos como un paso esencial para avanzar hacia el reconocimiento pleno y el empoderamiento de los trabajadores a domicilio.

2. Por lo tanto urgimos a:

Las organizaciones de trabajadores a domicilio y ONG de apoyo a que concienticen a los trabajadores a domicilio sobre su estatus como trabajadores y sus contribuciones a la economía; a que extiendan su alcance a nivel nacional y entre las regiones; construyan la solidaridad global; creen concientización y aboguen por los derechos de los trabajadores de los trabajadores a domicilio; y que aseguren acceso a los servicios, mercados y protección social y que trabajen para su empoderamiento.

A los sindicatos a que lleguen a los trabajadores a domicilio, para incluirlos como miembros, así como para ayudarlos a desarrollar sus propias organizaciones y para hacer incidencia en favor de la ratificación del Convenio de la OIT No. 177.

Al sector privado y los empleadores a que reconozcan la existencia de los trabajadores a domicilio en las cadenas de valor y que garanticen ingresos justos y protección social; que contribuyan a desarrollar capacidades y habilidades de los trabajadores a domicilio; y que faciliten su movimiento ascendente en la cadena de valor de producción de acuerdo a códigos de conducta universalmente aceptados.

A los gobiernos nacionales a que reconozcan la contribución de los trabajadores a domicilio para la seguridad de ingresos para sus familias y para las economías locales y nacionales, y por tanto, que les den prioridad dentro de las iniciativas para la reducción de la pobreza y para el empoderamiento de las mujeres, para formular y garantizar la implementación de leyes y políticas nacionales para trabajadores a domicilio, la ratificación del Convenio de la OIT No. 177, la inclusión de los trabajadores a domicilio en las estadísticas nacionales, el facilitar mercados más inclusivos, el reconocimiento de las organizaciones y redes de trabajadores a domicilio, el fomento de la negociación colectiva y el diálogo social y el darle voz a los trabajadores a domicilio en las decisiones que nos afectan.

A las entidades regionales intergubernamentales a que reconozcan la importancia de los trabajadores a domicilio como contribuidores a las economías nacionales y al crecimiento, y para abordar sus preocupaciones y apoyar su empoderamiento que llevaría a una reducción sustancial de la pobreza.

A las agencias internacionales de desarrollo a que reconozcan a los trabajadores a domicilio e incluyan los derechos y preocupaciones de los trabajadores a domicilio en sus políticas y programas; a que apoyen a organizaciones y redes regionales de trabajadores a domicilio para combatir la explotación y contrarrestar los efectos negativos de la globalización; y que apoyen la implementación de Códigos de Conducta Globales que ejercen presión en los grandes empresas compradoras para mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores a domicilio.

El Group HomeNet de Asia del Sur (HNSA, por su sigla en inglés) comprende del Fideicomiso HomeNet y la Asociación de Trabajadores a Domicilio de Asia del Sur. Esta es una red regional de organizaciones de trabajadores a domicilio y actualmente cuenta con una presencia en 8 países en Asia del Sur. HNSA trabaja en la construcción de la solidaridad regional entre los trabajadores a domicilio, especialmente las trabajadoras, y las fortalece para llevar una vida digna y libre de pobreza mediante la obtención de trabajo decente y la protección social dentro de un marco en base a los derechos laborales. El Grupo HNSA se esfuerza por hacer visible a los trabajadores a domicilio y sus problemas, para asegurar medios de vida seguros para ellos, fortalecer la voz colectiva y los esfuerzos de la organización en la región. También aboga por la aplicación de políticas nacionales, regionales e internacionales para los trabajadores a domicilio; la inclusión de los trabajadores a domicilio en las políticas y leyes existentes, así como promover el acceso a los productos de los trabajadores a domicilio en los mercados locales, nacionales, regionales e internacionales. Para más información visite: www.homenetsouthasia.net

Acerca de WIEGO: Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando es una red global enfocada en garantizar los medios de sustento de las trabajadoras y los trabajadores pobres, especialmente de las mujeres, en la economía informal. Creemos que todo trabajador debe tener los mismos derechos y oportunidades económicas. WIEGO crea cambios al desarrollar las capacidades de las organizaciones de trabajadores en la economía informal, al aumentar la base de conocimientos, y al incidir en las políticas locales, nacionales e internacionales. Visite: www.wiego.org.

Kathmandu Declaration 2000

The Kathmandu Declaration for the rights of South Asian home-based workers was adapted by representatives of South Asian Governments, UN agencies, NGOs and Trade Unions ;in a Conference organized by UNIFEM and WIEGO in October 2000 and supported by International Development Research Centre.

The South Asian Meeting on Women Workers in the Informal Economy Sector was participated by the Governments of India, Nepal, Pakistan and Sri Lanka: and by Trade Unions and Non-Governmental Organisations and Bangladesh, who met in Kathmandu on 18-20 October 2000 and resolved as follows:

There are at least 50 million home-based workers in South Asia out of whom around 80% are women. They include own account or self-employed workers as well as those who do work for contractors at piece rate.

While these workers contribute significantly to the National Economy, they are mostly illiterate, invisible, unrepresented, voiceless and are not generally incorporated in the National Development agendas.

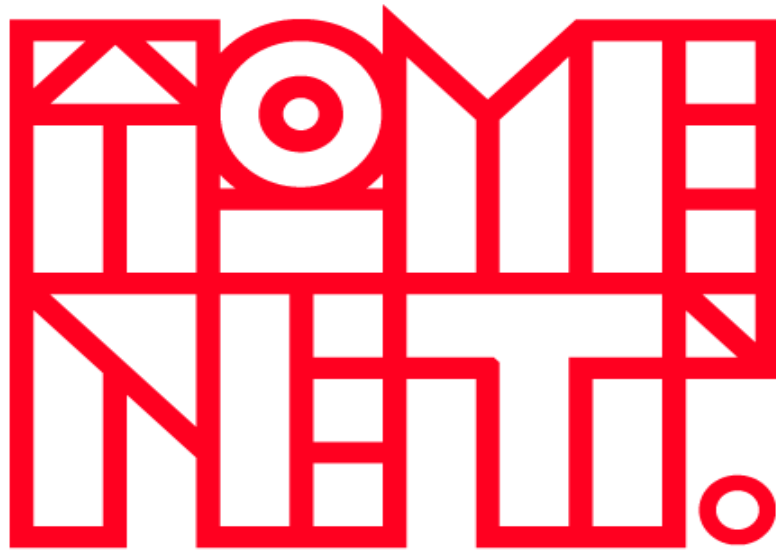
Therefore, in order to bring these home-based Workers into the National Economic mainstream in accordance with ILO convention no.177, the meeting recommended

- 1) Formulation of National Policy on Home-based Workers by each Country
- 2) Minimum protection, which would include right to organize, minimum remuneration, occupational health and safety, statutory social protection, maternity, childcare , skill development and literacy programme
- 3) Access to markets and economic resources including raw materials, marketing infrastructure, technology, credit and information
- 4) Set up Social Funds for home-based workers, which would provide insurance against risks of illness, death, old age accidents, loss of livelihood assets and contingencies as locally required
- 5) Incorporate into official statistics baseline data regarding various categories of workers in the informal Sector
- 6) Urged SAARC to address the issues of home-based workers in the region and take measures to enable them to deal with the risks and opportunities of globalization.

Opciones de logotipo para HNI

Afiliados podrán elegir 1 de los siguientes logotipos:



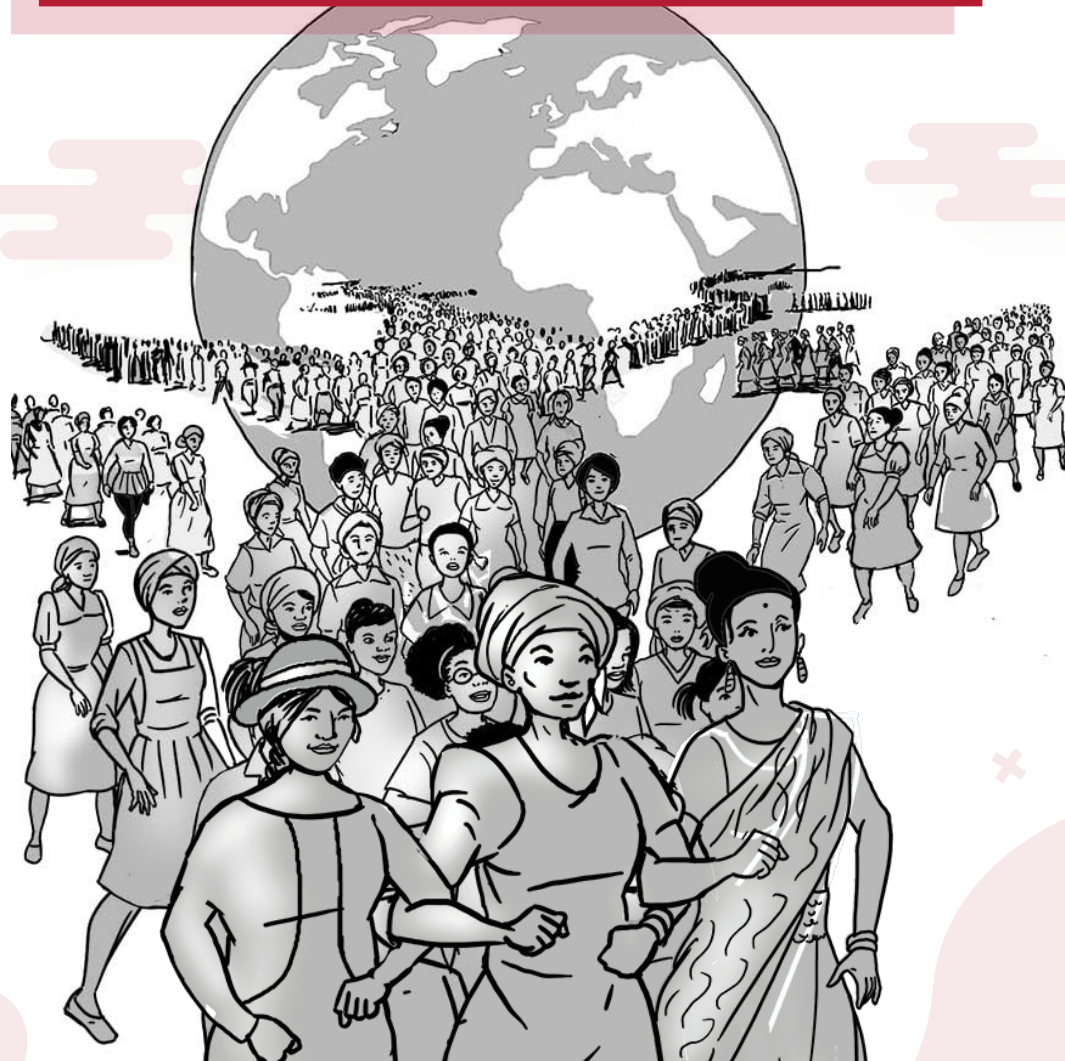


**HOMENET
INTERNATIONAL**



HOMENET
INTERNATIONAL

**LANZAMIENTO DE
HOMENET INTERNACIONAL
Y CONGRESO VIRTUAL**



**FEBRERO
23 — 24**

**2021
2021**