



▶ 4

Trabajador en régimen de servidumbre trabajando en un horno de ladrillos, India, 2013 (© OIT)

Fotografía tomada durante una visita conjunta sobre el terreno realizada por la OIT y el Ministerio de Trabajo con el fin de determinar los sectores prioritarios para un proyecto piloto sobre la eliminación del trabajo en condiciones de servidumbre.

▶ 4. Formular el PAN



Una vez que las partes interesadas nacionales se hayan puesto de acuerdo sobre el alcance del PAN y hayan debatido la estrategia que ha de adoptarse, tendrán que ahondar en los detalles y elaborar el contenido del plan. Este proceso puede variar de un país a otro en función de diversos factores, como el número de socios involucrados, en qué medida el **trabajo forzoso** es una prioridad política, y el tiempo y los recursos disponibles. Pese a estas diferencias, hay varias cuestiones fundamentales de interés común que hay que tener en cuenta para formular un PAN pertinente y eficaz. Entre otras:

- ▶ decidir quién dirigirá el proceso;
- ▶ hacer un inventario de la situación nacional, en términos de escala, políticas, recursos y otras consideraciones a fin de poder decidir sobre lo que es necesario y factible;
- ▶ evaluar los conocimientos, las capacidades y las necesidades de formación de los socios ejecutores;
- ▶ movilizar a las partes interesadas clave y garantizar un proceso de consulta provechoso para fomentar la apropiación;
- ▶ asignar funciones y responsabilidades claras;
- ▶ definir un marco temporal y un presupuesto claros para la ejecución del PAN;
- ▶ redactar el documento del PAN.



La **Herramienta núm. 7** ofrece una representación visual de las diversas etapas del proceso de formulación de un PAN.

Dirigir el proceso de formulación

El trabajo forzoso es tanto una cuestión laboral como un delito penal. En consecuencia, puede estar sujeto a diferentes leyes y también puede estar comprendido en el mandato de diferentes ministerios. Por lo general, uno de esos ministerios gubernamentales asumirá la responsabilidad de coordinar la formulación del PAN, y deberá trabajar en estrecha colaboración con las diversas partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales.

En los países que cuentan con una comisión nacional sobre el trabajo forzoso o un consejo nacional contra la trata de personas, se puede confiar a estos órganos la dirección del proceso de formulación. Si no existiera un órgano de ese tipo, otra posibilidad sería ampliar el mandato de un órgano conexo, por ejemplo, un comité nacional sobre el trabajo infantil, para que supervise el proceso de formulación. La participación de tal órgano garantizaría la transparencia, la credibilidad y el compromiso con el proceso.

Cabe señalar que coordinar la formulación de un PAN no significa asumir la responsabilidad exclusiva de su ejecución. Así pues, la elección del órgano que dirigirá el proceso de formulación del PAN no deberá depender de su función en la ejecución, sino basarse en cuestiones operativas, como la disponibilidad de recursos para realizar las labores cotidianas de planificación.

También es conveniente que los socios estudien las diferentes opciones de supervisión en esta etapa. Durante el proceso de formulación del PAN deberá establecerse el mecanismo de supervisión y no a posteriori (véase la sección 5 para más detalles sobre la supervisión y la gobernanza).

Determinar las responsabilidades

El proceso de formulación y la ejecución del PAN contra la trata de personas (2014-2019) de Níger están bajo la responsabilidad de dos órganos diferentes: la formulación está a cargo de la Comisión Nacional de Coordinación de la Lucha contra el Trabajo Forzoso (*Commission nationale de coordination de lutte contre la traite des personnes* - CNCLTP), una comisión especial que depende del Ministerio de Justicia e integrada por las partes interesadas competentes (representantes de varios ministerios, de organizaciones de la sociedad civil y del colegio de abogados); mientras que la ejecución del PAN está a cargo del Organismo Nacional de Lucha contra la Trata de Personas (*Agence nationale de lutte contre la traite des personnes* - ANLTP), un organismo administrativo independiente, integrado por funcionarios públicos, que trabaja en estrecha colaboración con los socios ejecutores.

Realizar un inventario de la situación

Los planes de acción deben basarse en datos. Es importante comenzar por realizar un estudio preliminar para obtener un panorama de la situación claro, conciso y actualizado, incluida la magnitud y los tipos de trabajo forzoso que existen en el país. El formato y el contenido del estudio preliminar dependerá de factores como la cantidad de información y los recursos disponibles para llevar a cabo el estudio. Es importante que las partes interesadas clave participen en la decisión sobre el alcance del estudio y en la validación de los resultados y conclusiones. El hecho de que participen y comprendan bien las conclusiones contribuirá a incrementar la pertinencia del PAN y la transparencia del proceso.

Basarse en las investigaciones realizadas

El PAN para la eliminación de las peores formas de trabajo infantil (2010-2015) de Burundi se basó en los resultados de la Encuesta nacional sobre las condiciones de vida de los niños y las mujeres. Los resultados de esta encuesta proporcionaron datos sobre el trabajo infantil en el país, lo que permitió incluir medidas específicas en el PAN.

Sin embargo, en el momento de la formulación no se disponía de datos sobre las peores formas de trabajo infantil. En consecuencia, los socios decidieron prever un estudio sobre este tema específico como una de las actividades que debería llevarse a cabo en el marco del plan.

Entre los elementos que suelen incluirse en un estudio preliminar figuran:

- ▶ Encuestas y estudios sobre las diversas formas y el alcance del trabajo forzoso en el país, incluidos los sectores y grupos afectados, así como las causas profundas y los efectos.
- ▶ Un examen de los instrumentos jurídicos existentes y en proceso de elaboración en el país. Teniendo en cuenta que la aplicación de la ley es uno de los componentes centrales de la estrategia basada en los cuatro pilares de acción, este también será un elemento clave de cualquier estudio preliminar. Los socios necesitan comprender de manera clara y exhaustiva los instrumentos jurídicos con los que cuentan los organismos encargados de la aplicación de la ley (las legislaciones nacionales y los instrumentos internacionales que el país ha ratificado - véase la sección 2 para más información sobre el marco jurídico internacional relativo al trabajo forzoso) y los vacíos en la legislación vigente que será necesario abordar en el marco del PAN. Si el tiempo y los recursos lo permiten, este examen puede incluir la evaluación del nivel de conocimientos sobre las leyes que poseen determinados grupos destinatarios (por ejemplo, los empleadores o los trabajadores vulnerables,

como los trabajadores migrantes, los proveedores de servicios de primera línea) o el público en general.

- ▶ Un inventario o examen de las políticas y programas existentes que pudieran repercutir de forma directa o indirecta en la situación del trabajo forzoso, por ejemplo, estrategias de reducción de la pobreza, políticas migratorias, políticas de protección de la infancia, planes de preparación para casos de desastre, reformas agrarias, según proceda. Los planes de acción no existen en el vacío y, por lo tanto, los socios también necesitan tener una idea clara de los demás marcos de desarrollo existentes. Esto cobra especial importancia cuando las actividades previstas en el marco del PAN dependerán de las iniciativas existentes, por ejemplo, las que abordan las causas profundas del trabajo forzoso, como los planes de desarrollo o de reducción de la pobreza.
- ▶ La identificación de las partes interesadas que pueden participar tanto en la formulación como en la ejecución del PAN. Este ejercicio suele combinarse con el examen de políticas y es importante para identificar a los posibles socios ejecutores, las organizaciones que podrían respaldar la agenda del PAN o las organizaciones que tendrán una influencia decisiva en su ejecución, aunque no se encarguen de la ejecución propiamente dicha (por ejemplo, el ministerio de finanzas que suele controlar el presupuesto del gobierno). En consecuencia, el ejercicio de identificación puede utilizarse para determinar los posibles socios ejecutores, los agentes de cambio, los grupos destinatarios de las actividades de promoción y otros interesados.



En la **Herramienta núm. 8** se incluye una lista para la realización de estudios preliminares.

Evaluar los conocimientos y las capacidades de los socios ejecutores

Una vez identificados los posibles socios ejecutores, es fundamental evaluar sus aptitudes, conocimientos y capacidades para ejecutar eficazmente el PAN y determinar las deficiencias que puedan obstaculizar su ejecución. Esta evaluación de capacidades puede llevarse a cabo en la primera etapa, en el marco del estudio preliminar, o como una de las primeras actividades que debe realizarse en el marco del PAN. La decisión dependerá en gran medida del momento en que se definan las actividades y se identifique a los socios ejecutores.

Los resultados de la evaluación podrían revelar la necesidad de fortalecer las capacidades de los socios clave. Esto podría implicar la provisión de formación en materia de trabajo forzoso a los organismos gubernamentales, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros socios clave, en particular a los organismos encargados de la aplicación de la ley.

El concepto de capacidades debe entenderse de manera amplia y puede abarcar una variedad de cuestiones, por ejemplo:

- ▶ las capacidades de los empleadores para identificar y mitigar los riesgos de trabajo forzoso en sus operaciones y cadenas de suministro;
- ▶ las capacidades de las organizaciones de trabajadores para reconocer las situaciones de trabajo forzoso y los riesgos, prestar asistencia a las víctimas y llegar a los trabajadores en situación de riesgo;
- ▶ los sistemas disponibles para registrar la información (por ejemplo, bases de datos de víctimas o registros de organizaciones de asistencia a las víctimas);
- ▶ los conocimientos y las aptitudes de los actores de primera línea (por ejemplo, agentes de policía, inspectores del trabajo, jueces, abogados, trabajadores sociales); los encargados de adoptar decisiones (por ejemplo, parlamentarios, autoridades locales); y los que pueden impulsar el cambio (por ejemplo, periodistas, maestros, activistas, ONG).

El fortalecimiento de capacidades para abordar el trabajo forzoso deberá formar parte integrante de la estrategia orientada a la erradicación del flagelo del trabajo forzoso y deberá considerarse una inversión en la acción y la prevención futuras. En algunos países se impartió a todos los participantes una formación sobre el **trabajo forzoso** y el trabajo infantil antes de iniciar el proceso de redacción del PAN, a fin de garantizar que todos los socios comprendieran por igual el tema en cuestión. En la **Herramienta núm. 9** se presenta una lista para la evaluación de capacidades.



Consulta, apropiación y compromiso

Protocolo sobre el trabajo forzoso

Artículo 1

2. Todo Miembro deberá formular, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, una política y un plan de acción nacionales a fin de lograr la supresión efectiva y sostenida del trabajo forzoso u obligatorio que prevea la adopción de medidas sistemáticas por parte de las autoridades competentes y, si procede, en coordinación con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados.

Para garantizar la pertinencia del PAN y su aceptación por todas las partes interesadas, es esencial que se celebren consultas inclusivas y transparentes a lo largo de todo el proceso de formulación, en las que participen representantes de los gobiernos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores y otros socios clave, como los representantes de las víctimas y otros grupos afectados. Las consultas deben realizarse de manera que todas las partes interesadas se sientan bienvenidas, tengan la oportunidad de expresar sus preocupaciones y se fortalezca la apropiación tanto del proceso como del resultado final. Si las partes interesadas no hacen suyo el PAN, es muy poco probable que llegue a ejecutarse. En la **Herramienta núm. 10** se proporciona información adicional sobre la forma de fomentar la apropiación nacional y el compromiso político.



El proceso de consulta debe adaptarse a cada país. Puede llevarse a cabo a nivel nacional, regional o local, y requerir la organización de una gran conferencia nacional, una serie de consultas en pequeños grupos o consultas por escrito. El formato dependerá del que se considere más eficaz y con el que las partes interesadas se sientan más cómodas. En la **Herramienta núm. 11** se sugieren los temas que podrían tratarse en esas reuniones, independientemente del formato que se elija.



Es muy importante que las consultas fomenten el **diálogo social tripartito** para garantizar que el gobierno y las organizaciones de empleadores y de trabajadores se comprometan a aunar esfuerzos con miras a la erradicación del trabajo forzoso. De lo contrario, es poco probable que aporten su respaldo al PAN. El gobierno puede demostrar su compromiso de múltiples maneras, por ejemplo, puede enviar sistemáticamente una representación de alto nivel a las reuniones; anunciar públicamente su intención de facilitar la formulación y ejecución del plan; y asignar recursos a este proceso.



Igualmente importante es la participación de las víctimas, así como de las personas afectadas por el trabajo forzoso o que corren el riesgo de verse afectadas por este flagelo. Tal vez no deseen compartir sus historias personales en público, ya que ello puede resultar difícil o traumático, pero tendrán importantes contribuciones que hacer. Es preciso considerarlas como partes interesadas clave y se les debe dar acceso para que aporten al proceso sus puntos de vista, ideas y opiniones. Se recomienda que la colaboración



con las víctimas se realice a través de las organizaciones que les brindan asistencia y que pueden velar por que se sientan seguras y cómodas durante todo el proceso. Las mismas consideraciones serían necesarias para recoger las opiniones de otros grupos vulnerables al trabajo forzoso como por ejemplo los trabajadores migrantes o los grupos socialmente marginados que son víctimas de **discriminación**.

La participación de los niños víctimas y/o en situación de riesgo amerita consideraciones y medidas de protección adicionales para garantizar su seguridad. La participación de los niños en reuniones y talleres diseñados para adultos puede ser inadecuada y hacer sentir muy incómodos a los niños. En vez de ello, deberán organizarse reuniones paralelas para los niños. Las organizaciones de protección de la infancia y los adultos en los que confían los niños deben participar en el proceso.

Independientemente de la modalidad del proceso de consulta, es fundamental que se hayan tenido en cuenta las aportaciones de las partes interesadas y que sus contribuciones se reconozcan en el PAN con la finalidad de fomentar la apropiación y el compromiso político. Lo ideal sería que, en una etapa temprana del proceso, se identificara a las personas que se encargarán de la redacción del documento del PAN; de este modo, podrían participar en las consultas con el objetivo de que comprendan y reflejen adecuadamente los resultados en el PAN. También es una buena práctica incluir en el documento una sección en la que se reconozca la contribución de las diferentes organizaciones involucradas en el proceso de consulta (véase más adelante las orientaciones relativas al proceso de redacción).

Asignar funciones y responsabilidades claras

Los planes de acción entrañan múltiples actividades cuya ejecución está a cargo de varios socios. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente que se asignen funciones y responsabilidades claras a cada socio ejecutor y se precise con claridad esta distribución en el marco de ejecución. (Véase la sección 5 para más información sobre la etapa de ejecución).

La distribución de las funciones y responsabilidades deberá basarse en las aptitudes, la experiencia y el mandato respectivo de cada socio. Si se finaliza la evaluación de capacidades durante el proceso de formulación, los resultados ayudarán a identificar a los socios que están mejor preparados para llevar a cabo cada una de las diversas actividades previstas en el PAN. La distribución de las funciones deberá basarse en una decisión adoptada de común acuerdo, tras un examen detenido durante el proceso de consulta.

Determinar el papel de cada socio



Ghana adoptó en 2017 unos “Procedimientos operativos estándar para combatir la **trata de personas**”, en los que a cada socio se le asigna claramente un papel, según sus puntos fuertes. Por ejemplo, los procedimientos operativos estándar estipulan que la identificación de las víctimas es responsabilidad de los encargados de la aplicación de la ley y de los trabajadores sociales, pero también hacen hincapié en el papel determinante que deben desempeñar las ex víctimas.

Las funciones y responsabilidades no deberán ser inmutables, pudiendo modificarse durante el proceso de ejecución, en particular en el caso de que se elabore un plan de ejecución detallado después de la aprobación del PAN (véase la sección 5).

Establecer un marco temporal claro

Es importante establecer claramente el marco temporal y las metas de ejecución del PAN. El seguimiento de los progresos y los resultados resulta más fácil cuando se trazan objetivos con plazos determinados que los socios se comprometen a alcanzar en el plazo convenido (véase la sección 6 sobre el seguimiento y la evaluación). La mayoría de los planes de acción cuentan con un marco temporal definido (en general entre dos y cinco años).

Algunos objetivos pueden depender del logro de otros, por ejemplo, la readaptación de las ex víctimas del trabajo forzoso está sujeta a que primero se haya identificado a las víctimas. Por consiguiente, es importante tener en cuenta la secuencia lógica al definir los distintos plazos para cada uno de los objetivos del PAN. Los socios deben acordar los plazos mediante consultas, así como sobre la base de sus propias capacidades de ejecución y aplicación efectiva. Además, al establecer el marco temporal del plan, los socios también deberán tener en cuenta otros marcos pertinentes, como las políticas, programas o proyectos conexos, o la planificación pública y los ciclos parlamentarios.

Recomendación núm. 203:

1. Los Miembros deberían establecer o reforzar, según proceda, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como con otros grupos interesados:
 - (a) políticas y planes de acción nacionales que prevean medidas con plazo determinado (...).

Estimar los costos

Los planes de acción suelen ser planes plurianuales cuya ejecución está a cargo de múltiples socios y, por consiguiente, se trata de documentos muy largos. Los planes de acción que tienen muchos objetivos comportan el riesgo inherente de que los recursos sean insuficientes, lo que, a su vez, puede engendrar problemas para la ejecución.

Los distintos socios involucrados tendrán que lidiar con la variedad de recursos disponibles, así como con diversos formatos presupuestarios y ciclos de financiación. Todo esto puede complicar la elaboración del presupuesto del plan. Por lo tanto, puede que resulte imposible elaborar un presupuesto detallado durante el proceso de formulación. Sin embargo, es posible realizar con antelación un análisis general de los recursos disponibles y los recursos necesarios para la ejecución, incluidos los recursos financieros, humanos y logísticos. Si se detectan importantes déficits de recursos, los socios deberán decidir si desean abandonar algunas actividades u optar por otras alternativas menos costosas, o tal vez incluso prefieran elaborar una estrategia con miras a recaudar recursos adicionales para la ejecución. La estimación de los costos también puede ayudar a los socios a decidir sobre lo que debería hacerse primero y lo que habría que dejar en suspenso hasta que se disponga de más recursos. La **Herramienta núm. 12** proporciona una lista de los pasos que los socios pueden dar para realizar una estimación realista de los costos.

Con base a la estimación de los costos y el análisis de los déficits de recursos, los socios pueden elaborar sus planes de trabajo y presupuestos individuales, por lo general anuales, que les permitirán llevar a cabo las actividades que están bajo su responsabilidad en el marco del PAN. Por lo tanto, la estimación de los costos es un importante vínculo operativo entre el documento del PAN y la configuración operativa de los socios que harán realidad el plan. En la medida de lo posible, el presupuesto del PAN deberá ajustarse a los ciclos presupuestarios nacionales y a los plazos de otros programas a los que el plan se integre.



Estimar los costos para cada socio

Durante el proceso de formulación del PAN nacional contra las peores formas de trabajo infantil (2019-2021), el Gobierno de Côte d'Ivoire llevó a cabo amplias consultas con los interlocutores sociales, así como con la sociedad civil, para garantizar la apropiación del PAN. Todos los actores competentes también participaron en las decisiones relativas al presupuesto, lo que permitió elaborar un presupuesto preciso y exhaustivo. Por consiguiente, el plan presenta un desglose de los costos por objetivos, actividades y años, y establece expresamente la fuente de financiación de cada uno de ellos. El hecho de haber participado desde la etapa de elaboración del presupuesto permite a los socios evaluar sus capacidades de inversión y ajustar el plan en consecuencia. Gracias a este proceso, la tasa de ejecución del PAN fue del 74 por ciento.

* Fuente: <https://cocoainitiative.org/fr/news-media-post/lutte-contre-le-travail-des-enfants-en-cote-divoire-de-nouveaux-defis-integres-dans-le-plan-daction-national-2019-2021/>.

Redactar el PAN

El documento del PAN puede redactarse de múltiples maneras, utilizando el formato con el que los socios nacionales se sientan más cómodos. En un país en el que el trabajo forzoso es una cuestión relativamente nueva en la agenda política, el PAN será un medio para movilizar a los socios y promover el compromiso con la erradicación del trabajo forzoso y, por ende, el proceso de consulta y cooperación puede que resulte más difícil y largo.

En muchos países, el ministerio competente (o un organismo de apoyo como la OIT) contrata a un consultor para redactar el PAN. Este procedimiento tiene varias ventajas, por ejemplo, es probable que el consultor tenga experiencia en la redacción de documentos y planes de política y, por lo tanto, pueda producir un documento de alta calidad en un corto plazo. Sin embargo, la contratación de un consultor puede menoscabar la apropiación del PAN por parte de los socios en comparación con uno que ellos mismos hayan producido de principio a fin.

Otros países optan por un grupo de redacción, integrado por representantes de las partes interesadas clave, como los ministerios competentes y las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que estén dotados de los conocimientos técnicos y las competencias en materia de redacción de políticas necesarios. Esta opción ayudará a fomentar la apropiación del PAN por parte de aquellos socios que también tienen a cargo la ejecución. Sin embargo, puede resultar difícil para los socios dedicar el tiempo y el personal necesarios para ocuparse de la redacción. El hecho de que participen varios autores también dará lugar a que el documento parezca más fragmentado o que su edición requiera esfuerzos considerables. Antes de iniciar el proceso de redacción propiamente dicho, también es esencial que los miembros del grupo de redacción posean un buen conocimiento del trabajo forzoso y de los asuntos conexos. Si no lo tienen, necesitarían una formación previa en estos asuntos.

Algunos países optan por una combinación de las dos modalidades descritas anteriormente, es decir, la contratación de un consultor externo, con experiencia previa en la redacción de políticas, que trabaje con un grupo de representantes de los socios en la redacción del PAN. Con esta modalidad, si se gestiona bien, se obtendrá un documento de alta calidad que los organismos socios harán suyo.

Una vez redactado el PAN, puede ser conveniente redactar un resumen para hacerlo más accesible, en forma de un folleto o una hoja de preguntas frecuentes. Los socios pueden consultar la **Herramienta núm. 13**, que ofrece sugerencias sobre la forma de estructurar un PAN.



Traducir el PAN

En muchos países es necesario disponer del documento en varios idiomas. Todas las partes interesadas, en particular los responsables de la ejecución del PAN, deben poder entender su contenido. Algunos países optan por incluir en el mismo documento las otras versiones del PAN en diferentes idiomas. Por ejemplo, Bangladesh publicó su PAN contra la **trata de personas** 2015 2017 en bengalí e inglés.



Aprobar el PAN

El PAN, una vez redactado, suele estar sujeto a la aprobación de un órgano normativo de nivel superior, como el jefe de gobierno, el parlamento o los ministros, antes de sea posible su ejecución.

Este paso puede crear un cuello de botella, en particular si el PAN toma por sorpresa a los responsables políticos, o si el trabajo forzoso es un tema políticamente delicado o no se comprende bien. Por lo tanto, contar con el compromiso político desde el inicio del proceso de formulación puede ser útil para facilitar la aprobación. En particular, es importante identificar desde el principio a los agentes del cambio político y propiciar su participación directa en el proceso de consulta. Por ejemplo, la organización de audiencias parlamentarias para debatir la estrategia del PAN puede ayudar a incrementar el apoyo político¹².

Todos los socios pueden contribuir a la movilización de los encargados de la formulación de políticas, utilizando su influencia, así como sus propios redes y canales de comunicación. Por ejemplo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden mencionar el PAN contra el trabajo forzoso en el marco de las **consultas tripartitas** sobre los **convenios colectivos** y las promociones nacionales del empleo y la exportación.



Movilizar los encargados de la formulación de políticas

Para la formulación de su PAN contra el trabajo forzoso y el trabajo infantil, Malasia adoptó un enfoque participativo innovador. Se identificó a las partes interesadas competentes y se les invitó a participar en el taller de redacción, pero antes de iniciar el proceso de redacción se impartió a todos los participantes una formación sobre el trabajo forzoso y el trabajo infantil. Esta fue una manera de asegurarse de que todos los socios tuvieran los conocimientos necesarios sobre la situación y pudieran participar plenamente.

En otros países, los socios organizaron una actividad destinada a los encargados de la formulación de políticas, en la que se les informó sobre la finalidad del PAN, los progresos del proceso de formulación y los nuevos contenidos. Se puede hacer por escrito, en pequeñas reuniones individuales o en el marco de un evento especial.

12- Para obtener más información sobre lo que pueden hacer los parlamentarios para ayudar en la lucha contra el trabajo forzoso, véase: OIT, IPU, 2019.



▶ Referencias

Trabajadora doméstica, Costa Rica, 2010 (© OIT/Bolanos, G. y Vindas, F.).

Con el apoyo de la OIT, Costa Rica adoptó una hoja de ruta para liberar al país del trabajo infantil y sus peores formas (incluido el trabajo forzoso).

Referencias

- Alliance 8.7. 2017. *Alliance 8.7 Strategic Vision* (Ginebra). Disponible en: www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/03/Alliance87-strategic-vision_EN_Web-180710.pdf.
- Alliance 8.7. 2018. *Alliance 8.7: Joining forces globally to end forced labour, modern slavery, human trafficking and child labour*, folleto (Ginebra). Disponible en: www.alliance87.org/wp-content/uploads/2019/04/Alliance87_Brochure_EN_Web_181012.pdf.
- Alto Comisionado de los Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH). Sin fecha(a). *Mandato de la Relatora Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud, incluidas sus causas y consecuencias*, folleto (Ginebra). Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/SR/Leaflet_SR_Slavery_sp.pdf.
- ACNUDH. Sin fecha(b). *The human faces of modern slavery*, Fondo Fiduciario de Contribuciones Voluntarias de las Naciones Unidas para luchar contra las formas contemporáneas de la esclavitud (Ginebra). Disponible en: www.ohchr.org/Documents/Issues/Slavery/UNVTCFS/UNSlaveryFund.pdf.
- Banco Mundial. 2012. *Designing a results framework for achieving results: a how-to guide*, Independent Evaluation Group (IEG, Washington). Disponible en: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/331541563854787772/pdf/Designing-a-Results-Framework-for-Achieving-Results-A-How-to-Guide.pdf>.
- Confederación Sindical Internacional (CSI). 2009. *Cómo luchar contra el trabajo forzoso y la trata de personas: Manual para las organizaciones sindicales*, Guía CSI (CSI, Bruselas). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_142665.pdf.
- Departamento de Estado de los Estados Unidos (USDOS). 2016. *Guide to Monitoring and Evaluation*, Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, Octubre de 2016 (Washington D.C.). Disponible en: www.state.gov/wp-content/uploads/2019/01/DRL-Guide-to-Program-Monitoring-and-Evaluation.pdf.
- George, R. 2016. "The marine, and human, costs of illegal fishing", en *New Statesman*, en línea, 13 de febrero. Disponible en: www.newstatesman.com/culture/books/2016/02/marine-and-human-costs-illegal-fishing.
- Gobierno del Reino Unido. 2011. *Human Trafficking: The Government's Strategy*, Home Office (Londres). Disponible en: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/97845/human-trafficking-strategy.pdf.
- Inclusive Security. 2017. *Creating National Action Plans: A Guide to Implementing Resolution 1325* (Washington, D.C.). Disponible en: www.inclusivesecurity.org/wp-content/uploads/2018/09/InclusiveSecurity_NAP-Guide_ME_2017.pdf.
- Lawrence, L.; Booth, R. 2010. "Modern-day slavery: horrific conditions on board ships catching fish for Europe", en *The Guardian*, en línea, 30 de septiembre. Disponible en: www.theguardian.com/law/2010/sep/30/modern-day-slavery-fishing-europe.
- Naciones Unidas. 2007. *Relator Especial sobre las formas contemporáneas de la esclavitud. Resolución 6/14*, Consejo de Derechos Humanos, 21ª sesión, 28 de septiembre. Disponible en: https://ap.ohchr.org/documents/S/HRC/resolutions/A_HRC_RES_6_14.pdf.
- Naciones Unidas. 2011. *Principios rectores de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos* (Nueva York y Ginebra). Disponible en: https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONUDD). Sin fecha. *Online Toolkit to Combat Trafficking in Persons, Chapter 2: Problem Assessment and Strategy Development, Tool 2.7: National action plans and strategies against trafficking in persons* (Viena).

- Disponible en: www.unodc.org/documents/human-trafficking/Toolkit-files/08-58296_tool_2-7.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). 2008. *Guía para la preparación de Planes de Acción Nacionales de Empleo Juvenil* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_116010.pdf.
- OIT. 2010. *Hoja de Ruta para hacer de Centroamérica, Panamá y República Dominicana una zona libre de trabajo infantil y sus peores formas. Guía de programación, implementación, monitoreo y evaluación*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) (OIT, San José). Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_13375/lang--es/index.htm.
- OIT. 2012a. *Dar un rostro humano a la globalización: Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.a reunión, 2012 (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174832.pdf.
- OIT. 2012b. *Hard to see, harder to count: Survey guidelines to estimate the forced labour of adults and children* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.
- OIT. 2012c. *ILO Global Estimates of Forced Labour: Results and Methodology* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182004.pdf.
- OIT. 2012d. *Indicadores del trabajo forzoso de la OIT* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_718555.pdf.
- OIT. 2012e. *Mainstreaming Child Labour Concerns Into Policy Frameworks: Issues and Guidelines*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC), no publicado (Ginebra).
- OIT. 2013. *Aplicación de la Hoja de ruta para lograr la eliminación de las peores formas de trabajo infantil para 2016: Guía de formación para formuladores de política*, Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC) (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_243604/lang--es/index.htm.
- OIT. 2014. *Ganancias y Pobreza: Aspectos Económicos del Trabajo Forzoso* (Resumen) (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_243422.pdf.
- OIT. 2016a. *Principios generales y directrices prácticas para la contratación equitativa* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_568731.pdf.
- OIT. 2016b. *Normas de la OIT sobre el trabajo forzoso: El nuevo Protocolo y la nueva Recomendación de un vistazo* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@declaration/documents/publication/wcms_534399.pdf.
- OIT. 2017a. *Declaración tripartita de la OIT de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*, 5ª edición (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.
- OIT. 2017b. *Tool kit for development and implementation of National Action Plans (NAPs) on Child Labour* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_568877/lang--en/index.htm.

- OIT. 2018a. *Poner fin al trabajo infantil a más tardar en 2025: Análisis de políticas y programas, Segunda edición* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_30516/lang--es/index.htm.
- OIT. 2018b. *Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_653986/lang--en/index.htm.
- OIT. 2018c. *Directrices relativas a la medición del trabajo forzoso, 20.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, 10-19 de octubre de 2018 (Ginebra). Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648805.pdf.
- OIT. 2019a. *Integrated Strategy on Fundamental Principles and Rights at Work 2017-2023* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_648801.pdf.
- OIT. 2019b. *Reportajes sobre el trabajo forzoso y la contratación equitativa: Guía práctica de la OIT para periodistas*, herramienta en línea (Ginebra). Disponible en: <https://readymag.com/ITCILO/1918363/>.
- OIT. 2019c. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Edición del Centenario (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_672554.pdf.
- OIT; Unión Interparlamentaria (UIP). 2019. *Eliminar el trabajo forzoso: Manual para los parlamentarios núm. 30* (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_724130/lang--es/index.htm.
- OIT; Organización Internacional de Empleadores (OIE). 2014. *Strategic collective bargaining: An introduction for employers*, ACT/EMP (Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_304046.pdf.
- OIT; Alianza de Civilizaciones de las Naciones Unidas (UNAOC). 2014. *Media-Friendly Glossary on Migration*, Panos Europe Institute. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_310235.pdf.
- OIT; Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); Organización Internacional para las Migraciones Migración; UNICEF. 2019. *Erradicar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y la trata de personas en las cadenas mundiales de suministro*, informe de la Alianza 8.7 (Ginebra, OIT, 2019). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipec/documents/publication/wcms_716932.pdf.
- OIT; Walk Free Foundation. 2017. *Estimaciones mundiales sobre la esclavitud moderna: Trabajo forzoso y matrimonio forzoso*, en asociación con la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) (OIT, Ginebra). Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_596485.pdf.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). 2002. *Glosario de los principales términos sobre evaluación y gestión basada en resultados* (París). Disponible en: www.oecd.org/dac/evaluation/2754804.pdf.
- OCDE. 2018. *Guía de la OCDE de debida diligencia para una conducta empresarial responsable* (París). Disponible en: <https://mneguidelines.oecd.org/Guia-de-la-OCDE-de-debida-diligencia-para-una-conducta-empresarial-responsable.pdf>.

Instrumentos internacionales

- OIT. 1957. Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105
- OIT. 1998. OIT, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, 18 de junio de 1998. Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf.
- OIT. 2014. P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930. Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P029.
- OIT. 2014. R203 - Recomendación sobre el trabajo forzoso (medidas complementarias), 2014 (núm. 203). Disponible en: www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688.
- Sociedad de Naciones. 1926. Convención de la Sociedad de Naciones para eliminar el comercio de esclavos y la esclavitud (Convención sobre la Esclavitud), 1926. Disponible en: www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/SlaveryConvention.aspx.
- Naciones Unidas. 1989. Convención sobre los Derechos del Niño, 20 de noviembre de 1989. Disponible en: www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.
- Naciones Unidas. 2000. Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional, 15 de noviembre de 2000. Disponible en: www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/ProtocolTraffickingInPersons_sp.pdf.
- Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito. 2000. Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y sus protocolos. Disponible en: www.unodc.org/documents/treaties/UNTOC/Publications/TOC%20Convention/TOCebook-s.pdf.

Enlaces útiles

50forfreedom: <https://50forfreedom.org/es>.

La campaña “50 for freedom” (50 por la libertad) está dirigida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus socios, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), y cuenta con el apoyo de más de 35 organizaciones, artistas y activistas de derechos humanos. Esta campaña tiene por objetivo promover la ratificación y la aplicación del Protocolo de la OIT sobre el trabajo forzoso de 2014. También está encaminada a sensibilizar, compartir prácticas innovadoras y mejorar la acción para combatir todas las formas de trabajo forzoso.

Alianza 8.7: www.alliance87.org/

La Alianza 8.7, establecida en 2016, es una asociación mundial que reúne a todas las partes interesadas para aunar esfuerzos en la consecución de la Meta 8.7 de los ODS, que apunta a un mundo sin trabajo forzoso, esclavitud moderna, trata de personas y trabajo infantil. La Alianza reúne hasta 2020 a 17 países pioneros y 225 organizaciones asociadas.

Red mundial de empresas sobre trabajo forzoso: <https://filbusiness.network/>

La Red Empresarial Mundial sobre el Trabajo Forzoso de la OIT reúne a empresas de todos los tamaños y sectores, y sus redes de socios, de todo el mundo, con el objetivo de erradicar el trabajo forzoso. Sus miembros y socios se comprometen a trabajar con empresas más pequeñas, desarrollar recursos y herramientas, y diseñar soluciones locales que ayudan a dar forma a los marcos nacionales para crear un cambio duradero.