



# ▶ 5

Mujer trabajando en la zona industrial cualificada de Al Hassan, Jordania, 2017 (© OIT/A. Ancion)

El centro de trabajadores de esta zona industrial cualificada presta apoyo a los trabajadores migrantes de la industria de la confección, en particular para prevenir el trabajo forzoso.

## ▶ 5. Gobernanza y ejecución del PAN

---

Una vez aprobado un PAN pertinente y completo, hay tres elementos que son fundamentales para el éxito de la ejecución: una supervisión eficaz, una buena coordinación, así como una comunicación y un intercambio de conocimientos de forma periódica entre los socios.

### Mecanismos de supervisión

La supervisión apunta a mantener la ejecución bajo un ojo vigilante. Debe ser liderada por el gobierno, en colaboración con otros socios, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La supervisión tiene por objeto:

- ▶ Garantizar una ejecución eficaz del PAN y acorde con la planificación: ¿Han alcanzado el gobierno y los socios responsables los objetivos y las metas establecidos en el PAN?
- ▶ Hacer responsables a los socios ejecutores de lo que se comprometieron a hacer.
- ▶ Asegurarse de que la estrategia del PAN esté en consonancia con otras prioridades y políticas nacionales más amplias (por ejemplo, el plan nacional de desarrollo, los ODS).
- ▶ Supervisar la asignación y el uso de los recursos.
- ▶ Asegurarse de que se registren y comuniquen los progresos y los logros.
- ▶ Evaluar el PAN y adaptar las estrategias de ser necesario.
- ▶ Identificar los posibles problemas y riesgos de la ejecución, y definir los planes de mitigación.
- ▶ Compartir los resultados y las prioridades del PAN con los encargados de la formulación de políticas, los socios y el público.

La supervisión del PAN suele estar bajo la responsabilidad de un comité integrado por representantes de las principales instituciones nacionales y dirigido por el gobierno. Los miembros del Comité suelen ser representantes de alto nivel que pueden ofrecer una visión general del plan y orientar a los que participan directamente en la ejecución. El órgano de supervisión deberá contar con la participación de representantes de las entidades más competentes: los diferentes ministerios del gobierno (en particular, el de Trabajo, Justicia, Interior, pero también el de Género, Educación y Economía, según proceda), las organizaciones de empleadores y de trabajadores (tanto nacionales como sectoriales) y los organismos encargados de la aplicación de la ley (policía, inspección del trabajo, servicios de inmigración). También deberá garantizar la representación de las víctimas y las comunidades afectadas o vulnerables, como los grupos indígenas, así como una representación equitativa de hombres y mujeres. Según el contexto nacional, también pueden participar la institución nacional de derechos humanos, el relator nacional (sobre la trata, el trabajo forzoso o asuntos conexos), los institutos de investigación y los representantes de los medios de comunicación. Se puede invitar a organizaciones internacionales como la OIT, la ONUDD y la OIM, o a organizaciones regionales como la OSCE, la ASEAN y la Unión Africana para que participen en calidad de observadores y puedan ser consultadas de ser necesario. El mecanismo de supervisión deberá examinarse con todas las partes interesadas: será más eficaz si es acogido favorablemente por todos y

se considera como una forma de mejorar la ejecución<sup>13</sup>. Además, el proceso de supervisión es más eficaz cuando es participativo y completo.

A fin de asegurar la participación de todas las partes interesadas, es importante evaluar los posibles obstáculos que podrían impedir la participación de algunas de ellas y adoptar las medidas necesarias para superarlos. Por ejemplo, puede que sea necesario contar con servicios de interpretación para que los representantes de diferentes grupos puedan participar.

La decisión sobre si el órgano de supervisión debe ser un comité autónomo o parte de una estructura de gobernanza existente depende de los sistemas nacionales y del contexto. Por ejemplo, puede resultar más eficaz que la responsabilidad de la supervisión del PAN recaiga en un órgano nacional existente que cuenta con una estructura de gobernanza bien establecida, como los comités de derechos humanos, del trabajo y el empleo, la **trata de personas** u otro mandato pertinente. Como alternativa, sería el establecimiento de un nuevo mecanismo de supervisión específico al PAN contra el **trabajo forzoso**. Los socios tendrán que decidir entonces sobre una serie de cuestiones de organización, entre otras:



- ▶ ¿A qué nivel debería funcionar el comité de supervisión? (es decir, ¿deberían los miembros ser elegidos políticamente?, ¿deberían ser representantes de alto nivel?).
- ▶ ¿Qué organismos socios y otras organizaciones deberían estar representados en el comité?
- ▶ ¿Debería el comité ser un órgano oficial permanente o un comité ad-hoc que funcione únicamente durante el ciclo de vida del PAN en cuestión?
- ▶ ¿Cómo se puede cambiar la composición y el mandato del comité si fuera necesario?
- ▶ ¿Con qué frecuencia debería reunirse el comité?

Independientemente de la estructura que se elija, el órgano de supervisión debe tener un mandato claro y una descripción precisa de su función y responsabilidades. En aras de la transparencia, el mandato puede publicarse, por ejemplo, en un sitio web del gobierno, lo que probablemente favorecerá una mejor comprensión y aumentará el compromiso de las partes interesadas.

## Coordinar la ejecución del PAN

Es importante que el plan de ejecución del PAN sea claro y detallado. En algunos países, el plan de ejecución general se incluye en el propio documento del PAN (véase la sección 4 sobre la asignación de funciones y responsabilidades claras). Sin embargo, si los socios tienen escasa experiencia en la formulación y ejecución de PAN, puede que resulte más fácil y eficaz dividir el proceso, y aprobar primero el PAN y luego elaborar el plan de ejecución.

El plan de ejecución deberá proporcionar detalles sobre la ejecución de cada actividad que habrá de realizarse en el marco del PAN. Deberá incluir plazos y determinar las funciones de cada socio, incluido el socio principal cuando varios socios participan en una actividad.

El plan de ejecución también deberá especificar el responsable de la coordinación. La mayoría de los países crearán un grupo o comité de coordinación que sirva de foro para que los socios puedan reunirse e intercambiar información periódicamente, planificar actividades conjuntas, hacer el seguimiento de la ejecución y presentar informes. El

13- Para obtener más información sobre los mecanismos de supervisión, véase la *Community Tool Box*, capítulo 40, sección 4 *Establishing Oversight Mechanisms*, del Centro para la salud y el desarrollo de la comunidad de la Universidad de Kansas. Disponible en: <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents/maintain/maintain-quality-performance/establishing-contrôle-mechanisms/main>.

grupo o los grupos de coordinación pueden establecerse a diversos niveles (nacional, local). Es posible establecer subgrupos que se encarguen de determinados resultados o actividades de gran envergadura, o que sean esenciales para el éxito de la ejecución, o bien muy complejas o especialmente pertinentes en el contexto del país. También pueden crearse subgrupos, por un período de tiempo limitado, para llevar a cabo actividades muy intensas, como las campañas de promoción.

#### Directrices de ejecución

En Filipinas, los socios han compilado toda la documentación relativa a la supervisión y la coordinación del PAN contra el trabajo infantil (2017-2022) en unas directrices completas sobre la ejecución. En estas directrices se establecen los términos de referencia de los órganos de supervisión y coordinación, y se proporcionan descripciones detalladas de las estrategias empleadas, de los objetivos y la visión generales del plan, así como de otras cuestiones fundamentales que podrían tener repercusiones en la ejecución (como las estrategias de aprendizaje orientadas a los socios ejecutores). Ello incluye información tanto a nivel nacional como local, con lo cual se establecen vínculos entre los diferentes niveles de ejecución.

El plan de ejecución puede actualizarse a intervalos regulares (por ejemplo, anualmente), lo que permite una mayor flexibilidad (véase la sección 4 para más información sobre el establecimiento del marco temporal del PAN).

#### Plan de ejecución anual

El PAN contra la trata de personas (2015-2019) de Maldivas tiene un marco temporal de cinco años, pero un plan de ejecución anual, dividido en trimestres. Todas las actividades tienen una “meta temporal”: ya sea un trimestre específico o, en el caso de las actividades periódicas, el mismo trimestre cada año a fin de garantizar la periodicidad.



El plan de ejecución puede adaptarse a partir del modelo suministrado en la **Herramienta núm. 14**.



En la ejecución de PAN también se deberá tratar de fomentar el **diálogo social tripartito** sobre el trabajo forzoso. Los interlocutores sociales constituyen poderosos aliados en la ejecución y habrá que actuar en estrecha coordinación con ellos para concretizar los diferentes elementos de las estrategias del PAN. También se puede obtener apoyo por parte de las organizaciones nacionales e internacionales de empleadores y de trabajadores que respaldaron de manera abrumadora la adopción del Protocolo sobre el trabajo forzoso en 2014. El firme apoyo y compromiso de los interlocutores sociales fue una demostración de la fuerza del **tripartismo** cuando está motivado por la justicia social y los derechos humanos<sup>14</sup>.

14- Véase: <https://50forfreedom.org/blog/news/the-strength-of-tripartism-ratifying-the-forced-labour-protocol/>.

## Comunicación e intercambio de conocimientos

La comunicación y el intercambio de conocimientos entre los socios son fundamentales para tomar decisiones bien fundadas para el PAN, garantizar una ejecución coordinada del PAN y un proceso de aprendizaje continuo a lo largo de todo el ciclo de vida del PAN. Sin embargo, a menudo se pasan por alto durante las fases de formulación y ejecución.

Además, las organizaciones se confrontan a la pérdida de conocimientos y de las lecciones aprendidas debido a la rotación del personal. Esto es un hecho de la vida de la organización y por lo tanto es importante pensar en formas de asegurar que el conocimiento adquirido se mantiene en la memoria institucional. Esto puede lograrse mediante sistemas adecuados de registro y archivo, un traspaso de responsabilidades eficaz entre los funcionarios que dejan el cargo y los que lo asumen, y un intercambio de información lo más amplio posible. Sistemas de seguimiento y de evaluación eficaces también son importantes para garantizar la presentación periódica de informes respecto de los indicadores, para hacer un seguimiento de los progresos e identificar las dificultades y las lecciones aprendidas.

Si bien la mayoría de los planes de acción examinados para realizar esta Guía práctica contenían información sobre la coordinación (plazos, función asignada a cada socio, grupos de coordinación establecidos o por establecer), pocos de ellos detallan el uso de herramientas que faciliten el intercambio de conocimientos y la comunicación, como los sistemas de intercambio electrónico de archivos, las plataformas de comunicación basadas en la web o los boletines informativos. Aunque en realidad puede que estas herramientas se utilicen sin mencionarlas en el PAN, los socios deberían considerar la posibilidad de incluir, en el propio plan o en las directrices de ejecución, la información pertinente sobre la forma en que se compartirán y gestionarán los conocimientos. Cuando tales esfuerzos se asientan por escrito y se planifican, lo más probable es que los socios contribuyan a ellos y los integren en sus propios planes de trabajo.

Asimismo, el intercambio de lecciones aprendidas y experiencias de manera continua en el marco de la comunicación periódica ofrece una gran oportunidad de aprendizaje a los socios ejecutores, los gobiernos, los interlocutores sociales y otras partes interesadas clave. Además, puede desempeñar un papel importante para garantizar la eficacia de las medidas, en particular en lo que respecta a llegar a los grupos afectados y promover prácticas empresariales equitativas. Por consiguiente, los socios podrían considerar la posibilidad de incluir mecanismos específicos, como exámenes anuales o autoevaluaciones, en la estructura de supervisión y coordinación del PAN.

La comunicación externa también es importante para impulsar el cambio, especialmente el cambio de comportamiento, y fomentar el compromiso de apoyo a la ejecución. En la **Herramienta núm. 15** se facilita una lista tanto para la comunicación externa como para la interna.



Sin embargo, en la comunicación tanto interna como externa es importante tener en cuenta que la información relacionada con las víctimas de trabajo forzoso y de la trata de personas puede consistir en datos personales sensibles, cuya divulgación podría comprometer la seguridad y el derecho a la protección de las personas. En varios países existen límites legislativos claros en lo que respecta al intercambio de información personal, pero a falta de esos límites, se deberá imponer a los socios que recopilan y comparten información personal (por ejemplo, como parte de un sistema de remisión de casos) la obligación de mantener la confidencialidad y de solamente intercambiar información específica y anonimizada con un grupo asignado.





# ▶ 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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](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](http://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](http://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](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](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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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](http://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/](http://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.