

AFRICAN UNION

الاتحاد الأفريقي

UNIÃO AFRICANA



UNION AFRICAINE

UNIÃO AFRICANA

Addis Abeba, ETIOPIA CP 3243

Teléfono: 011-551 7700 Fax: 011-551 7844

Sitio web: www.au.int

**CUARTA SESIÓN ORDINARIA DEL COMITÉ TÉCNICO
ESPECIALIZADO DE DESARROLLO SOCIAL,
TRABAJO Y EMPLEO (CTE-DSTE-4)
04-08 DE ABRIL DE 2022
ADDIS ABEBA, ETIOPIA**

Tema: “Construyendo bienestar y niveles de vida mejores en África”

**MARCO ESTRATÉGICO 2020 - 2030
PARA EL PROGRAMA CONJUNTO UA/OIT/OIM/CEA SOBRE GOBERNANZA
DE LA MIGRACIÓN LABORAL PARA EL DESARROLLO Y LA INTEGRACIÓN
EN ÁFRICA (PCML)**

Junio de 2020

Introducción y antecedentes

El presente documento es el **Marco estratégico 2020 - 2030 del Programa Conjunto UA/OIT/OIM/CEA sobre Gobernanza de la migración laboral para el desarrollo y la integración en África (PCML)**. El PCML es un proyecto conjunto a largo plazo entre las cuatro organizaciones en coordinación con otros socios pertinentes que operan en África, incluidos los actores de la cooperación para el desarrollo, las organizaciones del sector privado y los representantes de la sociedad civil. Es el instrumento dedicado a la implementación de la 5ª Área prioritaria clave de la Declaración y Plan de acción sobre empleo, erradicación de la pobreza y desarrollo inclusivo que fue adoptado por la Asamblea de Jefes de Estado y de Gobierno (AU/Assembly/AU/20(XXIV)/Anexo 3, enero de 2015) en Addis Abeba, Etiopía.

El propósito del Marco estratégico es proporcionar una respuesta ajustada con una visión estratégica a 10 años, que permita la claridad y la coherencia en torno a los avances en la aplicación del primer período de cinco años del PCML, de 2015 a 2019.

El Marco estratégico, que representa el próximo período de diez años para el PCML a partir de 2020, está en consonancia con los aspectos de la migración laboral de varios marcos políticos y estratégicos mundiales y continentales, y apoya su consecución. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- Objetivos de desarrollo sostenible de la ONU (especialmente los objetivos 8 y 10)
- Pacto mundial para una migración segura, ordenada y regular (PMM)
- Posición común africana sobre el PMM de la ONU y su Plan de acción trienal (2020-2022)
- Declaración y Plan de acción de Uagadugú + 10 sobre empleo, erradicación de la pobreza y desarrollo inclusivo en África
- Agenda 2063 y su primer plan de implementación decenal (2014 - 2023)
- Marco político de la migración de la UA para África (MPMA) y su Plan de acción (2018-2030)
- Protocolo del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento (2018) y
- Acuerdo sobre la Zona de Libre comercio continental africana (ZLCCAf), 2018

Muchos elementos clave de este Marco estratégico siguen siendo los mismos que en el primer quinquenio del PCML. Por ejemplo, la estrategia de implementación del PCML sigue centrándose en la migración laboral intraafricana, ya que más del 60% de los trabajadores migrantes permanecen en el continente. Este énfasis en la migración laboral intraafricana, sin embargo, no obvia las cuestiones emergentes relacionadas con la protección de los trabajadores migrantes fuera del continente¹.

Uno de los aspectos más destacados de este Marco estratégico es el enfoque en los resultados, es decir, la responsabilidad por los resultados, especialmente para los beneficiarios finales del PCML – los trabajadores y trabajadoras migrantes y los miembros de sus familias. Un trabajador migrante se define como una persona que va a ejercer, ejerce o ha ejercido una actividad remunerada en un Estado del que no es nacional². Los refugiados y las personas desplazadas, en la medida en que son trabajadores empleados fuera de su país de origen, están incluidos en la categoría de trabajadores migrantes³.

Otros grupos destinatarios del PCML siguen siendo:

¹ Cabe destacar la labor que están llevando a cabo la Unión Africana, las Comunidades económicas regionales y el Comité asesor sobre Migración laboral (CAML) de la UA para promover la protección de los trabajadores migrantes africanos en los Estados árabes, las Américas, Oriente Medio y las regiones de la Unión Europea

² Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990): https://treaties.un.org/doc/Treaties/1990/12/19901218%2008-12%20AM/Ch_IV_13p.pdf

³ Instrumento de la OIT sobre los trabajadores migrantes, consultado en <https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm#A.%20Definition%20of%20the%20term>.

- Estructuras y comisiones de las Comunidades económicas regionales (CER)
- Instituciones nacionales responsables de la migración laboral (especialmente los ministerios de trabajo, instituciones del mercado laboral⁴) e instituciones responsables de la gestión de la migración
- Interlocutores sociales: Organizaciones patronales y sindicales
- Organizaciones de migrantes y de la sociedad civil interesadas

El Marco estratégico 2020-2030 revisado/ajustado del PCML de **UA/OIT/OIM/CEA** refleja los resultados de un proceso participativo en el que han intervenido la CUA, los socios donantes, los organismos asociados, las CER, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Véase el Anexo 1 para la lista de partes interesadas consultadas. El PCML revisado debe considerarse como un instrumento de orientación, coordinación y coherencia en materia de gobernanza y desarrollo de la migración laboral a nivel continental, regional y nacional. Este Marco estratégico combina las lecciones aprendidas de la fase anterior de aplicación del PCML con un enfoque en los desafíos prioritarios identificados a partir de 2015 (que siguen siendo relevantes en diversos grados) en consonancia con las oportunidades que se presentan en un contexto cambiante.

Contexto y justificación

La migración en África refleja la tendencia general de la migración internacional, pero en una proporción mucho mayor. En 2000 había 15 millones de migrantes en África, y esta cifra aumentó a 24,7 millones en 2017⁵, un incremento de aproximadamente el 65%. La proporción de migrantes como porcentaje de la población creció del 1,8% en 2000 al 2% en 2017 en un período de 16 años. El Banco Mundial estimó que 31 millones de personas africanas vivían en países distintos de su lugar de nacimiento, y el 77% de esos 31 millones procedían del África subsahariana.

En 2017, 4 de cada 5 migrantes internacionales que residían en África oriental, media y occidental procedían de la misma región africana, lo que subraya la importancia de la migración intrarregional ⁶. Como proporción del total de migrantes internacionales, los africanos representaron el 89% en África Occidental/Oriental, el 56% en África Meridional, el 50% en África Septentrional y el 84% en África Central⁷.

La migración a Europa y a los Estados del Consejo de cooperación del Golfo (CCG) desde los países de las regiones de África Oriental, Meridional, Occidental y Septentrional, sobre todo por motivos económicos, ha aumentado considerablemente debido, entre otras cosas, a la proximidad geográfica, los vínculos poscoloniales, la promesa de mayores ingresos y el aumento de las tasas de pobreza y desempleo en todo el continente.⁸

Visión general del PCML de 2015 a 2015

El PCML fue diseñado como una nueva iniciativa audaz y oportuna para el continente en 2015 tras una amplia consulta regional celebrada el 16 de diciembre de 2013 en Addis Abeba entre las CER, la Unión Africana, los interlocutores sociales africanos y las organizaciones internacionales.

El **objetivo general** del PCML es *reforzar la gobernanza y la regulación eficaces de la migración y la movilidad laboral en África, en el marco del Estado de derecho y con la participación de las principales partes interesadas del gobierno,*

⁴ Instituciones del mercado de trabajo - Agencias e institutos públicos encargados de transformar las políticas, leyes y reglamentos en mecanismos y servicios (Ministerio de trabajo), o de prestar directamente servicios y utilizar mecanismos (servicios públicos de empleo, institutos de formación profesional, etc.) para garantizar una situación óptima del mercado de trabajo o un entorno/resultado propicio para los trabajadores migrantes (por ejemplo, facilitar el reconocimiento de las cualificaciones, la movilidad laboral, la adecuación de los puestos de trabajo y las cualificaciones, proporcionar protección y prestaciones sociales, dotar a los trabajadores de las cualificaciones necesarias que se demandan en el mercado de trabajo, mejorar sus condiciones laborales, etc.).

⁵ Naciones Unidas, 2018- Desarrollo económico en África, migración para la transformación estructural-
<https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁶ <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁷ <https://unctad.org/en/Pages/ALDC/Africa/EDAR2018-Key-Statistics.aspx>

⁸ OIM, (2020) Informe sobre las migraciones en el mundo, consultado en: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2020.pdf

las legislaturas, las empresas, los interlocutores sociales y los migrantes, las organizaciones internacionales, las ONG y las organizaciones de la sociedad civil.

El PCML realiza intervenciones coordinadas y simultáneas en **dos áreas temáticas: gobernanza e implementación operativa**. El **componente de gobernanza** aborda la necesidad crítica de desarrollar de forma concertada los cuatro pilares cardinales de la gobernanza de la migración laboral: 1) la legislación basada en normas internacionales; 2) el establecimiento de políticas viables y coherentes; 3) el fortalecimiento de las instituciones básicas; y, 4) la participación y cooperación tripartita entre los principales actores económicos a nivel nacional, regional e internacional.

El **componente implementación operativa** abarca otras tres áreas operativas técnicas clave e interdependientes: 1) trabajo decente y protección social de los trabajadores migrantes y sus familias; 2) abordar la limitación clave de la escasez de competencias; y, 3) obtener estadísticas y conocimientos esenciales sobre migración laboral para la gobernanza de la migración laboral y la protección de los trabajadores migrantes.

Proyectos de donantes en curso que apoyan la implementación del PCML

Actualmente se están ejecutando proyectos por un total de más de 17 millones US\$ en apoyo del PCML. Estos proyectos apoyan los siguientes ámbitos principales del PCML: protección social y portabilidad de las prestaciones a los trabajadores migrantes y sus familias, mejora de la portabilidad de las competencias, mejora de la gobernanza de la migración laboral, mejora de la disponibilidad de estadísticas periódicas actualizadas sobre migración.

Los proyectos son los siguientes:

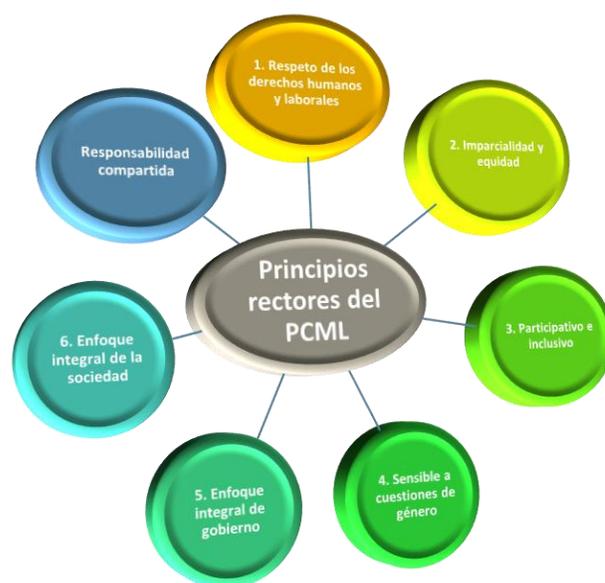
1. Ampliar el acceso a la protección social y a la portabilidad de las prestaciones a los trabajadores migrantes y sus familias en determinadas CER de África **2017 – 2020** ejecutado por la OIT
2. Acciones prioritarias de implementación del Programa conjunto UA-OIT-CEA sobre gobernanza de la migración laboral para el desarrollo y la integración en África **2018-2021**
3. Fortalecimiento de capacidades en materia de estadística **2019-2021** financiado por SIDA y ejecutado por
4. Apoyo de la GIZ a la Unión Africana en materia de migración y desplazamiento **2018 – 2020**

Marco estratégico 2020 - 2030 del PCML de UA/OIT/OIM/CEA

Principios rectores

El **Marco estratégico 2020 - 2030 del PCML de UA/OIT/OIM/CEA** se basa en los siete **principios rectores** siguientes:

Figura 1: Principios rectores del PCML



Objetivos del Marco estratégico del PCML

El **objetivo general** del PCML es “*reforzar la gobernanza y la regulación eficaces de la migración y la movilidad laboral, en el marco del Estado de derecho y con la participación de las principales partes interesadas de gobiernos, legislaturas, interlocutores sociales, migrantes, organizaciones internacionales, ONG, organizaciones de la diáspora y organizaciones de la sociedad civil con vistas a un mayor crecimiento económico equitativo y con pleno empleo y el desarrollo sostenible del continente africano.*”⁹

Hay cuatro objetivos específicos que apoyan la consecución del objetivo general. Estos objetivos específicos son:

- **Objetivo estratégico 1:** Reforzar la gobernanza y la regulación eficaces de la migración y la movilidad laboral en África.
- **Objetivo estratégico 2:** Hacer que los trabajadores migrantes, tanto en el sector formal como en el informal, disfruten de entornos de trabajo seguros y protegidos, del acceso a la protección social y de la portabilidad de la misma, así como del reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones.
- **Objetivo estratégico 3:** Mejorar la disponibilidad y aumentar la utilización de los datos y estadísticas sobre migración laboral por todos para la toma de decisiones, la planificación, la formulación y la aplicación de políticas con base en datos.
- **Objetivo estratégico 4:** Reforzar la gobernanza y la responsabilidad del PCML.

Objetivo estratégico 1: Reforzar la gobernanza y la regulación eficaces de la migración y la movilidad laboral en África

La gobernanza eficaz de la migración sigue siendo un reto fundamental que los Estados africanos deben superar. El establecimiento de políticas, legislaciones y estructuras de migración laboral regulares, transparentes, integrales y

⁹ Hay un ligero cambio respecto a lo que había en el PCML 2015 – 2019. Se ha añadido lo siguiente: “*con vistas a un mayor crecimiento económico equitativo y con pleno empleo y un desarrollo sostenible del continente africano*”.

que tengan en cuenta las cuestiones de género a nivel nacional y regional, puede dar lugar a importantes beneficios para los Estados de origen y destino y para los trabajadores migrantes y sus familiares. Este objetivo estratégico (OE) abordará cuestiones clave, como la insuficiente ratificación, domesticación e integración de las normas internacionales del trabajo; la lenta aplicación de los regímenes de libre circulación cuando se definen; la insuficiente capacidad, coordinación y participación política en materia de migración por las instituciones laborales y la ausencia generalizada de una política nacional de migración laboral coherente; la insuficiencia de los mecanismos consultivos tripartitos para la promoción de la migración laboral y la insuficiente ratificación, domesticación e integración de las normas internacionales del trabajo; y la lenta aplicación de los regímenes de libre circulación cuando se definen.

Este OE priorizará las acciones de apoyo a la ratificación y aplicación de los regímenes acordados a nivel continental y regional. En 2018, se ha establecido dos importantes tratados: el protocolo del Tratado constitutivo de la Comunidad económica africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento y el Acuerdo de la Zona de libre comercio continental africana (ZLCCAf). Ambos encierran el potencial de libre movilidad¹⁰ y libre comercio¹¹ en el continente para estimular el crecimiento económico y sostener la implementación del Desarrollo acelerado de la industrialización en África (DAIA). La CUA fue encargada de elaborar las directrices sobre las disposiciones relacionadas con la migración laboral del Protocolo sobre la libre circulación de personas en 2019. Hasta la fecha, sólo cuatro países han ratificado el Protocolo de la UA sobre la libre circulación de personas.

Otra estrategia prioritaria para el periodo incluye la elaboración integral de marcos políticos regionales y nacionales sobre migración laboral y la integración de dichas políticas en la legislación y la práctica, como base para una mejor gobernanza de la migración laboral. También se llevará a cabo la evaluación de la eficacia de las políticas ya aplicadas.

Las iniciativas para establecer y reforzar el dialogo tripartito, la cooperación y la coordinación sobre la legislación, la política y la práctica de la migración laboral en toda África a todos los niveles serán fundamentales y también se pondrán en práctica.

Aunque todas las partes interesadas elogiaron la creación y operacionalización del Comité consultivo de migración laboral (CCML)¹² como órgano necesario para representar y defender las cuestiones de migración laboral a nivel continental y regional, la mayoría destacó que es muy necesario reforzarlo. Según sus términos de referencia, el CCML es el primero de un mecanismo de consulta global e integrado de tres niveles sobre la migración/movilidad laboral que consta de estructuras de coordinación y consulta a nivel nacional, de las CER y continental. Se creó para promover y proteger los derechos de los trabajadores migrantes y de sus familiares.

Los cuatro resultados del Objetivo estratégico 1 son los siguientes:

- **Resultado 1.1.:** Aumento de la ratificación y de la domesticación de las normas laborales internacionales relativas a la migración laboral.
- **Resultado 1.2.:** Aumento de la adopción/aplicación de regímenes de libre circulación armonizados de la UA y de las CER y de políticas de migración laboral coherentes y sensibles al género en las CER.

¹⁰ El 29 de enero de 2018 se aprobó el Protocolo del Tratado constitutivo de la Comunidad Económica Africana relativo a la libre circulación de personas, el derecho de residencia y el derecho de establecimiento. De los 33 firmantes, sólo cuatro Estados miembros lo han ratificado. El protocolo sobre la libre circulación de personas requiere 15 ratificaciones para entrar en vigor.

¹¹ El 21 de marzo de 2018, 44 de los 55 Estados miembros de la UA firmaron el acuerdo de la Zona de libre comercio continental africana (ZLCCAf), que tiene como objetivo crear un mercado continental único de bienes y servicios, con libre circulación de personas de negocios e inversiones, y por lo tanto prepara el camino para acelerar el establecimiento de la Unión Aduanera Africana.

¹² Creado en 2015, el CCML es el Comité tripartito continental sobre migración laboral que ha contribuido significativamente a reforzar los vínculos entre la CUA, las CER y los Estados miembros, incluidos los interlocutores sociales. Tenga en cuenta que el CCML no es sólo tripartito, sino que incluye una gama más amplia de partes interesadas. Consulte los términos de referencia en el Anexo 4.

- **Resultado 1.3.:** Mejora de la capacidad de las instituciones laborales y de los interlocutores sociales para llevar a cabo la gobernanza, la política y la administración de la migración laboral, a nivel continental y regional.
- **Resultado 1.4.:** Mejora del diálogo/discurso tripartito, de la cooperación y de la coordinación sobre la legislación, la política y la práctica de la migración laboral en toda África.

Estos resultados se presentan en el **Cuadro 1** junto con las estrategias prioritarias seleccionadas.

Cuadro 1: OE1 Estrategias prioritarias y resultados esperados

Resultados	Estrategias prioritarias
<p>Resultado 1.1.: Aumento de la ratificación y de la incorporación en la legislación nacional de las normas internacionales relativas a la migración laboral.</p>	<p>Facilitar servicios de asesoramiento técnico para apoyar la ratificación</p> <p>Promover, ratificar y domesticar instrumentos como el C-97 de la OIT, el C-143 de la OIT y la Convención sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (ICRMW); las normas laborales C-87, C-181 y C-189 de la OIT como base de los marcos políticos de la migración laboral</p> <p>Garantizar la coherencia entre las políticas de migración, migración laboral, empleo y educación y formación</p>
<p>Resultado 1.2. Aumento de la adopción/aplicación de regímenes de libre circulación armonizados de la UA y de las CER y de políticas de migración laboral coherentes y sensibles al género en las CER</p>	<p>Ratificar y promulgar regímenes de libre circulación a nivel continental, regional y nacional</p> <p>Elaborar o reforzar los marcos políticos nacionales y regionales de migración laboral que tengan en cuenta las cuestiones de género</p> <p>Avanzar en la armonización de los códigos laborales y de seguridad social en las CER y entre ellas</p> <p>Emprender diálogo y consulta con los homólogos de las CER en otras regiones, incluida la Liga de Estados Árabes (Liga Árabe), la Organización Árabe del Trabajo, la OCI, la ASEAN, la CARICOM, el Consejo de Europa, la UE, el CCG, el MERCOSUR y la OEA</p>
<p>Resultado 1.3. Mejora de la capacidad de las instituciones laborales y de los interlocutores sociales para llevar a cabo la gobernanza, la política y la administración de la migración laboral</p>	<p>Aplicar la estrategia de fortalecimiento de capacidades y formación del PCML</p> <p>Ampliar las funciones y actividades de los ministerios y organismos de trabajo/empleo para incluir las responsabilidades de gobernanza de la migración laboral</p> <p>Crear puntos focales de migración laboral en las instituciones laborales</p> <p>Mejorar la capacidad de las instituciones laborales y de los interlocutores sociales sobre la gestión de la migración laboral y los regímenes de circulación</p> <p>Ampliar/fortalecer el compromiso de las organizaciones nacionales de interlocutores sociales en materia de migración laboral con las organizaciones de la diáspora y con las organizaciones hermanas en regiones y países de destino</p> <p>Aumentar las oportunidades de aprendizaje entre instituciones laborales, incluidas las CER, sobre la gobernanza de la migración laboral</p> <p>Mejorar la coordinación y la colaboración entre las instituciones responsables de la gestión de la migración laboral, como los ministerios de trabajo, educación, salud, migración, asuntos exteriores, asuntos sociales, estadísticas, etc.</p>

Resultados	Estrategias prioritarias
<p>Resultado 1.4. Mejora del diálogo tripartito, de la cooperación y de la coordinación sobre la legislación, la política y la práctica de la migración laboral en toda África.</p>	<p>Convocar los mecanismos tripartitos nacionales de política y administración sobre migración laboral</p> <p>Utilizar adecuadamente los comités nacionales de seguimiento en los gobiernos para garantizar un enfoque multisectorial y la apropiación por los Estados miembros</p> <p>Establecer o reforzar los foros tripartitos de consulta y coordinación sobre migración laboral a nivel continental y entre las CER</p> <p>Fortalecer y promover el CCML, incluyendo la provisión de recursos estructurales, financieros, administrativos y humanos adecuados para su correcto funcionamiento</p> <p>Establecer mecanismos de financiación dirigidos por el Estado para garantizar diálogos sociales sostenibles y la aplicación eficaz de las recomendaciones de los actores</p>

Objetivo estratégico 2: Hacer que los trabajadores migrantes, tanto en el sector formal como en el informal, disfruten de entornos de trabajo seguros y protegidos, del acceso a la protección social y de la portabilidad de la misma, así como del reconocimiento mutuo de competencias y cualificaciones

Este objetivo estratégico abordará los retos de i) la prevalencia de relaciones laborales y condiciones de trabajo abusivas y por debajo de la norma, tanto en el sector formal como en el informal; ii) la ausencia de protección social y seguridad social para muchos migrantes, especialmente en el sector informal; y iii) las crecientes diferencias entre las necesidades de competencias y cualificaciones frente al número y los tipos producidos en África.

Los datos anecdóticos y de investigación disponibles muestran que los trabajadores migrantes africanos, tanto en el sector formal como en el informal, en todo el continente y fuera de él, se enfrentan a relaciones laborales y condiciones de trabajo subestándar y abusivas, a pesar de los compromisos formales con las normas internacionales asumidos por muchos Estados africanos. La regulación de las condiciones laborales, la seguridad y la salud en el trabajo y las relaciones laborales son débiles y la inspección de trabajo está en gran medida ausente. Los sindicatos y otros mecanismos de negociación colectiva no suelen estar al alcance de los trabajadores migrantes. Los informes sobre abusos laborales y de otros derechos de los trabajadores migrantes, los incidentes de ataques xenófobos contra los migrantes y las expulsiones arbitrarias ponen de manifiesto los retos que plantea la consecución del trabajo decente.

Las estrategias para proteger y salvaguardar los derechos y el bienestar de los trabajadores migrantes, tanto en entornos formales como informales, incluyen las siguientes:

- Apoyar el fortalecimiento de capacidades en materia de contratación ética de acuerdo con los compromisos adquiridos por los Estados miembros
- Adoptar/aplicar las normas laborales internacionales con respecto a los lugares y condiciones en los que trabajan los inmigrantes
- Mejorar la protección de la seguridad y de la salud en el trabajo (SST) de los inmigrantes en los lugares de trabajo
- Fortalecer la capacidad de inspección laboral donde se concentran los inmigrantes
- Desarrollar/implementar planes de acción nacionales contra la discriminación y la xenofobia en determinados países

Las estrategias prioritarias para mejorar el acceso a la protección social y a las prestaciones de seguridad social incluyen, entre otras, las siguientes:

- Reforzar las capacidades nacionales y de las CER para promulgar medidas unilaterales, bilaterales y regionales para ampliar la cobertura de la protección social y la portabilidad de los derechos de seguridad social a los trabajadores migrantes y a sus familias en los países de origen y en los de destino, tanto si están empleados en el sector formal como en el informal;
- Establecer/fortalecer las consultas entre las administraciones nacionales de seguridad social en las CER seleccionadas;
- Promover la ratificación/desarrollar mecanismos para la aplicación eficaz de los convenios C-102 (seguridad social) y C-118 (portabilidad de la seguridad social) de la OIT, así como otros instrumentos continentales y regionales relacionados con la seguridad y la protección social (Agenda Social 2063 y proyecto de protocolo sobre el derecho a la protección social, que incluye explícitamente a los migrantes y los desplazados internos en el artículo 7);
- Elaborar marcos de cooperación en materia de seguridad social que se apliquen a los migrantes a todos los niveles (continental, regional y nacional).

Estrategias para reducir la escasez de mano de obra, incluida la promoción de asociaciones de movilidad de competencias, en el marco de las cuales se debe adoptar las siguientes medidas:

- Establecer procesos consultivos entre las entidades regionales y nacionales de educación/formación y acreditación;
- Comprometerse a actualizar y ampliar la educación y la formación técnica y profesional y a abordar los desajustes entre las cualificaciones y la educación;
- Definir procesos para obtener cualificaciones profesionales, formación y experiencia armonizadas/compatibles o mutuamente reconocidas en determinadas CER;
- Adoptar legislación, política, leyes modelo y medidas administrativas a nivel de las CER y nacional para aplicar normas armonizadas de cualificación y formación;
- Llevar a cabo evaluaciones de las necesidades actuales de cualificación y de las oportunidades de trabajo coincidentes;
- Llevar a cabo la producción de datos de previsión sobre las tendencias y las futuras necesidades de cualificación y mano de obra en determinados países.

Los **tres resultados** del Objetivo estratégico 2 son los siguientes:

- **Resultado 2.1.:** Aumento de las oportunidades para que los migrantes obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana
- **Resultado 2.2.:** Mejora del acceso a la protección social y a los servicios de apoyo a los trabajadores migrantes y a sus familiares
- **Resultado 2.3.:** Aumento de la disponibilidad de las habilidades y competencias demandadas con consideraciones para el reconocimiento mutuo de habilidades y cualificaciones

Estos resultados se presentan en el **Cuadro 2** junto con las estrategias prioritarias seleccionadas.

Cuadro 2: OE2 Estrategias prioritarias y resultados esperados

Resultados	Estrategias prioritarias
<p>Resultado 2.1.: Aumento de las oportunidades para que los migrantes obtengan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adoptar y aplicar las normas laborales internacionales con respecto a los lugares y condiciones en los que trabajan los inmigrantes 2. Adoptar medidas para promover prácticas de contratación éticas 3. Mejorar la protección de la seguridad y la salud en el trabajo (SST) de los inmigrantes en los lugares de trabajo 4. Fortalecer la capacidad de inspección laboral donde se concentran los inmigrantes 5. Desarrollar/implementar planes de acción nacionales contra la discriminación y la xenofobia en determinados países, teniendo en cuenta y aprendiendo de las iniciativas existentes implementadas por las CER¹³ 6. Ampliar/reforzar las oportunidades de los trabajadores migrantes para buscar reparación en los casos en que no se hayan respetado sus derechos 7. Apoyar a los trabajadores migrantes para que pasen del sector informal al formal, incluso en los pasos fronterizos y en las ciudades fronterizas
<p>Resultado 2.2.: Mejora del acceso a la protección social y a los servicios de apoyo a los trabajadores migrantes y a sus familiares</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promulgar/fortalecer las medidas unilaterales, bilaterales y regionales para ampliar la cobertura de la seguridad social y la portabilidad de las prestaciones sociales a los trabajadores migrantes en los países de origen y de acogida 2. Establecer y apoyar un mecanismo formal de consulta y cooperación multilateral entre las instituciones de seguridad social dentro de las CER y a nivel continental, que se aplique a los migrantes en las CER designadas, así como a los trabajadores migrantes fuera de África 3. Facilitar la domesticación (ratificación y conversión en leyes) de los convenios C-102 (seguridad social) y C-118 (portabilidad de la seguridad social) de la OIT 4. Elaborar marcos de cooperación en materia de seguridad social que se apliquen a los migrantes de las CER designadas, así como a los trabajadores migrantes de fuera de África 5. Apoyar a los trabajadores migrantes, especialmente a los del sector informal, para que tengan acceso a algunas formas de protección durante y después de emergencias sanitarias (incluidas las epidemias y pandemias como la COVID-19) y los desastres naturales
<p>Resultado 2.3.: Aumento de la disponibilidad de las habilidades y competencias demandadas con consideraciones para el reconocimiento mutuo de habilidades y cualificaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer procesos consultivos entre las entidades regionales y nacionales de educación/formación y acreditación 2. Comprometerse a actualizar y ampliar la educación y la formación técnica y profesional y a abordar los desajustes entre las cualificaciones y la educación¹⁴ 3. Definir procesos para obtener cualificaciones profesionales, formación y experiencia armonizadas/compatibles o mutuamente reconocidas en determinadas CER¹⁵ 4. Adoptar legislación, política, leyes modelo y medidas administrativas a nivel de las CER y nacional para aplicar normas armonizadas de cualificación y formación

¹³ COMESA, por ejemplo, está implementando un proyecto en el marco del 11º FED del que pueden extraerse buenas prácticas.

¹⁴ Tomar nota de la estrategia continental de EFTP existente, que proporciona un marco global para la elaboración y el desarrollo de políticas y estrategias nacionales para abordar los retos de la educación y la formación técnica y profesional para apoyar el desarrollo económico y la creación de riqueza nacional y contribuir a la reducción de la pobreza.

¹⁵ Por esto se reconoce el trabajo en curso sobre el marco continental africano de cualificaciones.

Resultados	Estrategias prioritarias
	5. Apoyar el desarrollo de sistemas de información sobre el mercado laboral y realizar evaluaciones de las necesidades actuales y futuras de cualificación y de mano de obra en determinados países/sectores/corredores, teniendo en cuenta los esfuerzos ya realizados por la mayoría de los Estados miembros en el marco de las negociaciones de la OMC sobre el comercio de servicios

Objetivo estratégico 3: Aumentar la utilización de los datos y estadísticas desglosados sobre migración laboral por todos para la toma de decisiones, la planificación, la formulación y la aplicación de políticas con base en datos

Este objetivo estratégico pretende abordar los retos pendientes relacionados con la escasez de datos desglosados sobre las características y condiciones de los migrantes laborales, así como los datos necesarios para las políticas en materia económica, laboral, de desarrollo empresarial, de inversión, de educación y de protección social. Subelementos tales como: la inexistencia de datos pertinentes para configurar una política eficaz sobre la migración laboral y reforzar las funciones de las instituciones laborales en la gobernanza y la administración de la migración laboral y la incapacidad de obtener datos válidos y fiables que describan la migración laboral y sus resultados han progresado positivamente desde 2015 gracias al fortalecimiento de capacidades.

Sin embargo, la ausencia de datos fiables, precisos y completos sobre la migración laboral, tanto sobre los trabajadores migrantes como sobre los mercados laborales, sigue siendo un obstáculo importante. Los datos existentes son principalmente datos de "movimiento", que en el mejor de los casos proporcionan alguna indicación de existencias y flujos, mientras que hay pocos o ningún dato sobre las cualificaciones y los perfiles de empleo de los migrantes, la participación en el mercado laboral, las condiciones laborales o la cobertura de la protección social.

Datos/información precisos, fiables y oportunos contribuyen a una toma de decisiones acertada. Por lo tanto, las estrategias para garantizar procesos sólidos de recogida, compilación, procesamiento y difusión de datos desglosados por sexo son fundamentales para este objetivo estratégico. También es importante garantizar que las estadísticas producidas en todo el continente estén armonizadas y se ajusten a las normas estadísticas mundiales y regionales. Las estrategias a seguir incluyen el fortalecimiento de la capacidad de las instituciones de producción de datos e investigación, incluyendo la modernización de su infraestructura/herramientas, el establecimiento de asociaciones, incluso con instituciones de investigación internacionales, asegurando la producción y difusión regular de estadísticas y productos de conocimiento sobre la migración laboral.

Los resultados esperados en este OE incluyen:

- **Resultado 3.1.** Mejora de la capacidad de producir y difundir datos y estadísticas precisos y desglosados sobre la migración laboral
- **Resultado 3.2.** Mayor armonización de las estadísticas en toda África, siguiendo las directrices de la CIET relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional¹⁶

¹⁶ Véase: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648922.pdf

Estos resultados se presentan en el **Cuadro 3** junto con las estrategias prioritarias seleccionadas.

Cuadro 3: OE3 Estrategias prioritarias y resultados esperados

Resultados	Estrategias prioritarias
<p>Resultado 3.1. Mejora de la capacidad de producir y difundir datos y estadísticas precisos y desglosados sobre la migración laboral, incluidos los datos administrativos</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover la producción de estadísticas de migración laboral de alta calidad, comparables internacionalmente, a nivel nacional, regional y continental, teniendo en cuenta los proyectos en curso 2. Fortalecer las capacidades de recopilación y análisis de datos sobre migración laboral de las instituciones nacionales y de las CER pertinentes 3. Reforzar el intercambio de datos y los mecanismos de coordinación entre las instituciones nacionales y las CER interesadas 4. Fortalecer las capacidades de recopilación, análisis e intercambio de datos administrativos sobre la migración laboral 5. Elaborar e implementar un programa de investigación/estudios/encuestas sobre migración laboral en aspectos específicos de la migración laboral, incluidos los protocolos de libre circulación y las implicaciones socioeconómicas, legales y financieras de los protocolos; el autoempleo y la iniciativa empresarial de los trabajadores migrantes; la integración regional; los migrantes con vulnerabilidades especiales; las necesidades de protección basadas en el género 6. Apoyar a los Estados miembros seleccionados para que desarrollen sistemas integrados de información sobre el mercado laboral con mecanismos perfeccionados de obtención de datos, parámetros personalizados de evaluación de las capacidades actuales y futuras en el país de origen y en el país de destino y procedimientos de difusión clasificados por actividades económicas sectoriales
<p>Resultado 3.2. Aumentar la armonización de las estadísticas de migración laboral en toda África</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alentar la aplicación de las normas estadísticas internacionales para obtener datos desglosados sobre la migración laboral, en particular las directrices de la CIET relativas a las estadísticas de la migración laboral internacional 2. Velar por y alentar el uso de indicadores, conceptos, definiciones, normas y estándares comunes a nivel nacional, de las CER y de la UA 3. Ampliar el intercambio de datos dentro y entre los Estados miembros y las CER

Objetivo estratégico 4: Reforzar la gobernanza y la responsabilidad del PCML.

Esta financiación inicial puesta en común por los distintos socios para el desarrollo para garantizar el inicio de la aplicación del PCML en ausencia de un paquete de financiación completo del PCML ha tenido la consecuencia no deseada de una aplicación fragmentada del PCML y la falta de claridad sobre los avances logrados en la aplicación del PCML debido a la ausencia de un plan de trabajo amplio del PCML y la falta de un marco lógico a largo plazo para evaluar la aplicación del PCML a través de estos proyectos/iniciativas. Esto ha generado confusión, especialmente en lo que respecta a la rendición de cuentas y a la presentación de informes.

A efectos de responsabilidad y gestión, los proyectos que implementan componentes del PCML tienen estructuras de gobernanza separadas (comités directivos y técnicos) en las que participan las mismas CER, los interlocutores sociales y los beneficiarios de la UA. Como principales beneficiarios, las CER figuran constantemente en las estructuras de gobernanza de las distintas iniciativas, lo que a veces resulta en duplicidades e ineficacia.

Aunque los socios ejecutores del PCML han seguido colaborando para racionalizar las estructuras de gobernanza del proyecto¹⁷, los beneficiarios y los socios han seguido recomendando que los socios ejecutores del PCML realicen mayores esfuerzos para alinear las estructuras de gobernanza con el fin de lograr un impacto efectivo.

La tendencia observada es la necesidad de una mayor claridad y coherencia en torno a los avances en la implementación de los objetivos del JLMP, al tiempo que se considera el vínculo y las sinergias con y entre las iniciativas en curso para posicionar mejor el JLMP para lograr resultados sostenibles.

Por lo tanto, el Objetivo estratégico 4 responde a los retos destacados de una coordinación menos que óptima entre las partes interesadas del programa, la dependencia de las estructuras de gobernanza y gestión de los proyectos que apoyan el PCML y la ausencia de un marco de seguimiento, evaluación e información para el PCML. Para lograr este objetivo, la CUA y sus socios tomarán medidas para reforzar el marco de gobernanza y gestión existente, incluyendo la creación de una Unidad de apoyo al PCML bien capacitada que actúe como secretaría técnica del Comité directivo del PCML. Otra estrategia prioritaria es la operacionalización de un marco de seguimiento y evaluación que incluya un sistema de gestión e información basado en la web que se encargue del seguimiento continuo y de informar sobre el progreso y los resultados del programa, de realizar evaluaciones independientes a medio plazo y después del periodo de 10 años y de sistematizar las lecciones aprendidas del programa. Este objetivo estratégico se basa en la necesidad de reforzar la capacidad (de recopilación de datos de referencia, elaboración de informes basados en los resultados, seguimiento y la evaluación, etc.), especialmente a nivel de la CUA y de las CER, para garantizar la sostenibilidad de los esfuerzos a lo largo del periodo de 10 años. El Objetivo estratégico 4 también apoyará el establecimiento de mecanismos de comunicación para informar a las diferentes y diversas partes interesadas sobre el programa y sus resultados.

Los resultados previstos para el Objetivo estratégico 4 incluyen:

- **Resultado 4.1.:** Mejora de la capacidad institucional para dirigir, coordinar y ejecutar el PCML
- **Resultado 4.2.:** Mejora del seguimiento, de la evaluación, del aprendizaje y de la presentación de informes sobre el PCML

Estos resultados se presentan en el **Cuadro 4** junto con las estrategias prioritarias seleccionadas.

Cuadro 4: OE4 Estrategias prioritarias y resultados esperados

Resultados	Estrategias prioritarias
Resultado 4.1.: Mejora de la capacidad institucional para dirigir, coordinar y ejecutar el PCML	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fortalecer la capacidad del Comité directivo del PCML de supervisar y validar la dirección y la política general del programa y garantizar que las actividades de todos los componentes estén en consonancia con la estrategia de la UA sobre migración y los marcos y enfoques comunes de la CER sobre migración. 2. Institucionalizar la Unidad de apoyo al programa en la CUA con la dotación de personal y otros recursos adecuados para proporcionar coordinación técnica y guiar eficazmente la aplicación del PCML. 3. Reforzar la capacidad humana, técnica y material a nivel de la CUA y de las CER para apoyar la aplicación y la sostenibilidad del PCML. 4. Velar por la existencia de mecanismos de comunicación eficaces sobre cuestiones de migración laboral, que permitan una interfaz oportuna y coordinada a nivel nacional, regional y continental, así como dentro de la CUA y sus órganos/departamentos. 5. Fortalecer el CCML, entre otras cosas para:

¹⁷ El proyecto prioritario del PCML facilitó la primera y segunda reunión del Comité directivo del PCML en enero de 2019 para lanzar el proyecto y en agosto de 2019 para discutir la actualización de los progresos de todos los proyectos contributivos del PCML.

Resultados	Estrategias prioritarias
	<ul style="list-style-type: none"> a. Garantizar una clara delimitación del papel del CCML dentro de la estructura de elaboración de políticas de la UA, incluido el mecanismo para que las recomendaciones del CCML se comuniquen al Comité técnico especializado (CTE) pertinente y a los Estados miembros, de acuerdo con los términos de referencia del CCML. b. Establecer una secretaría dedicada al CCML.
<p>Resultado 4.2.: Mejora del seguimiento, de la evaluación, del aprendizaje y de la presentación de informes sobre el PCML</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1. Reforzar la capacidad de seguimiento, evaluación y presentación de informes a nivel de la CUA y de las CER 2. Avanzar en la aplicación de un sólido marco de seguimiento y evaluación que incluya capacidades de recopilación y análisis basadas en la web 3. Elaborar y difundir informes anuales de progreso basados en resultados sobre el rendimiento del PCML 4. Realizar evaluaciones a medio plazo y finales del progreso del PCML 5. Establecer un marco eficaz para el intercambio de lecciones (con la participación de las CER y de los Estados miembros), aprender unos de otros y proporcionar tutoría en las áreas en las que están avanzados en comparación con los demás 6. Mejorar las estrategias de comunicación y promoción sobre la migración laboral, la aspiración del PCML entre los tomadores de decisiones y los propios migrantes

Consideraciones transversales

Para respaldar los resultados de la política, es esencial que el PCML mantenga un número limitado de cuestiones transversales que deben ser una característica permanente de todas sus áreas de trabajo en virtud de su valor estratégico.

La igualdad de género y la no discriminación, el tripartismo y el diálogo social se han identificado previamente como cuestiones políticas transversales necesarias y seguirán siéndolo durante el período de 10 años del Marco estratégico 2030 del PCML. Se propone que a estos se añada la cuestión de la sostenibilidad ambiental (cambio climático y resiliencia al riesgo de catástrofes) y las emergencias sanitarias, incluidas las epidemias y pandemias (COVID-19). El compromiso reafirmado en el marco del Acuerdo de París sobre el Cambio climático con la creciente incidencia de las catástrofes naturales y la actual pandemia de COVID-19 establecen la necesidad y la justificación para la adición de estas áreas transversales.