

5 December 2008
Arabic
Original: English

التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن العاملات المهاجرات

المحتويات

الفقرات الصفحة

| | | | |
|----|-------|-------|---|
| ٢ | ٥-١ | | مقدمة |
| ٤ | ٧-٦ | | تطبيق مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين |
| ٥ | ٨ | | العوامل المؤثرة على هجرة المرأة |
| ٥ | ٢٢-٩ | | الشواغل الجنسية والجنسانية المتعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرات |
| ١١ | ٢٩-٢٣ | | توصيات للدول الأطراف |



التوصية العامة رقم ٢٦ بشأن التعاملات المهاجرات^(١)

مقدمة

١ - بعد أن أكدت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة أنه لا يجوز التمييز ضد العاملات المهاجرات، شأنهن في ذلك شأن كل النساء، في أي مجال من مجالات حياتهن، قررت اللجنة في دورتها الثانية والثلاثين (كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥)، عملاً بالمادة ٢١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية)، أن تصدر توصية عامة بشأن بعض فئات العاملات المهاجرات، ممن قد يواجهن خطر إساءة المعاملة أو التمييز^(٢).

٢ - وترمي التوصية العامة إلى الإسهام في الوفاء بالتزامات الدول الأعضاء باحترام حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات وحمايتها والوفاء بها، إلى جانب الالتزامات القانونية الواردة في المعاهدات الأخرى، والالتزامات المعلنة في إطار خطط عمل المؤتمرات العالمية، والعمل الهام للهيئات المنشأة بموجب معاهدات، وبخاصة اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم^(٣). وإذ تلاحظ اللجنة أن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم تحمي الأفراد، بمن فيهم النساء المهاجرات، على أساس وضعهم كمهاجرين، فإن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة توفر الحماية لجميع النساء، بمن فيهن العاملات المهاجرات، ضد التمييز الجنسي والجنساني. وفي حين تتيح

(١) تعترف اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بما أسهمت به اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في إعداد هذه التوصية العامة.

(٢) تعترف اللجنة بالجهود الهامة المتعلقة بحقوق المهاجرات التي بذلتها الهيئات الأخرى المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان، وكذلك المقررة الخاصة المعنية بحقوق الإنسان للمهاجرين، وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، وشعبة النهوض بالمرأة، ولجنة وضع المرأة، والجمعية العامة، واللجنة الفرعية المعنية بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، وتسعى للاستفادة من تلك الجهود. وتشير اللجنة أيضاً إلى توصياتها العامة السابقة، مثل التوصية العامة ٩ بشأن جمع البيانات الإحصائية عن وضع المرأة، ولا سيما التوصية العامة ١٢ بشأن العنف ضد المرأة، والتوصية العامة ١٣ بشأن المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة، والتوصية العامة ١٥ بشأن تجنب التمييز ضد المرأة في الاستراتيجيات الوطنية للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ومكافحته، والتوصية العامة ١٩ بشأن العنف ضد المرأة، والتوصية العامة ٢٤ بشأن إمكانية حصول المرأة على الرعاية الصحية، بالإضافة إلى التوصيات الختامية التي قدمتها اللجنة عند بحث تقارير الدول الأطراف.

(٣) إلى جانب المعاهدات والاتفاقيات، تسري كذلك البرامج وخطط العمل التالية: إعلان وبرنامج عمل فيينا الصادر عن الأمم المتحدة الذي اعتمده المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٩٣ (الجزء الثاني)، الفقرتان ٣٣ و ٣٥؛ برنامج عمل مؤتمر القاهرة الدولي المعني بالسكان والتنمية (الفصل العاشر)؛ برنامج عمل المؤتمر العالمي للتنمية الاجتماعية (الفصل الثالث)؛ إعلان ومنهاج عمل بيجين، المؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة؛ والمؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكراهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، آب/أغسطس - أيلول/سبتمبر ٢٠٠١؛ خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، ٢٠٠٤.

الهجرة فرصا جديدة للمرأة، وقد تكون وسيلة لتمكينها اقتصاديا من خلال توسيع نطاق مشاركتها، فإنها قد تعرض أيضا للخطر ما هو مكفول لهن من حقوق الإنسان والأمن. ومن هنا، فإن هذه التوصية العامة تهدف إلى تفصيل الظروف التي تسهم في الضعف النوعي الذي يعاني منه كثير من العاملات المهاجرات وما مررن به من تجارب للتمييز الجنسي والجنساني، كسبب ونتيجة لانتهاكات ما هو مكفول لهن من حقوق الإنسان.

٣ - ولئن كان من حق الدول السيطرة على حدودها وتنظيم أعمال الهجرة إليها، فإنها لا بد وأن تفعل ذلك مع الامتثال التام للالتزامات كأطراف في معاهدات حقوق الإنسان التي صدقت عليها أو انضمت إليها. ويشمل ذلك تعزيز إجراءات الهجرة الآمنة والالتزام باحترام حقوق الإنسان المكفولة للنساء في كافة مراحل دورة الهجرة وحماية تلك الحقوق والوفاء بها. ولا بد من الاضطلاع بتلك الالتزامات اعترافا بالإسهامات الاجتماعية والاقتصادية للعاملات المهاجرات في بلدانهم الأصلية وفي بلدان المقصد، بما في ذلك من خلال الرعاية والأعمال المتربوية.

٤ - وتسلم اللجنة بأنه يمكن تصنيف العاملات المهاجرات في فئات متفاوتة تبعا للعوامل التي تضطر الناس للهجرة، والغرض من الهجرة، وما يرتبط بذلك من مدة الإقامة الممنوحة، وانعدام المناعة إزاء المخاطر وإساءة المعاملة، فضلا عن الوضع الذي تكن فيه في البلد الذي تهجرن إليه، وتأهلن للحصول على الجنسية. كما تسلم اللجنة بأن هذه الفئات تظل في حالة سيولة وتداخل، ومن هنا يصعب في بعض الأحيان التمييز بوضوح بين مختلف الفئات. ولذلك، يقتصر نطاق هذه التوصية العامة على معالجة حالات الفئات التالية من العاملات المهاجرات اللاتي يكن، كعاملات، في وظائف منخفضة الأجر، وقد يواجهن مخاطر عالية للتعرض لإساءة المعاملة والتمييز، وقد لا يتأهلن مطلقا للحصول على الإقامة الدائمة أو حمل الجنسية في بلد العمالة على العكس من العاملات المهاجرات المهنيات. ولذلك، وفي كثير من الحالات، قد لا يتمتعن بحماية القانون في البلدان المعنية، على المستويين القانوني أو الواقعي على حد سواء. وهذه الفئات من العاملات المهاجرات هي كما يلي^(٤):

(٤) تقتصر هذه التوصية العامة على تناول حالة العاملات المهاجرات فيما يتصل بالعمل. وفي حين يشهد الواقع على أن العاملات المهاجرات قد يصبحن في بعض الأحيان ضحايا للاتجار بمن نتيجة لما يواجهنه من درجات متفاوتة من انعدام المناعة، فإن هذه التوصية العامة لن تتعرض للظروف المتصلة بالاتجار بمن. فظاهرة الاتجار ظاهرة معقدة وتتطلب المزيد من الاهتمام الذي يتركز عليها. وترى اللجنة أنه يمكن تناول هذه الظاهرة بصورة أكثر شمولاً من خلال المادة ٦ من الاتفاقية، التي تلزم الدول الأطراف "باتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريعي منها، لمكافحة جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة". غير أن اللجنة تشدد على أن الكثير من عناصر هذه التوصية العامة تتصل أيضا بالحالات التي تكون فيها المرأة ضحية للاتجار بها.

- (أ) العاملات المهاجرات اللاتي يهاجرن بصورة مستقلة؛
- (ب) العاملات المهاجرات اللاتي يلحقن بأزواجهن أو أفراد أسرهن ممن يعملون أيضا كعاملين؛
- (ج) العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن أوراقا رسمية^(٥)، ممن قد يدخلن في أيٍّ من الفئتين السابقتين.

غير أن اللجنة تشدد على أن كل فئات العاملات المهاجرات تدخل في نطاق التزامات الدول الأعضاء في الاتفاقية، ولا بد من حمايتهن بموجب الاتفاقية من جميع أشكال التمييز.

٥ - ورغم أن الرجال والنساء يهاجرون على حد سواء، فإن الهجرة كظاهرة ليست محايدة من حيث نوع الجنس. فالمهاجرات الإناث يكنّ في وضع مختلف بالمقارنة بالرجال من حيث قنوات الهجرة الشرعية، والقطاعات التي قد يهاجرن إليها، وأشكال إساءة المعاملة التي يعانين منها، والنتائج التي تترتب عليها. ولفهم السبل المحددة التي تؤثر على المرأة، ينبغي دراسة هجرة النساء من منظور انعدام المساواة بين الجنسين، والأدوار التقليدية للإناث، وتمايز سوق العمل من حيث نوع الجنس، والانتشار الشامل للعنف الجنساني، وتأنيث الفقر على نطاق العالم، وهجرة اليد العاملة. ولذلك، فإن إدماج منظور جنساني هو أمر أساسي لتحليل وضع المهاجرات ورسم سياسات لمكافحة التمييز ضدهن، واستغلالهن وإساءة معاملتهن.

تطبيق مبادئ حقوق الإنسان والمساواة بين الجنسين

٦ - لكل العاملات المهاجرات الحق في التمتع بحماية حقوقهن الإنسانية، التي تشمل الحق في الحياة، والحق في الحرية والأمن الشخصيين، والحق في عدم التعرض للتعذيب أو لغيره من ضروب المعاملة المهينة واللاإنسانية، والحق في التحرر من التمييز على أساس الجنس، أو العنصر، أو الأصل العرقي، أو الخصوصيات الثقافية، أو الجنسية، أو اللغة، أو الدين أو أي وضع آخر، والحق في التحرر من الفقر، والحق في التمتع بمستوى معيشي لائق، والحق في

(٥) العاملات اللاتي لا تحملن أوراقا رسمية هن العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن تصاريح إقامة أو عمل سليمة. وهناك الكثير من الظروف التي يمكن أن يحدث ذلك من خلالها. فيمكن مثلا أن تكن قد حصلن على أوراق مزورة من وكلاء معدومي الضمير، أو ربما يكن قد دخلن البلد بتصاريح عمل سليمة ثم فقدنها بعد ذلك عند استغناء أصحاب الأعمال عن خدماتهن بصورة تعسفية، أو قد لا يحملن أوراقا رسمية لاستيلاء أصحاب الأعمال على جوازات سفرهن. وقد تمد العاملات في بعض الأحيان إقامتهن لما بعد انتهاء تصاريح عملهن، أو قد يدخلن البلد بدون أوراق سليمة.

المساواة أمام القانون وفي الاستفادة من الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع. وهذه الحقوق منصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وفي الكثير من معاهدات حقوق الإنسان التي صدقت عليها أو انضمت إليها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

٧ - كما أن من حق العاملات المهاجرات التمتع بالحماية من التمييز استنادا إلى الاتفاقية، التي تلزم الدول الأعضاء باتخاذ كل التدابير المناسبة، دون إبطاء، للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وضمان تمكينها من ممارسة حقوقها القانونية والفعالية على قدم المساواة مع الرجل في كافة الميادين.

العوامل المؤثرة على هجرة المرأة

٨ - تشكل النساء حاليا قرابة نصف عدد المهاجرين في العالم. وتتحكم في هجرة المرأة عوامل مختلفة، مثل العولمة، والرغبة في السعي وراء فرص جديدة، وتمايز الممارسات الثقافية من حيث نوع الجنس، والعنف الجنساني في البلدان الأصلية، والكوارث الطبيعية أو الحروب والصراعات الداخلية المسلحة. كما تشمل هذه العوامل تفاقم تقسيمات العمل المتصلة بنوع الجنس تحديدا في قطاعات التصنيع والخدمات الرسمية وغير الرسمية في بلدان المقصد، فضلا عن ثقافة الترفيه التي تتمحور حول الذكور، وهو ما يخلق طلبا على المرأة كأداة للترفيه. وقد لوحظ بصورة واسعة كجزء من هذا الاتجاه حدوث زيادة كبيرة في أعداد العاملات المهاجرات وهدهن للعمل كأجيرات.

الشواغل الجنسية والجنسانية المتعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرات

٩ - نظرا لأن انتهاكات حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات تحدث في البلدان الأصلية وبلدان العبور وبلدان المقصد، ستتناول هذه التوصية العامة الحالات الثلاث جميعها من أجل تيسير استخدام الاتفاقية وتعزيز حقوق العاملات المهاجرات والنهوض بالمساواة الموضوعية بين المرأة والرجل في جميع مجالات الحياة. ويُذكر أيضا أن الهجرة ظاهرة عالمية في جوهرها، وهو ما يتطلب التعاون فيما بين الدول على المستويات المتعددة الأطراف والثنائية والإقليمية.

في البلدان الأصلية قبل المغادرة^(٦)

١٠ - تواجه العاملات المهاجرات، حتى قبل مغادرة أوطانهم، العديد من الشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان، ومن بينها الحظر الكامل أو القيود المفروضة على هجرة النساء للخارج على أساس نوع الجنس أو الجنس مقترنا بالسن، أو الحالة العائلية، أو بسبب الحمل أو حالة الأمومة، أو القيود التي تتعلق تحديدا بنوع المهنة، أو اشتراط الحصول على موافقة خطية من الأقارب الذكور لحصول المرأة على جواز سفر من أجل السفر أو الهجرة. وفي بعض الأحيان، تحتجز وكالات التوظيف النساء بحجة التدريب أو الاستعداد للمغادرة، حيث قد يتعرضن للاستغلال المالي أو الاعتداء البدني أو الجنسي والإساءة النفسية. وقد تعاني المرأة أيضا من آثار ضيق فرص الحصول على التعليم، والتدريب والمعلومات الموثوقة عن الهجرة، الأمر الذي يمكن أن يقود إلى إضعاف المرأة أمام أصحاب الأعمال. وقد يستغل وكلاء التوظيف النساء بمطالبتهن برسوم باهظة، مما يضطر النساء أحيانا، وهن عموما لا يمتلكن من الأصول بقدر ما يمتلكه الرجال، إلى مواجهة صعوبات مالية أشد ويزيد من تبعيتهن، على سبيل المثال عند الاضطرار إلى الاستدانة من الأسرة أو الأصدقاء أو من مقرضي الأموال بفوائد ربوية.

في البلدان الأصلية عند العودة

١١ - قد تواجه العاملات المهاجرات تمييزا على أساس الجنس والنوع يشمل إلزام النساء العائدات بإجراء اختبارات لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، و"إعادة التأهيل" الأخلاقي للشابات العائدات، وزيادة التكلفة الشخصية والاجتماعية التي يتكبدها بالمقارنة بالرجال، دون أن يتوفر لهن ما يكفي من الخدمات التي تراعي الفروق بين الجنسين. فالرجال، على سبيل المثال، يمكن أن يعودوا إلى أوضاع أسرية مستقرة بينما قد تجد النساء تفسخا كبيرا في الأسرة عند عودتهن، مع اعتبار غيابهن عن البيت سببا لحدوث هذا التفسخ. كما قد يفترقن إلى الحماية من الأعمال الانتقامية من جانب وكلاء التوظيف المستغلين.

(٦) تتضمن الفقرتان ١٠ و ١١ وصفا لبعض الشواغل الجنسية والجنسانية المتعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرات التي تواجهها المرأة في البلدان الأصلية، قبل مغادرتهم وعند عودتهم. أما الشواغل المتعلقة ببلدان العبور وبالحياة في الخارج، فترد مناقشة لها في الفقرات من ١٢ إلى ٢٢. وهذه الأجزاء ترد على سبيل الأمثلة التوضيحية، وليس الحصر. وجدير بالذكر أن بعض الشواغل المتعلقة بحقوق الإنسان الواردة هنا قد تجرد قرار المرأة بالهجرة من صفته الطوعية بموجب أحكام القانون الدولي ذات الصلة؛ وفي هذه الحالات، تنبغي الإشارة إلى تلك القواعد.

في بلدان العبور

١٢ - قد تواجه العاملات المهاجرات مجموعة متنوعة من شواغل حقوق الإنسان عند عبورهن البلدان الأجنبية. فعند السفر مع وكيل أو مرافق، يمكن أن يتخلى عنهن الوكيل إذا ما صادف مشاكل في بلد العبور أو عند الوصول إلى بلد المقصد. كما تعاني النساء من الضعف إزاء الاعتداءات الجنسية والبدنية من جانب الوكلاء والمرافقين عند السفر في بلدان العبور.

في بلدان المقصد

١٣ - قد تصادف العاملات المهاجرات، بمجرد وصولهن إلى بلدان المقصد، أشكالاً متعددة من التمييز القانوني والفعلي. وهناك بلدان قد تفرض حكوماتها في بعض الأحيان قيوداً أو أنواعاً من الحظر على استخدام النساء في قطاعات معينة. وأياً كان الوضع، فإن العاملات المهاجرات تواجهن مخاطر إضافية بالمقارنة بالرجال نظراً للبيئات التي لا تراعي الفروق بين الجنسين والتي لا تسمح بتنقل النساء ولا تتيح لهن سوى القليل من فرص الوصول إلى المعلومات المتعلقة بحقوقهن واستحقاقهن. كما أن المفاهيم الجنسانية لماهية العمل المناسب للمرأة تحصر فرص العمل المتاحة لهن في الأعمال التي تعكس الوظائف الأسرية أو وظائف الخدمات المنسوبة للمرأة أو في وظائف القطاع غير الرسمي. وبالتالي، أصبحت المهن التي تغلب عليها النساء هي على وجه الخصوص الأعمال المتزلية أو أشكال معينة من الترفيه.

١٤ - وبالإضافة إلى ذلك، قد تستبعد هذه المهن في بلدان المقصد من التعاريف القانونية للعمل، الأمر الذي يحرم المرأة من العديد من أشكال الحماية القانونية. وفي هذه المهن، تصادف العاملات المهاجرات مشاكل في الحصول على عقود ملزمة فيما يتعلق بظروف وشروط العمل، حيث تعملن في بعض الأحيان لساعات طويلة دون الحصول على أجر مقابل العمل الإضافي. وعلاوة على ذلك، كثيراً ما تواجه العاملات المهاجرات أشكالاً متشابهة من التمييز، لا تقتصر على التمييز الجنسي والجنساني فحسب، بل وتصل أيضاً إلى كراهية الأجانب والعنصرية. ويمكن التعبير عن التمييز القائم على العنصر، أو الأصل الإثني، أو الخصائص الثقافية، أو الجنسية، أو اللغة، أو الدين، وغيرها من الأوضاع، بطرق محددة تقوم على أساس الجنس والنوع.

١٥ - وبسبب التمييز على أساس الجنس أو النوع، قد تتقاضى العاملات المهاجرات أجوراً أقل من أجور الرجال، وقد تعانين من عدم دفع أجورهن، أو تأخير دفع رواتبهن إلى وقت مغادرتن، أو تحويل أجورهن إلى حسابات يتعذر عليهن الوصول إليها. فأصحاب الأعمال التي تعمل فيها العاملات المهاجرات، على سبيل المثال، كثيراً ما يضعون أجور العاملات في

١٦ - وقد لا يكون بمقدور العاملات المهاجرات ادخار أو تحويل المدخرات بصورة مأمونة بالقنوات العادية نتيجة للعزلة (بالنسبة للعاملات المتزليات)، أو تعقيد الإجراءات، أو الحواجز اللغوية، أو ارتفاع تكاليف المعاملات؛ وهي مشكلة كبيرة، حيث أنهن يكسبن بوجه عام أقل مما يكسب الرجال. وقد تواجه النساء كذلك التزامات أسرية بتحويل كل ما تكسبته إلى أسرهن بالدرجة التي قد لا تكون منتظرة من الرجال. إذ ينتظر مثلا من النساء العازبات أن يقدمن الدعم حتى الأفراد الأسرة الممتدة في الوطن.

١٧ - وكثيرا ما تعاني المهاجرات أنواعا من عدم المساواة تهدد صحتهن. فقد لا يتيسر لهن الحصول على الخدمات الصحية، بما في ذلك خدمات الصحة الإنجابية، بسبب عدم توفير برامج تأمين صحي أو برامج صحية وطنية لهن، أو أن يتعين عليهن دفع رسوم استخدام فوق قدرتهن. ولما كانت الاحتياجات الصحية للمرأة تختلف عن احتياجات الرجل، فإن هذا الأمر يتطلب اهتماما خاصا. كما أنهن قد يعانين من انعدام الترتيبات الأمنية في أماكن العمل، أو من انعدام ترتيبات للانتقال الآمن ما بين موقع العمل والسكن. وفي الحالات التي تتوفر فيها أماكن الإقامة، وبخاصة في المهن التي تغلب عليها الإناث، مثل المصانع أو المزارع أو الأعمال المتزلية، فإن أوضاع المعيشة تكون سيئة وتعاني من الاكتظاظ وتفتقر إلى المياه الجارية أو المرافق الصحية الكافية، أو قد لا تتوفر فيها الخصوصية أو الشروط الصحية. وتخضع العاملات المهاجرات أحيانا ودون موافقتهن للاختبار الإلزامي التمييزي على أساس

١٨ - وقد يكون التمييز شديدا بشكل خاص في حالات الحمل. فقد تفرض على العاملات المهاجرات فحوص للكشف عن الحمل، يتبعها الإبعاد عن البلد إذا ثبت الحمل؛ أو الإجهاض القسري أو عدم توفر خدمات الصحة الإنجابية المأمونة أو خدمات الإجهاض، عندما تكون صحة الأم في خطر، أو حتى عقب التعرض لاعتداء جنسي؛ وعدم وجود إجازة أمومة واستحقاقات أمومة، وكذلك رعاية التوليد ومرافق التوليد، مما يؤدي إلى مخاطر صحية شديدة. ويمكن أيضا أن تتعرض العاملات المهاجرات للفصل من العمل عند ظهور أعراض الحمل عليهن، مما يؤدي أحيانا إلى فقدان الوضع القانوني فيما يتعلق بالهجرة، وإلى إبعادهن عن البلد.

١٩ - وقد تتعرض العاملات المهاجرات لظروف محففة بشكل خاص فيما يتعلق بإقامتهن في بلد ما. ولا تتمكن النساء أحيانا من الاستفادة من برامج جمع شمل العائلة، التي قد لا تشمل العاملات في القطاعات التي تغلب عليها النساء، مثل العاملات المتزليات أو العاملات في قطاع الترفيه. وقد يكون تصريح الإقامة في بلد العمالة مقيدا تقييدا شديدا للمهاجرات العاملات في المنازل عند انتهاء عقود عملهن، أو إتهامها حسب مشيئة صاحب العمل. وعند فقدان العاملات المهاجرات لوضعهن القانوني المتعلق بالهجرة، فقد يصبحن أكثر ضعفا إزاء العنف من جانب أصحاب الأعمال أو غيرهم ممن يريدون إساءة استغلال الوضع. وإذا ما احتجزن، فقد يصبحن عرضة للعنف على أيدي الموظفين في مراكز الاحتجاز.

٢٠ - وتعاني العاملات المهاجرات من إساءة المعاملة الجنسية والتحرشات الجنسية والعنف البدني بدرجة أكبر، ولا سيما في القطاعات التي تغلب عليها النساء. وتعاني العاملات المتزليات بصفة خاصة من الضعف إزاء الاعتداءات البدنية والجنسية، والحرمان من الغذاء والنوم، والقسوة على أيدي أصحاب الأعمال. وتعد التحرشات الجنسية بالعاملات المهاجرات في بيئات العمل الأخرى، مثل المزارع أو في القطاع الصناعي، مشكلة منتشرة على نطاق العالم (انظر E/CN.4/1998/74/Add.1). كما أن النساء اللائي يهاجرن كزوجات لعمال زائرين، سواء كن أنفسهن عاملات أم غير عاملات، يتعرضن لخطر العنف المتزلي الإضافي من جانب أزواجهن، خاصة إذا جئن من ثقافة تعلي من شأن الدور الخاضع للمرأة في الأسرة.

٢١ - وقد تكون إمكانية اللجوء إلى القضاء محدودة للمهاجرات. وفي بعض البلدان، تفرض على المهاجرات قيود تمنعهن من اللجوء إلى النظام القانوني للحصول على تعويضات عن معايير العمل التمييزية، وعن التمييز في التوظيف، أو العنف الجنسي أو الجنساني. كذلك، قد لا تكون العاملات المهاجرات مؤهلات للحصول على المساعدة القانونية الحكومية الجمانية، وقد توجد معوقات أخرى مثل عدم التجاوب والعداء من جانب الموظفين، وفي بعض الأحيان التواطؤ بين الموظفين ومرتكبي تلك الانتهاكات. وفي بعض الحالات، تصدر إساءة المعاملة الجنسية والعنف وغير ذلك من أشكال التمييز ضد العاملات المتزليات المهاجرات من جانب الدبلوماسيين الذين يتمتعون بالحصانة الدبلوماسية. وفي بعض الحالات، تكون هناك ثغرات في القوانين التي توفر الحماية للعاملات المهاجرات. فقد يفقدن تصاريح عملهن، على سبيل المثال، بمجرد أن يبلغن عن إساءة المعاملة أو التمييز، وعندئذ لا يمكنهن البقاء في البلد طوال فترة نظر القضية، إن نُظرت. وبالإضافة إلى هذه الحواجز الرسمية، هناك حواجز عملية قد تمنع حصول المهاجرات على التعويضات. فالكثيرات منهن لا يعرفن لغة البلد، ولا يعرفن حقوقهن. وقد يكون التنقل داخل البلد أكثر تقييدا للمهاجرات. وقد يمنع أصحاب العمل النساء من مغادرة مواقع عملهن أو إقامتهن، ومن استخدام الهاتف، أو يحظر عليهن الانضمام إلى أي جماعات أو رابطات ثقافية. وكثيرا ما لا يعرفن سفاراتهن أو الخدمات المتاحة لهن نظرا لاعتمادهن على أصحاب الأعمال أو على أزواجهن في الحصول على تلك المعلومات. إذ يصعب مثلا على العاملات المتزليات المهاجرات، اللاتي يندر أن يغبن عن نظر أصحاب عملهن، حتى أن يسجلن أسماءهن في سفاراتهن أو أن يتقدمن بشكاوى إليها. ولذلك، تفتقر هؤلاء النساء إلى أية صلات خارجية أو أية وسائل للتقدم بشكاوى، وقد يعانين من العنف وإساءة المعاملة لفترات طويلة قبل أن ينكشف الأمر. وبالإضافة إلى ذلك، فإنهن لا يستطعن التقدم بشكاوى نظرا لاحتجاز أصحاب الأعمال لجوازات سفرهن، أو نتيجة للخوف من الانتقام في حالة تورط العاملات المهاجرات في قطاعات ترتبط بشبكات إجرامية.

٢٢ - وتعاني العاملات المهاجرات اللاتي لا تحملن أوراقا رسمية معاناة خاصة من الضعف إزاء الاستغلال وإساءة المعاملة بسبب عدم قانونية وضعهن فيما يتعلق بالهجرة، وهو ما يزيد من استبعادهن وتعرضهن لخطر الاستغلال. إذ يمكن استغلالهن في أعمال السخرة، وتكون فرص حصولهن على الحد الأدنى من حقوقهن محدودة بسبب الخوف من الافتتاح. كما قد يواجهن مضايقات من جانب الشرطة. فعندما يُلقى القبض عليهن، عادة ما يُحاكمن على انتهاكات قوانين الهجرة، ويوضعن في مراكز الاحتجاز حيث يعانين من الضعف إزاء إساءة المعاملة الجنسية، ويتم ترحيلهن.

توصيات للدول الأطراف^(٧)

مسؤوليات مشتركة للبلدان الأصلية وبلدان المقصد

٢٣ - تشمل المسؤوليات المشتركة للبلدان الأصلية وبلدان المقصد ما يلي:

(أ) صياغة سياسة شاملة تراعي الاعتبارات الجنسانية وتتأسس على الحقوق: يجب على الدول الأطراف أن تستفيد من الاتفاقية والتوصيات العامة في صياغة سياسة تراعي الاعتبارات الجنسانية وتتأسس على الحقوق، على أساس من المساواة وعدم التمييز، لتنظيم وإدارة كافة جوانب ومراحل الهجرة، وتيسير وصول العاملات المهاجرات إلى فرص العمل في الخارج، وتعزيز الهجرة الآمنة، وكفالة حماية حقوق العاملات المهاجرات (المادتان ٢ (أ) و ٣)؛

(ب) المشاركة النشطة للعاملات المهاجرات والمنظمات غير الحكومية المعنية: يجب على الدول الأطراف أن تسعى إلى إشراك العاملات المهاجرات والمنظمات غير الحكومية المعنية بصورة نشطة في صياغة السياسات وتنفيذها ورصدها وتقييمها (المادة ٧ (ب))؛

(ج) البحوث وجمع البيانات والتحليل: يجب على الدول الأطراف إجراء ودعم البحوث الكمية والكيفية وجمع البيانات والتحليل لتحديد المشكلات والاحتياجات التي تواجه العاملات المهاجرات في كل مرحلة من مراحل عملية الهجرة من أجل تعزيز حقوق العاملات المهاجرات وصياغة السياسات ذات الصلة (المادة ٣).

مسؤوليات خاصة بالبلدان الأصلية

٢٤ - يجب على البلدان الأصلية احترام وحماية حقوق الإنسان لرعاياها من النساء ممن يهاجرن لغرض العمل. والتدابير التي قد تكون لازمة تشمل ما يلي، على سبيل المثال لا الحصر:

(أ) رفع أشكال الحظر أو القيود التمييزية المفروضة على الهجرة: يجب على الدول الأطراف إبطال أشكال الحظر أو القيود التمييزية المفروضة على هجرة المرأة بسبب السن أو الحالة الزوجية أو الحمل أو الأمومة. ويجب عليها رفع القيود التي تشترط حصول المرأة على موافقة الزوج أو الوصي الذكر للحصول على جواز سفر أو للسفر (المادة ٢ (و))؛

(٧) المواد الواردة مقابل كل توصية تشير إلى مواد اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

(ب) التثقيف والتوعية والتدريب مع توحيد المحتويات: يجب على الدول الأطراف أن تضع برنامجاً مناسباً للتثقيف والتوعية بالتشاور الوثيق مع المنظمات غير الحكومية المعنية، وأخصائيي الشؤون الجنسانية والمهجرة، والعاملات المهاجرات ممن يمتلكن خبرة في مجال الهجرة، ووكالات التوظيف الموثوق بها. ويجب، في ذلك الصدد، على الدول الأطراف ما يلي (المواد ٣ و ٥ و ١٠ و ١٤):

١' توفير أو تيسير برامج للتوعية والتدريب، مجانية أو بتكلفة ميسورة، تتأسس على المسائل الجنسانية والحقوق قبل السفر، لتوعية العاملات المقبلات على الهجرة باحتمال تعرضهن للاستغلال، بما في ذلك: المحتويات الموصى بها لعقود العمل، والحقوق والاستحقاقات القانونية في بلدان العمل، وإجراءات اللجوء إلى آليات الانتصاف الرسمية وغير الرسمية، والعمليات التي يمكن من خلالها الوصول إلى المعلومات عن أصحاب الأعمال، والأوضاع الثقافية في بلدان المقصد، ومعالجة الإجهاد، وتدابير الإسعافات الأولية وخدمات الطوارئ، بما في ذلك أرقام هواتف الطوارئ لسفارة البلد الأصلي؛ والمعلومات عن السلامة أثناء الانتقالات، بما في ذلك في المطارات ووجهات الخطوط الجوية، والمعلومات المتعلقة بالصحة العامة والصحة الإنجابية، بما في ذلك الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ويجب أن تكون هذه البرامج موجهة للنساء المقبلات على الهجرة للعمل، وأن تجري في أماكن تدريب لامركزية بحيث تكون متاحة للنساء؛

٢' توفير قائمة بوكالات التوظيف السليمة والموثوق بها، ووضع نظام موحد للمعلومات الوظائف المتاحة في الخارج؛

٣' توفير المعلومات عن أساليب وإجراءات الهجرة للعمل للعاملات اللاتي يرغبن في الهجرة بصورة مستقلة عن وكالات التوظيف؛

٤' إلزام وكالات التوظيف بالمشاركة في برامج التوعية والتدريب، وتعريفها بحقوق العاملات المهاجرات وبأشكال التمييز الجنسي والجنساني والاستغلال التي قد تتعرض لها المرأة ومسؤوليات الوكالات تجاه النساء؛

٥' تعزيز توعية المجتمعات المحلية بتكاليف ومنافع جميع أشكال هجرة المرأة، والقيام بأنشطة توعية متعددة الثقافات موجهة إلى الجمهور العام لتسليط الضوء على التهديدات والمخاطر والفرص التي تنطوي عليها الهجرة، واستحقاقات المرأة من عائداتها تحقيقاً لأمنها المالي، وضرورة الحفاظ على التوازن بين مسؤوليات المرأة تجاه أسرقتها ومسؤوليتها تجاه نفسها. ويمكن القيام بمثل هذا البرنامج للتوعية من خلال البرامج التثقيفية الرسمية أو غير الرسمية؛

٦' تشجيع قطاعات وسائط الإعلام والمعلومات والاتصالات على الإسهام في التوعية بمسائل الهجرة، بما في ذلك ما تسهم به العمالات المهاجرات في الاقتصاد، وضعف المرأة تجاه الاستغلال والتمييز، ومختلف المواقع التي يحدث فيها هذا الاستغلال؛

(ج) الأنظمة ونظم الرصد، على النحو التالي:

١' يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتصمم نظم رصد تكفل احترام وكلاء التوظيف والتشغيل لحقوق جميع النساء المهاجرات. ويجب على الدول الأطراف أن تضمن تشريعاتها تعريفها شاملاً للتوظيف غير النظامي إلى جانب فرض عقوبات قانونية لانتهاك القانون من قبل الوكلاء (المادة ٢ (هـ))؛

٢' يجب على الدول الأطراف أيضاً أن تنفذ برامج لاعتماد وكالات التوظيف لكفالة حسن ممارستها (المادة ٢ (هـ))؛

(د) الخدمات الصحية: يجب على الدول الأطراف كفالة توفير شهادات صحية موحدة وسليمة إذا ما طلبتها بلدان المقصد وإلزام أصحاب الأعمال المحتملين بالتأمين الطبي على العمالات المهاجرات. ويجب احترام حقوق الإنسان للعمالات المهاجرات عند إجراء جميع الفحوص المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وغيرها من الفحوص الطبية قبل المغادرة. ويجب أن يولى انتباه خاص لطوعية إجراءاتها ولتقديم الخدمات والأدوية مجاناً أو بأسعار معقولة؛ وللمشاكل الناجمة عن الوصمة (المادتان ٢ (و) و ١٢)؛

(هـ) وثائق السفر: يجب على الدول الأطراف أن تكفل مساواة الرجل والمرأة في الحصول بشكل مستقل على وثائق السفر (المادة ٢ (د))؛

(و) المساعدة القانونية والإدارية: يجب على الدول الأطراف أن تكفل توافر المساعدة القانونية في ما يتعلق بالهجرة من أجل العمل. فيجب مثلاً أن يتوفر إجراء استعراض قانوني يكفل صلاحية عقود العمل وحماية حقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل (المادتان ٣ و ١١)؛

(ز) تأمين تحويلات الدخل: يجب على الدول الأطراف وضع تدابير لتأمين تحويلات العاملات المهاجرات وتوفير المعلومات والمساعدة للنساء لتمكينهن من الوصول إلى المؤسسات المالية الرسمية لإرسال الأموال إلى بلدانهم ولتشجيعهن على المشاركة في مشاريع الادخار (المادتان ٣ و ١١)؛

(ح) تيسير ممارسة الحق في العودة: يجب على الدول الأطراف أن تكفل تمكين الرغبة في العودة إلى بلدها الأصلي من القيام بذلك بمعزل عن أي إكراه أو إساءة (المادة ٣)؛

(ط) الخدمات المقدمة للعائدات: يجب على الدول الأطراف أن تصمم أو تشرف على تقديم خدمات اقتصادية - اجتماعية ونفسية وقانونية شاملة تهدف إلى تيسير إعادة إدماج المرأة العائدة. كما يجب عليها مراقبة مقدمي هذه الخدمات بغية عدم استغلال الموقع الضعيف الذي تكون فيه المرأة العائدة من الخارج، كما يجب عليها إقامة آليات للشكاوى لحماية النساء من الأعمال الانتقامية لوكلاء التوظيف أو أصحاب الأعمال أو الأزواج السابقين (المادتان ٢ و ٣)؛

(ي) الحماية الدبلوماسية والقنصلية: يجب على الدول الأطراف أن تقوم بشكل مناسب بتدريب موظفيها الدبلوماسيين والقنصليين على الوفاء بواجباتهم في حماية حقوق العاملات المهاجرات في الخارج. ويجب أن تشمل هذه الحماية توفير خدمات الدعم الرفيعة المستوى للعاملات المهاجرات، بما في ذلك توفير المترجمين الشفويين في الوقت المناسب، وكذلك الرعاية والمشورة الطبيتين والمساعدة القانونية والمأوى عند الاحتياج لها. ويجب على الدول الأطراف التي تترتب عليها واجبات محددة بموجب القانون الدولي العرفي أو الاتفاقيات الأخرى كاتفاقية فيينا للعلاقات القنصلية، أن تفي بالتزاماتها بالكامل في ما يتعلق بحقوق العاملات المهاجرات (المادة ٣).

مسؤوليات خاصة ببلدان المرور

٢٥ - يجب على الدول الأطراف التي تسافر عبرها المرأة المهاجرة اتخاذ جميع الخطوات المناسبة التي تكفل عدم استخدام أوضاعها لتسهيل انتهاك حقوق العاملات المهاجرات. وتشمل التدابير التي يمكن المطالبة باتخاذها، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) تدريب موظفي الدولة ومراقبتهم والإشراف عليهم: يجب على الدول الأطراف أن تكفل تدريب أفراد شرطتها وموظفيها العاملين عند الحدود وغيرهم من المسؤولين الرسميين والإشراف عليهم ومراقبتهم بشكل كاف بغية مراعاة الفوارق بين الجنسين وإتباع الممارسات غير التمييزية في تعاملهم مع العاملات المهاجرات (المادة ٢ (د)؛

(ب) منع انتهاكات حقوق النساء للمهاجرات والمعاقبة عليها، حين تكون حاضعة لولايتها: يجب على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير فعالة لمنع جميع ما يخضع لولاياتها من انتهاكات لحقوق الإنسان متصلة بالهجرة والمعاقبة عليها، سواء ارتكبتها سلطات عامة أو جهات خاصة. ويجب على الدول الأطراف توفير أو تيسير الخدمات والمساعدة في الحالات التي تسافر فيها المرأة مع وكيل أو مرافق ثم يتخلى عنها، وبذل كل الجهود لتعقب المرتكبين واتخاذ الإجراءات القانونية بحقهم (المادتان ٢ (ج) و (ه)).

مسؤوليات خاصة ببلدان المقصد

٢٦ - يجب على الدول الأطراف التي تقيم أو تعمل فيها المرأة المهاجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لكفالة عدم التمييز ضد العاملات المهاجرات وتمتعهن بالمساواة في الحقوق، بما في ذلك في مجتمعاتهن المحلية. وتشمل التدابير التي يمكن المطالبة باتخاذها، على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) رفع أوجه الحظر أو القيود التمييزية عن الهجرة: يجب على الدول الأطراف إبطال أوجه الحظر التام والقيود التمييزية على هجرة المرأة. ويجب عليها أن تكفل ألا تتضمن نظم منح التأشيرات فيها تمييزاً غير مباشر ضد المرأة بفرض قيود على عمل العاملات المهاجرات في بعض فئات الوظائف التي يغلب عليها الرجال، أو باستبعاد بعض المهن التي تهيمن عليها المرأة من نظم منح التأشيرة (المادة ٢ (و))؛

(ب) توفير الحماية القانونية لحقوق العاملات المهاجرات: يجب على الدول الأطراف كفالة أن توفر القوانين الدستورية والمدنية، فضلاً عن قوانين العمل، للعاملات المهاجرات نفس الحقوق والحماية المكفولة لجميع العاملين في البلد، بما في ذلك الحق في التنظيم وتكوين الجمعيات بحرية. كما يجب عليها أن تكفل صحة عقود العاملات المهاجرات من الناحية القانونية. وأن تكفل الدول بصفة خاصة حماية المهن التي تغلب عليها العاملات المهاجرات، كالعمل المتزلي وبعض أشكال الترفيه، وذلك بموجب قوانين العمل، بما فيها أنظمة الأجور ونظام الأجر بالساعة، وقوانين الصحة والسلامة، وأنظمة العطل والإجازات. ويجب أن تتضمن القوانين آليات لمراقبة أوضاع أماكن العمل للعاملات المهاجرات، ولا سيما في أنواع الوظائف التي يغلب عليها (المواد ٢ (أ) و (و) و (١١)؛

(ج) كفالة إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف: يجب على الدول الأطراف كفالة إمكانية الوصول إلى سبل الانتصاف عند انتهاك حقوقها. والتدابير الخاصة تشمل، على سبيل المثال، لا الحصر، ما يلي:

١' إصدار وإنفاذ القوانين والنظم التي تتضمن ما يكفي من سبل الانتصاف وآليات تقديم الشكاوى، وإقامة آليات يسهل الوصول إليها لحل المنازعات، وحماية التعاملات المهاجرات اللاتي يحملن واللاتي لا يحملن أوراقا رسمية على حد سواء من التمييز والاستغلال وإساءة المعاملة على أساس نوع الجنس؛

٢' إلغاء أو إبطال القوانين التي تحول دون استفادة التعاملات المهاجرات من المحاكم وغيرها من سبل الانتصاف. ويشمل ذلك القوانين المتعلقة بفقدان تصاريح العمل، مما يؤدي إلى فقدان الدخل المكتسب والترحيل المحتمل من قبل مكتب الهجرة عندما يقدم العامل شكوى استغلال أو إساءة معاملة ريثما يتم التحقيق. ويجب على الدول الأطراف الأخذ بالمرونة في عملية تغيير أصحاب الأعمال أو الكفلاء دون ترحيل التعاملات في حالات الشكوى من إساءة المعاملة؛

٣' ضمان وصول المهاجرات إلى المساعدة القانونية، وإلى المحاكم والنظم التنظيمية المكلفة بإنفاذ قوانين العمل والعمالة، بما في ذلك من خلال المساعدة القانونية المجانية؛

٤' توفير مأوى مؤقت للتعاملات المهاجرات اللاتي يرغبن في ترك أصحاب العمل أو الأزواج أو الأقارب عند تعرضهن لإساءة المعاملة، وتوفير مرافق لإيوائهن بصورة آمنة أثناء المحاكمات؛

(د) توفير الحماية القانونية لحرية التنقل: يجب على الدول الأطراف على الدول الأطراف أن تكفل عدم مصادرة أصحاب العمل وجهات التوظيف لوثائق سفر التعاملات المهاجرات أو هوياتهن أو إتلافها. وعلى الدول الأطراف أيضا أن تتخذ خطوات لإنهاء العزل القسري، أو الحبس في المنزل، للتعاملات المهاجرات، لا سيما اللاتي يعملن في الخدمة المنزلية. وينبغي تدريب ضباط الشرطة على حماية حقوق التعاملات المهاجرات من هذه التجاوزات (المادة ٢ (هـ))؛

(هـ) خلو مشاريع لم تشمل الأسرة من التمييز: يجب على الدول الأطراف أن تضمن خلو مشاريع لم تشمل الأسرة من التمييز على أساس الجنس بشكل مباشر أو غير مباشر (المادة ٢ (و))؛

(و) خلو أنظمة منح الإقامة من التمييز: عندما يكون منح الإقامة مستندا إلى كفالة صاحب العمل أو الزوج، يجب على الدول الأطراف سن الأحكام المتصلة بوضع الإقامة المستقل. ويجب وضع أنظمة للسماح بالإقامة القانونية للمرأة التي تهرب من إساءة معاملة صاحب العمل أو الزوج أو تُفصل من عملها بسبب شكواها من إساءة المعاملة (المادة ٢ (و))؛

(ز) التدريب والتوعية: يجب على الدول الأطراف تقديم برامج إلزامية للتوعية فيما يتعلق بحقوق العاملات المهاجرات والتدريب على مراعاة المنظور الجنساني لوكالات التوظيف العامة والخاصة وأصحاب الأعمال ولموظفي الدولة ذوي الصلة، مثل موظفي العدالة الجنائية، وسلطات الهجرة وحرس الحدود ومقدمي الخدمات الاجتماعية والرعاية الصحية (المادة ٣)؛

(ح) نظم الرصد: يجب على الدول الأطراف أن تعتمد أنظمة وتضع نظم رصد لضمان احترام حقوق جميع العاملات المهاجرات من جانب وكلاء التوظيف وأصحاب الأعمال. وعلى الدول الأطراف أن ترصد عن كثب وكالات التوظيف، وأن تقاضيهم لارتكاب أعمال العنف أو الإكراه أو الخداع أو الاستغلال (المادة ٢ (هـ))؛

(ط) كفالة الحصول على الخدمات: يجب على الدول الأطراف أن تكفل إتاحة الخدمات المناسبة من الناحية اللغوية والثقافية للعاملات المهاجرات، بما في ذلك برامج التدريب المتعلقة باللغات والمهارات، والمأوى لحالات الطوارئ، وخدمات الرعاية الصحية، وخدمات الشرطة، والبرامج الترفيهية، والبرامج المصممة خصيصا للمهاجرات المعزولات مثل العاملات في المنازل وغيرهن المعزولات في المنزل، بالإضافة إلى ضحايا العنف المنزلي. ولا بد من توفير خدمات الطوارئ والخدمات الاجتماعية لضحايا إساءة المعاملة بغض النظر عن وضعهن المتعلق بالهجرة (المواد ٣ و ٥ و ١٢)؛

(ي) حماية حقوق المهاجرات المحتجزات، سواء كن يحملن أو لا يحملن أوراقا رسمية: يجب على الدول الأطراف أن تكفل عدم معاناة العاملات المهاجرات المحتجزات من التمييز ضد المرأة أو العنف القائم على نوع الجنس، وعلى حصول الحوامل والمرضعات وكذلك المعتلات صحيا على الخدمات المناسبة. وعلى الدول أن تستعرض القوانين والنظم

(ك) الإدماج الاجتماعي للعاملات المهاجرات: يجب على الدول الأطراف وضع سياسات وبرامج تهدف إلى تمكين العاملات المهاجرات من الاندماج في مجتمعاتهن الجديدة. ويجب أن تنطوي هذه الجهود على احترام الهوية الثقافية للعاملات المهاجرات وحماية ما هو مكفول لهن من حقوق الإنسان امتثالاً للاتفاقية (المادة ٥)؛

(ل) حماية العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن أوراقاً رسمية: يجب إيلاء اهتمام خاص لوضع النساء اللاتي لا يحملن أوراقاً رسمية. فبغض النظر عن افتقار العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن أوراقاً رسمية لوضع الهجرة، يقع على الدول الأطراف التزام بحماية حقوقهن الإنسانية الأساسية. فلا بد وأن يكون بمقدور العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن أوراقاً رسمية الوصول إلى سبل الانتصاف القانونية والعدالة في حالة تعرض الحياة للخطر، أو في حالة المعاملة القاسية أو المهينة، أو إذا أجبرن على السخرة، أو واجهن الحرمان من الوفاء بالاحتياجات الأساسية، بما في ذلك في أوقات الطوارئ الصحية أو الحمل والأمومة، إذا أسيت معاملتهن بدنياً أو جنسياً من جانب أصحاب الأعمال وغيرهم. وفي حالة القبض عليهن أو احتجازهن، يجب على الدول الأطراف كفالة تلقيهن معاملة إنسانية وتمتعهن بالإجراءات القانونية الواجبة الإلتباع، بما في ذلك من خلال المساعدة القانونية المجانية. ويجب على الدول الأطراف، في ذلك الصدد، إلغاء أو إبطال القوانين التي تحول دون استفادة العاملات المهاجرات اللاتي لا يحملن أوراقاً رسمية من المحاكم وغيرها من سبل الانتصاف. وإذا ما تعذر تجنب الترحيل، يجب على الدول الأطراف معاملة كل حالة على حدة، مع إيلاء الاعتبار الواجب للظروف المتصلة بنوع الجنس ولمخاطر التعرض لانتهاك حقوق الإنسان في البلد الأصلي (المادتان ٢ (هـ) و (و)).

التعاون الثنائي والإقليمي

٢٧ - التدابير المطلوب اتخاذها، تشمل على سبيل المثال لا الحصر، ما يلي:

(أ) الاتفاقات الثنائية والإقليمية: يجب على البلدان المرسل والمستلمة للعاملات المهاجرات وبلدان العبور الدخول في اتفاقات أو مذكرات تفاهم ثنائية أو إقليمية تحمي حقوق العاملات المهاجرات على النحو المبين في هذه التوصية العامة (المادة ٣)؛

(ب) أفضل الممارسات وتقاسم المعلومات، على النحو التالي:

١' تُشجع الدول الأطراف أيضا على تقاسم خبراتها في أفضل الممارسات والمعلومات ذات الصلة لتعزيز توفير الحماية الكاملة لحقوق العاملات المهاجرات (المادة ٣)؛

٢' يجب على الدول الأطراف أن تتعاون في توفير المعلومات عن مرتكبي انتهاكات حقوق العاملات المهاجرات. ويجب على الدول الأطراف، عند تلقيها معلومات بشأن مرتكبي الانتهاكات في أراضيها، أن تتخذ تدابير للتحقيق معهم ومقاضاتهم ومعاقبتهم (المادة ٢ ج)).

توصيات بشأن الرصد والإبلاغ

٢٨ - يجب على الدول الأطراف أن تدرج في تقاريرها معلومات عن الإطار القانوني والسياسات والبرامج التي نفذتها لحماية حقوق العاملات المهاجرات، آخذة في الاعتبار الشواغل الجنسية والجنسانية المتعلقة بحقوق الإنسان والمدرجة في الفقرات من ١٠ إلى ٢٢ أعلاه مهتدية بالتوصيات المقدمة في الفقرات من ٢٣ إلى ٢٧ من هذه التوصية العامة. وينبغي جمع بيانات كافية عن إنفاذ القوانين والسياسات والبرامج ومدى فعاليتها وعن الوضع الفعلي للعاملات المهاجرات حتى تكون المعلومات الواردة في التقارير مفيدة. وينبغي أن تقدم هذه المعلومات في إطار المواد المناسبة من الاتفاقية مع الاسترشاد بالمقترحات المقدمة مقابل كل التوصيات.

التصديق على معاهدات حقوق الإنسان ذات الصلة أو الانضمام إليها

٢٩ - تُشجع الدول الأطراف على التصديق على جميع الصكوك الدولية ذات الصلة بحماية حقوق الإنسان للعاملات المهاجرات، وبخاصة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.