
关于移徙女工问题的第 26 号一般性建议

目录

	段次	页次
导言	1-5	2
适用人权和两性平等的原则	6-7	3
影响妇女移徙的因素	8	4
与移徙妇女有关的涉及性和基于性别的人权问题	9-22	4
对缔约国的建议	23-29	7

关于移徙女工问题的第 26 号一般性建议¹

导言

1. 消除对妇女歧视委员会(委员会)申明移徙妇女与所有妇女一样,在生活的各个领域均不应受到歧视,在其第 32 届会议(2005 年 1 月)上决定,按照《消除对妇女一切形式歧视公约》(《公约》)第 21 条,就某些可能受虐待和歧视的移徙女工类别提出一般性建议。²

2. 本一般性建议旨在帮助缔约国履行义务,尊重、保护和落实移徙女工的人权并履行其他条约所规定的法律义务,各次世界会议行动计划中所做的承诺,以及以移徙问题为重点的条约机构,特别是保护所有移徙工人及其家庭成员权利委员会的重要工作。³ 委员会注意到《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》根据移徙身份对个人,包括移徙妇女进行保护,而《消除对妇女一切形式歧视公约》则保护包括移徙妇女在内的所有妇女,使其免受性歧视和基于性别的歧视。虽然移徙为妇女提供了新的机会,可以作为一种手段,通过扩大参与增强其经济能力,但是她们的人权和安全可能因此受到威胁。因此,本一般性建议的目的就是彻底检查造成许多移徙女工易受伤害的情况,以及她们遭受性歧视和基于性别的歧视与其人权受侵犯互为因果的经历。

3. 国家虽然有权对本国边境和移民进行管制,但前提是,必须全面履行其已经批准或加入的人权条约所规定的义务。其中包括推行安全移民程序和在整个移徙周期尊重、保护与落实妇女人权的义务。履行这些义务的前提是,必须承认移徙女工通过护理和家庭佣工等方式,对自己的国家和目的地国作出的社会和经济贡献。

¹ 委员会感谢保护所有移徙工人及其家庭成员权利委员会在编写本一般性建议期间所作的贡献。

² 消除对妇女歧视委员会感谢其他人权条约机构、移徙者人权问题特别报告员、联合国妇女发展基金、提高妇女地位司、妇女地位委员会、大会和促进和保护人权小组委员会完成的有关移徙者权利的重要工作,并设法借鉴这些工作。委员会还提及以往的一般性建议,如关于收集妇女状况统计数据第 9 号一般性建议、特别是关于暴力侵害妇女行为的第 12 号一般性建议、关于同工同酬的第 13 号一般性建议、关于在预防和控制获得性免疫缺陷综合征(艾滋病)的国家战略中避免歧视妇女的第 15 号一般性建议、关于暴力侵害妇女行为的第 19 号一般性建议和关于妇女获得保健的第 24 号一般性建议,以及委员会在审查缔约国报告时提出的结论意见。

³ 除条约和公约外还可适用以下方案和行动计划。1993 年世界人权会议批准的《维也纳宣言和行动纲领》(第二部分,第 33 至 35 段)、《开罗国际人口与发展会议行动纲领》(第十章)、《社会发展问题世界首脑会议行动纲领》(第 3 章)、《第四次妇女问题世界会议北京宣言和行动纲要》、2001 年 9 月反对种族主义、种族歧视、仇外心理和有关不容忍行为世界会议、2004 年国际劳工组织移徙工人问题行动计划。

4. 委员会认识到，移徙妇女可以按移徙动因、移徙目的和相关逗留期、易遭受风险和虐待情况、在移徙目的地的身份以及公民资格而成若干类别。委员会还认识到，这些类别并非固定而且相互重叠，因此有时难以明确区分。因此，本一般性建议的范围仅限于处理以下类别的移徙妇女的状况，这些人都从事低收入工作，遭受虐待和歧视的可能性很大，而且与专业移徙工人不同，在所就业的国家可能根本不具有永久居留资格或公民资格。因此，在许多情况下，她们享受不到相关国家法律上和事实上的保护。移徙妇女的这些类别是：⁴

- (a) 独立移徙的移徙女工；
- (b) 与同样是工人的配偶或其他家庭成员团聚的移徙女工；
- (c) 属于上述任何类别的无证⁵ 移徙女工。

但是委员会强调，所有类别的移徙妇女都在《公约》缔约国责任范围之内，须受《公约》保护，使其免受各种形式的歧视。

5. 虽然移徙者中有男有女，但是移徙现象并非与性别无关。女性移徙者与男性移徙者相比，在合法移徙渠道、移徙进入的部门、受到的虐待形式及后果等方面并不相同。为了解妇女所遭受的具体影响，应从两性不平等、女性传统角色、存在性别差异的劳动力市场、普遍存在的基于性别的暴力以及全世界陷于贫穷和进行劳工移徙的女性人数日增的角度，来研究妇女移徙问题。因此，采取两性平等观点对于分析女性移徙者的地位，对于制定政策消除歧视、剥削和虐待都至关重要。

适用人权和两性平等的原则

6. 所有移徙女工的人权都应得到保护，其人权包括生命权利、自由及个人安全权利、不受虐待的权利、不受有辱人格和非人道待遇的权利、不因性别、种族、族裔、文化特性、国籍、语言、宗教或其他状况受歧视的权利、免于贫穷的权利、享有适当生活水准的权利、法律面前人人平等的权利和享有适当法律程序的权利。《世界人权宣言》和联合国会员国批准或加入的许多人权条约都对这些权利作了规定。

⁴ 本一般性建议仅涉及与工作有关的移徙妇女情况。虽然实际上，移徙女工有时可能因面临各种程度的脆弱性而被贩卖，但是本一般性建议不涉及贩卖人口情况。贩卖人口现象错综复杂，需要更加重视。委员会认为，这个现象可以通过《公约》第6条予以更全面的处理，该条规定缔约各国义务“采取一切适当措施，包括制定法律，以禁止一切形式贩卖妇女及意图营利使妇女卖淫的行为。”。不过，委员会强调，本一般性建议中有许多内容也涉及到移徙妇女被贩卖的情况。

⁵ 无证工人指没有有效居住或工作许可的移徙工人。出现这种情况有多种原因。例如，某些不择手段的代理人可能给她们提供了虚假证件，或者她们可能本来持有效工作许可入境，但后来因雇主任意终止其服务，导致其丧失有效工作许可，或因雇主没收其护照而没有证件。有时，工人可能在工作许可到期后逗留，或未持有效证件入境。

7. 移徙女工还有获得《公约》保护不受歧视的权利。《公约》要求缔约国立即采取一切适当措施，消除对妇女一切形式的歧视，并确保妇女能够在所有领域行使并享有法律上和事实上与男人平等的权利。

影响妇女移徙的因素

8. 目前妇女约占世界移徙人口的一半。全球化、寻找新机会的愿望、贫穷、原籍国有性别差异的文化习俗和基于性别的暴力、自然灾害或战争以及国内军事冲突等各种因素都造成了妇女移徙。这些因素还包括：目的地国的正式和非正式制造业和服务行业按性别分工的现象愈演愈烈，以及以男性为中心的娱乐文化造成对女性演艺人员的需求。在这个趋势中，人们广泛注意到作为工资劳动者单独移徙的妇女人数大幅增多。

与移徙妇女有关的涉及性和基于性别的人权问题

9. 因为原籍国、过境国和目的地国都存在侵犯移徙女工人权的现象，本一般性建议涉及这三种情况，目的是在生活中的各个领域推动采用《公约》，增进移徙女工的权利，并推进男女之间的切实平等。委员会还回顾指出，移徙是一个固有的全球现象，需要各国在多边、双边和区域各级开展合作。

出国前在原籍国⁶

10. 移徙女工即使在出国前也可能面临各种各样的人权问题，包括因性别、或性别加年龄、婚姻状况、妊娠或孕产状况等原因完全禁止或限制出国移徙；针对具体职业的限制或要求，规定妇女必须得到男性亲属的书面许可才可获得护照进行旅行或移徙。妇女有时会被职业介绍所扣留，以参加出国前的准备培训，期间可能受到经济剥削以及人身、性和心理虐待。妇女还要承受教育限制、培训限制和可靠移徙信息限制的后果，从而在与雇主的关系上更易受伤害。职业介绍所可能索取剥削性的费用，而在一般情况下，妇女的财产少于男人，因此她们有时会陷入更大的财务困境，举例而言，如果她们不得不向家庭、朋友或高利贷者贷款，就会更加依赖他人。

回国后在原籍国

11. 移徙女工可能面临性歧视和基于性别的歧视，包括对归国妇女的强制性艾滋病病毒和艾滋病检测，对年轻归国妇女的道德“康复”，以及比男人支付更多的个人和社会费用，而没有得到男女有别的适当服务。例如，男人可以重享稳定的家

⁶ 第 10 和第 11 段述及妇女出国前和返国后在原籍国遭受的某些涉及性和基于性别的人权问题。第 12 至 22 段阐述有关过境和海外生活的问题。这些章节仅示例说明问题，无意作到详尽无遗。应指出，依据有关国际法，这里阐述的某些人权问题可能造成妇女非自愿决定移徙；对于这种情况，应引用相关准则。

庭环境，妇女返家后却可能家庭破裂，而她们离家外被视为是家庭破裂的原因。她们还可能受到剥削性职业介绍所的报复而得不到保护。

在过境国

12. 移徙女工在外国过境时可能面临各种人权问题。当移徙妇女与代理人或陪同一起旅行时，如代理人在过境时或抵达目的地国时遇到问题，她们可能被抛弃。妇女在过境国境内旅行时，还会受到代理人或陪同的性虐待和肉体虐待。

在目的地国

13. 移徙女工抵达目的地后马上就会遇到各种形式法律上和事实上的歧视。一些国家的政府有时会限制或禁止妇女在特定部门就业。无论情况如何，移徙女工与男人相比都面临更多的危险，因为对性别问题不敏感的环境不允许妇女流动，使她们很少有机会获得与自身权利和待遇有关的信息。按性别划分的适当工作概念影响了妇女的工作机会，认为妇女只能从事家庭和服务性工作或仅在非正规部门就业。在这种情况下，家务劳动或某种娱乐形式尤其成为以妇女为主的职业。

14. 另外，这些职业还可能受到目的地国的排斥，不属于法律定义的工作，从而剥夺了对妇女的各种法律保护。从事此类职业的移徙女工难以获得具有约束力的、规定其工作条款和条件的合同，致使她们有时长时间工作而得不到加班费。另外，移徙女工还经常受到交叉歧视，不仅遭受性歧视和基于性别的歧视，而且还受到仇外心理和种族主义的伤害。基于种族、族裔、文化特征、民族、语言、宗教或其他情况的歧视也会具体表现为性歧视和性别歧视。

15. 由于性歧视和性别歧视，移徙女工可能遇到的情况有：工资比男子低、不付工资、拖延付款直到离职、或工资被划入她们无法进入的账户。例如，家庭佣工的雇主经常将佣工的工资存入雇主名下的账户。如果妇女及其配偶有工作身份，她的工资会付给配偶名下的账户。在以女性为主的部门中，工人的每周休息日或国家节假日可能没有薪酬。移徙女工如果因支付招聘费用而负债累累，也可能无法摆脱虐待环境，因为没有其他方式偿还这些债务。当然，非移徙地方妇女从事类似以女性为主的工作也会受到这样的侵害。不过，非移徙地方妇女的就业流动性会好一些。她们有机会离开压迫性工作环境而另谋他就，而无论这种机会多么有限，但在某些国家，移徙女工一旦离职就可能沦为无证人员。非移徙地方女工如果失业还会得到家庭支助等方式的经济保护，但移徙女工不会得到这种保护。因此，移徙女工由于性和性别的原因以及她们的移民身份而面临种种危险。

16. 移徙女工可能因身处孤立环境(就家庭佣工而言)、繁琐手续、语言障碍或高额交易费而无法存款，也无法安全地通过正常渠道汇转存款。这是一个十分严重

的问题，因为她们的收入一般来说低于男子。妇女还要承担家庭义务，必须以某种方式将其所有收入汇寄给家属，而对男子则没有这种期待。例如，可能指望单身妇女向国内大家庭成员提供财务支持。

17. 移徙女工经常遇到危及其健康的不平等现象，她们可能无法获得包括生殖健康服务在内的保健服务，因为她们得不到保险，也无法加入国民健康计划，还可能必须支付负担不起的费用。由于妇女的保健需求与男子不同，这方面需要予以特别注意。对她们的安全工作可能没有作出任何安排，其工作地点和住所之间的往来安全也没有任何保障。在提供住宿的地方，尤其是在工厂、农场或家务工作等以女性为主的职业场所，生活条件可能十分恶劣、拥挤不堪而没有自来水或适当卫生设施，又缺乏隐私和个人卫生。移徙女工有时必须接受带有性别歧视的强制性艾滋病毒/艾滋病检测或其他感染检测而未征得其同意，然后将检测结果交给政府人员和雇主，而非女工本人。如检测结果为阳性，女工可能因此丧失工作或驱逐出境。

18. 对怀孕的歧视可能尤为严重。移徙女工可能面临以下情况：强制性怀孕检测，如果检测结果为阳性就被驱逐出境；强制堕胎或在孕妇健康受到威胁乃至遭受性攻击后无法享有安全生殖健康服务和堕胎服务；没有产假或产假不足，也没有任何福利以及负担得起的产科护理，造成严重的健康隐患。移徙女工如被发现怀孕还可能被开除，有时会导致非正常移民身份和被驱逐出境。

19. 移徙女工在一国国内居留可能受到特别苛刻规定的约束。他们有时是无法受益于家庭团聚计划，这些计划可能不适用于家庭佣工或娱乐业人员等以女性为主部门的从业人员。就业国的居留许可会受到严重限制，对从事家务工作的移徙女工来说尤为如此，因为她们的定期合同可被雇主随意终止或暂停执行。她们如果失去移民身份，就更有可能遭受雇主或其他滥用现况者的暴力行为。她们如果被拘留，也会受到拘留中心官员实施的暴力行为。

20. 移徙女工更容易受到性虐待、性骚扰和殴打，特别是以女性为主的部门。家庭佣工特别容易受到雇主的人身攻击和性攻击、不许进食和睡眠以及虐待，农场工作或工业部门等其他工作环境中对移徙女工的性骚扰是一个全球规模的问题。（见 E/CN.4/1998/74/Add.1）以移徙男工配偶身份移徙或与家属同行的移徙女工，如其文化背景崇尚妇女在家庭中的温顺角色，还可能遭受来自其配偶或亲属的家庭暴力。

21. 移徙女工获得法律援助的机会十分有限。一些国家对移徙女工针对歧视性劳动标准、就业歧视、性暴力和基于性别的暴力利用法律制度获得补救，规定了种种限制。此外，移徙女工也可能没有资格获得政府的免费法律援助，可能还有其他一些障碍，例如，官员的漠视和敌对态度及其有时与实施人相勾结。有时，外

交官实施了性虐待、暴力和其他形式歧视移徙女性家庭佣工的行为，却享有外交豁免权。有些国家中保护移徙女工的法律存在漏洞。例如，她们一旦举报虐待和歧视行为就会失去工作许可，即使进行审判，她们也没有能力在审判期间留在国内。除了这些形式上的障碍外，种种实际障碍也会阻碍她们获得补救。许多人不懂该国语言，也不了解自己的权利。移徙女工可能缺乏流动能力，因为她们可能被雇主禁锢在工作场所或居住地点，禁止使用电话，或禁止参加团体或文化社团。由于依赖雇主或配偶获得有关信息，她们往往不知道本国大使馆和可以利用的各种服务。例如，移徙女性家庭佣工很少离开雇主的视线，因此很难到本国使馆进行登记或投诉。由于这些妇女可能没有任何外界接触，也没有办法提出申诉，她们可能在遭受暴力和虐待很长一段时间后才被发现。此外，护照被雇主扣留、或移徙女工如从事与犯罪网有关的行业而害怕报复，也会使她们无法挺身举报。

22. 无证移徙女工因其非正常移民身份而特别容易受到剥削和虐待，从而更加受到排斥，也更有可能受到剥削。她们可能被当作强迫劳动力而受到剥削，她们享有最低劳动权利的机会也会因担心被告发而受到限制。她们还可能受到警察的骚扰。她们如果被逮捕，通常会受到违反移民法起诉，并被关在拘留中心，在那里很容易受到性虐待并被驱逐出境。

对缔约国的建议⁷

原籍国和目的地国的共同责任

23. 原籍国和目的地国的共同责任包括：

(a) 制定一项对性别问题具有敏感认识和基于权利的全面政策：缔约国应利用《公约》及一般性建议，在平等和不歧视基础上制定一项对性别问题具有敏感认识和基于权利的政策，以便规范和管理移徙的各个方面和各个阶段，协助移徙女工获得国外工作机会，促进安全移徙，并确保移徙女工权利受到保护(第 2(a) 和 3 条)。

(b) 移徙女工和相关非政府组织的积极参与。缔约国应设法让移徙女工和相关非政府组织积极参与此类政策的制定、执行、监督和评价(第 7(b) 条)。

(c) 研究、数据收集和分析。缔约国应开展和支持定量和定性研究、数据收集和分析，以查明移徙女工在移徙过程各阶段面临的问题和需要，以便促进移徙女工的权利，并制定相关政策(第 3 条)。

⁷ 每条建议开列的条款系指《消除对妇女一切形式歧视公约》条款。

原籍国的具体责任

24. 原籍国必须尊重和保护为工作而移徙的本国女性国民的人权。可能需要采取的措施包括但不限于如下：

(a) 取消对移徙的歧视性禁令或限制：缔约国应当废除以年龄、婚姻状况、妊娠或孕产状况为由对女性移民实行的以性别划线的禁令和歧视性限制。缔约国应当取消有关妇女须征得配偶或男性监护人许可才能取得护照或旅行的限制(第2(f)条)；

(b) 以标准内容开展教育、提高认识和培训活动：缔约国应与有关非政府组织、性别和移徙问题专家、有移徙经历的女工和可靠的职业介绍机构密切协商，制订适宜的教育和提高认识方案。在这方面，缔约国应当(第3、5、10和14条)：

(一) 提供或协助提供免费或负担得起的、以性别和权利为基础的离国前情况介绍和培训课程，提高未来移徙女工对潜在剥削的认识，其中包括：推荐的劳务合同内容、在就业国的合法权利和应享权益、正式和非正式补救机制援用程序、了解雇主、目的地国文化情况、心理压力调控、急救和应急措施的办法，包括本国大使馆的应急电话号码以及各种服务；过境安全信息，包括机场和航空公司概况；以及一般保健和生殖健康信息，包括预防艾滋病毒/艾滋病。这些培训课程应通过有效的宣传方案，对未来移徙女工开展定向培训，并在分散的培训地点举办此类课程，使妇女能够参加；

(二) 提供真实、可靠的职业介绍所名录，并创建一个统一的国外当前就业信息系统；

(三) 如女工希望独立移徙而不靠职业介绍所，则介绍前往工作地的移徙方法和程序；

(四) 要求职业介绍所参加提高认识和培训课程，使它们认识到移徙女工的权利以及各种形式的性歧视和基于性别的歧视、妇女可能受到的剥削以及职业介绍所以对妇女的责任；

(五) 提高社区认识以了解妇女一切形式移徙的成本与效益，并针对公众开展跨文化提高认识活动，这些活动应强调移徙的风险、危险和机遇、妇女为确保财务安全而应享有的收入权益、以及在妇女既承担家庭责任又对自己负责方面统筹兼顾的需要。这种提高认识课程可以通过正规和非正规教育方案来实施；

(六) 鼓励媒体、信息和传播部门推动提高人们对移徙问题的认识，包括移徙女工对经济的贡献、妇女容易遭受剥削和歧视问题以及发生这种剥削的各种场所；

(c) 条例和监测制度如下：

(一) 缔约国应当订立条例并制定监测制度，以确保职业介绍所和就业机构尊重所有移徙女工的权利。缔约国应当在其立法中纳入非正规雇用的全面定义，同时规定对职业介绍所的违法行为进行法律制裁(第 2(e) 条)；

(二) 缔约国还应当实施资格认证方案，以确保职业介绍所诚信从业(第 2(e) 条)；

(d) 保健服务：如果目的地国提出要求，缔约国应确保提供标准化和有效的健康证明，并要求未来雇主为移徙女工购买医疗保险。所有必要的离国前艾滋病/艾滋病检测和离国前体检都必须尊重移徙妇女的人权；应当特别注意自愿性、提供免费或负担得起的服务以及污名问题(第 2(f) 条和第 12 条)；

(e) 旅行证件：缔约国应当确保妇女可平等和独立地取得旅行证件(第 2(d) 条)；

(f) 法律与行政援助：缔约国应当确保能够获得工作移徙方面的法律援助。例如，应当在男女平等基础上提供法律复核，以确保工作合同当属有效且保护妇女的权利(第 3 和 11 条)；

(g) 收入汇款保障：缔约国应当订立措施，保障移徙女工的汇款，并提供有关信息，协助妇女利用正规金融机构汇钱回家，并鼓励她们参加储蓄计划(第 3 和 11 条)；

(h) 促进回返权利：缔约国应当确保愿意回返原籍国的妇女能够在不受胁迫和虐待的情况下回返(第 3 条)；

(i) 向回返妇女提供服务：缔约国应当制定或监督社会经济、心理和法律方面的全面服务，以协助回返妇女重返社会。缔约国应当监测服务业者，确保它们不会利用离开国外工作地返回的妇女所处的弱势地位，并应设立投诉机制，保护妇女不受职业介绍者、雇主或前配偶的报复(第 2(c) 和 3 条)；

(j) 外交和领事保护：缔约国必须适当训练和监督其外交和领事人员，确保他们尽职保护国外移徙女工的权利。这种保护应包括向移徙妇女提供优质支助服务，包括在其需要时及时提供口译、医疗服务和咨询、法律援助和住处。如缔约国根据习惯国际法或《维也纳领事关系公约》等条约承担具体义务，则必须对移徙女工充分履行这些义务(第 3 条)。

过境国的具体责任

25. 移徙妇女途经的缔约国应当采取一切适当步骤，确保本国领土不被用于侵害移徙女工的权利。可能需要采取的措施包括但不限于如下：

(a) 训练、监测和监督政府人员：缔约国应当确保边防警察和移民官员得到适当培训、监督和监测，对性别问题有敏感认识，并在与移徙妇女打交道时采取不歧视的做法(第 2(d)条)；

(b) 防止在本国管辖范围内发生侵害移徙女工权利的情况：缔约国应当采取积极措施，防止、起诉和惩处在其管辖范围内发生的一切侵犯移民人权的行爲，而不论这些行爲是由政府当局实施还是由私人行为体实施。与经纪人或陪同一同旅行的妇女如被遗弃，缔约国应当提供或协助提供服务和援助，尽力追查实施人并对其采取法律行动(第 2(c)和(e)条)。

目的地国的具体责任

26. 有移徙妇女在本国工作的缔约国应采取一切适当措施，确保移徙女工包括在她们自己的社区内不受歧视和享有平等权利。应采取的措施包括但不限于以下：

(a) 取消对移徙的歧视性禁令或限制：缔约国应立即废除对妇女移徙的禁令和歧视性限制。缔约国应确保本国签证制度不间接歧视妇女，允许移徙女工不受限制地受雇于某些以男性为主的工作类别，也不把某些以女性为主的职业排除在签证制度之外。缔约国还应解除有关禁止移徙女工与国民或永久居民结婚、怀孕或获得独立住所的禁令(第 2 条(f)款)；

(b) 对移徙女工权利的法律保护：缔约国应确保宪法和民法以及劳工法典为移徙女工提供与给予本国所有工人一样的权利和保护，包括组织权和自由结社权。缔约国应确保移徙女工的合同具有法律效力。特别是，它们应确保以移徙女工为主的职业，如家务工作和某些形式的娱乐工作，都受到劳工法的保护，包括工资和工时法规、健康和安守则以及假日和休假条例。这些法律应包括监测移徙女工工作场所条件的机制，尤其是在以她们为主的工作类别中(第 2(a)、(f)和 11 条)；

(c) 获得补救：缔约国应确保移徙女工在她们的权利受到侵犯时，有能力获得补救。具体措施包括但不限于以下(第 2(c)、(f)和 3 条)：

(一) 颁布和执行有关法律和条例，包括适当的法律补救措施和投诉机制，并建立使用方便的争端解决机制，保护持证和无证移徙女工免遭歧视或基于性别的剥削和虐待；

(二) 废除或修改有碍移徙女工使用法院和其他矫正系统的法律。其中包括有关因工人就剥削或虐待提出投诉及在等候调查期间丧失工作许可导致收入损失并可能遭到移民当局递解出境的法律。缔约国应在更换雇主或担保人的程序中引入灵活性，不在工人投诉虐待的案件中实施递解；

(三) 确保移徙女工有机会获得法律援助，也有机会诉诸法院并向负责执行劳工就业法的监管系统提出申诉，包括获得免费法律援助；

(四) 为那些想要离开虐待她们的雇主、丈夫或其他亲属的移徙女工提供临时住所，并在审判期间提供安全的住宿设施；

(d) 对行动自由的法律保护：缔约国应确保雇主和招聘者不没收或销毁属于移徙妇女的旅行或身份证件。缔约国还应采取步骤，制止将移徙女工强行隔离或锁在家中，尤其是那些从事家庭服务的女工。警官应接受培训，以保护移徙女工不受这些虐待的权利(第 2(e) 条)；

(e) 非歧视性家庭团聚计划：缔约国应确保移徙工人家庭团聚计划不构成直接或间接的性别歧视(第 2(f) 条)；

(f) 非歧视性居留条例：如移徙女工获得居留证的前提是雇主或配偶的担保，缔约国应颁布有关独立居留身份的规定。应制定条例，允许从虐待她的雇主或配偶处逃离或因投诉受到虐待而被解雇的妇女合法逗留(第 2(f) 条)；

(g) 培训和提高认识：缔约国应为有关公营和私营职业介绍所和雇主以及刑事司法官员、边境警察、移民当局、边防警察和社会服务及保健人员等相关国家工作人员举办强制性提高认识课程，讲授移徙女工的权利，并开展敏感认识性别问题的训练(第 3 条)；

(h) 监测系统：缔约国应通过法规并设立监测系统，以确保招聘人员和雇主尊重所有移徙女工的权利。缔约国应密切监测职业介绍所，并对它们的暴力、胁迫、欺骗或剥削行为予以起诉(第 2(e) 条)；

(i) 获得服务：缔约国应确保为移徙女工提供在语言和文化上适当的对性别问题敏感的服务，包括语言和技能培训方案、紧急收容中心、保健服务、警察服务、文娱节目，以及专为家庭佣工和被隔绝在家中的其他女工等孤立移徙女工以及家庭暴力的受害人设计的方案。无论受虐者的移民身份如何，都必须向她们提供相关的紧急和社会服务(第 3、5 和 12 条)；

(j) 持证或无证移徙女工被拘留时的权利：缔约国应确保移徙女工在被拘留时免遭歧视或基于性别的暴力，并确保孕妇和哺乳母亲以及健康状况不佳的妇女获得适当的服务。缔约国应审查、取消或修改导致过多移徙女工因移徙原因而被拘留的法律、法规或政策(第 2(d) 和 5 条)；

(k) 移徙女工融入社会：缔约国应通过政策和方案，使移徙女工能够融入新的社会。在从事此类工作时应依照《公约》尊重移徙女工的文化特征，保护她们的人权(第 5 条)；

(1) 保护无证移徙女工：无证妇女的境况需要特别注意。尽管无证移徙女工没有移民身份，缔约国仍有义务保护她们的基本人权。无证移徙女工在有生命危险或可能遭受残酷和有辱人格的待遇时，或在她们被迫从事强制性劳动，满足基本需要的权利可能被剥夺的情况下，包括在健康出现紧急问题或怀孕及分娩时，或如果她们遭到雇主或其他人的身体虐待和性虐待，必须有机会诉诸法律补救方法和司法手段。如果她们被逮捕或拘留，缔约国必须确保无证移徙女工受到人道待遇并可诉诸适当法律程序，包括免费法律援助。在这方面，缔约国应废除或修订有碍无证移徙女工诉诸法院和其他矫正系统的法律及惯例。如果递解出境无法避免，缔约国需要分别处理每一件个案，适当考虑与性别有关的情况以及原籍国侵犯人权的危险(第 2(c)、(e)和(f)条)。

双边和区域合作

27. 应采取措施包括但不限于以下：

(a) 双边和区域协定：凡属输出国、接收国和过境国的缔约国，应按本一般性建议所述，签订保护移徙女工权利的双边或区域协定或谅解备忘录(第 3 条)；

(b) 最佳做法和信息共享如下：

(一) 还应鼓励缔约国交流最佳做法经验和相关信息，以促进充分保护移徙女工的权利(第 3 条)；

(二) 缔约国应展开合作，提供有关侵犯移徙女工权利行为人的资料。缔约国应在收到本国境内行为人的资料时采取措施，对他们进行调查、起诉和惩罚(第 2(c)条)。

关于监测和报告的建议

28. 缔约国应在其报告中列入有关资料，说明本国为保护移徙女工权利而实施的法律框架、政策和方案，同时考虑到本一般性建议第 10 至 22 段载列的基于性和性别的人权问题，并以本一般性建议第 23 至 27 段提出的建议为指导。应收集关于执行工作以及法律、政策和方案的功效和移徙女工实际处境的适当数据，从而使报告中的信息能够说明问题。应在《公约》最适当条款下，以针对全部建议而提出的意见为指导，提供这种资料。

批准或加入有关人权条约

29. 鼓励缔约国批准所有与保护移徙女工人权有关的国际文书，特别是《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》。
