



## 保护所有移徙工人及其 家庭成员权利公约

Distr.: General  
23 February 2011  
Chinese  
Original: English

### 保护所有移徙工人及其 家庭成员权利委员会

## 关于移徙家政工人的第 1 号一般性意见

### 一. 引言

1. 家政工作是数百万人的一个重要职业，在有些国家，家政工人占就业总人数的比例高达 10%。<sup>1</sup> 过去几十年，家政工人中的移民人数呈上升趋势。妇女占这些工人中的绝大多数。

2. 保护所有移徙工人及其家庭成员权利委员会(以下称“委员会”)注意到许多国家和国际法律框架都没有明确提到家政工作或家政工人，因此在 2009 年 10 月举行的第十一届会议上，决定发布一项一般性意见，指导各国履行《保护所有移徙工人及其家庭成员权利公约》(以下称“公约”)规定的与移徙家政工人有关的义务。2009 年 10 月 14 日，委员会举办了与这一问题有关的“一般性讨论日”活动，此次讨论得到了各国、国际组织、非政府组织和贸易组织、民间社会和移徙者的大力参与，并发布了一些书面看法和研究报告。本一般性意见参考了这些材料以及委员会在审查缔约国提交的《公约》执行情况报告方面所积累的经验。

3. 按照《公约》的定义，“移徙工人”是指“在其非国民的国家将要、正在或已经从事有报酬的活动的人”。<sup>2</sup> 《公约》随之明文规定了对移徙工人及其家庭成员的保护，不仅是在移徙者实际工作时，而且是在“移徙工人及其家庭成员的

<sup>1</sup> 在全世界的家政工人人数方面缺乏准确数据，部分原因是家政工作不公开的情况较多，而且国家统计数字往往不把家政工人算作一个独立的类别。不过，现有的这类数据表明，家政工人占发展中国家就业总人数的 4%至 10%，在发达国家，这一数字为 1%至 2.5%。See International Labour Organization (ILO) (2009), “Decent Work for Domestic Workers”, Report IV(1), International Conference, 99th session, 2010.

<sup>2</sup> 《公约》第 2 条。《公约》第 3 条的适用范围排除了一些类别的工人，包括国际组织和国家的某些员工；在非原籍国居住的投资者；其身份由一般国际法或特定协定加以规定的人员；学生和受训人员；未获就业国接纳入境居住和从事有报酬活动的海员和近海装置上的工人。此外，只有在国家立法规定《公约》适用于难民和无国籍人的情况下，这些人员才可以包括在内（第 3 条(d)款）。

整个移徙过程中，包括准备移徙、离开、过境和整个逗留期间，在就业国从事有报酬活动以及回返原籍国或惯常居住国时”。<sup>3</sup>

4. 按照其根据国家移徙法下的行政地位，有些移徙者被认为是有证或合法移徙者，另一些则被认为是无证或非法移徙者。就如《公约》先是规定所有移徙工人(无论其地位如何)的权利，<sup>4</sup> 然后进一步区分有证或合法移徙者的权利一样，<sup>5</sup> 除非另有说明，本一般性意见中指的是所有移徙家政工人。

5. 任何国际文书都没有界定“家政工作”或“家政工人”。但根据国家立法中给出的各种定义的共同要素，<sup>6</sup> 委员会注意到，“家政工人”一词通常是指按照雇佣关系在别人家里或者为别人家工作的人员，无论是否住在对方家里。

6. 委员会认为，《公约》第2条第2款界定的“移徙工人”一词包括移徙家政工人，并认为，任何为了将移徙家政工人排除在保护范围之外而作的区分显然都违反了《公约》。

7. 虽然本一般性意见所述的许多人权问题和关切与所有家政工人有关，但有些问题和关切是作为移徙者的家政工人所特有的。一般来说，移徙家政工人更易遭受某些形式的剥削和虐待。他们脆弱性的核心是其孤立性和依赖性，其中可能包括下列要素：在外国，通常是外语环境中孤立生活，远离家人；缺乏基本的支助制度，不熟悉当地文化及国家劳动和移徙法；以及由于移徙相关债务、法律地位、雇主限制离开工作场所的自由、移徙者的工作场所可能也是其住所、家庭成员依赖他们从事家政工作的汇款等因素而造成的对工作和雇主的依赖。移徙家政女工面临着与其性别有关的更多风险，包括基于性别的暴力行为。无证或非法移徙家政工人面临的这类风险和脆弱性更加严重，特别是因为如果他们与国家当局联系，寻求保护以免遭雇主虐待，往往会面临被驱逐的危险。

#### A. 移徙家政工人及其家庭成员面临的问题

8. 移徙家政工人的脆弱性并不始于、也不终于工作场所。他们在整个移徙过程中都面临着风险，有些因素导致他们的人权容易遭到侵犯，包括受《公约》保护的人权。

<sup>3</sup> 《公约》第1条。

<sup>4</sup> 《公约》第三部分。

<sup>5</sup> 《公约》第四部分。

<sup>6</sup> See ILO (2009), “Decent Work for Domestic Workers”, report IV(1), International Conference, 99th session 2010; José Maria Ramirez-Machado, *Domestic Work, Conditions of Work and Employment: A Legal Perspective*, ILO (2003)。

### 招聘期间、出发前和在过境国

9. 在许多国家，招聘机构、劳工经纪人和其他中介机构向移徙家政工人收取很高费用，却不提供准确信息、不帮助移徙者做好出发前的切实准备，也不提供书面合同。特别是，往往未向移徙者提供关于其权利和可以通过哪些途径报告虐待行为的信息。有些应聘的移徙家政工人受到非法招聘代理人的欺骗，在引诱之下为假签证或其他证件以及根本不存在的工作缴纳了费用。

10. 在从外国过境的途中，妇女和女孩尤其面临遭受代理人和中介实施的身体虐待和性虐待的危险。

### 抵达时和就业期间

11. 移徙者在抵达之后，往往因移徙欠下高额债务而陷入困境，而且没有合法证件和工作，从而很容易遭到虐待和剥削。即使在出发前签订了合同，许多移徙家政工人也被迫在抵达之后签订新合同，报酬几乎总是比原先商定或承诺的要低，工作条件和住宿也往往与原先承诺的不同。他们不懂当地语言，无法进行法律咨询，并遭到威胁。

12. 雇主扣留护照的现象非常普遍，导致移徙工人更加孤立，依赖性更强，并限制了他们离开雇主家庭和就业国的自由。

13. 在工作场所，许多人的工作条件具有虐待性，包括：

(a) 在雇主家庭以外的行动和与雇主家庭以外人员的联系，包括与自己留在国内的家庭成员的联系受到部分限制，并在很多情况下受到完全限制；

(b) 工作时间过长，而且往往不明确。尤其是对住在雇主家的家政工人来说，往往明里暗里指望他们全天候待命，即可以随时要求他们工作；

(c) 休息和空闲时间不足。许多移徙家政工人根本没有商定的假日；有人每月只有一天休假，但商定的“假日”经常被雇主任意取消或更改；如果雇主在休假，或者工人生病，则采用“无工作无报酬”的做法。还有一些工人遭到训斥或失去工作的威胁，即使他们有不来上班的合理理由，例如生病或遇到私人/家庭紧急事件；

(d) 旅行自由受到限制，即使是为了处理必要的家庭事务，例如家人病重或死亡；

(e) 工资较低，并且拖欠或不支付工资。由于大多数国家没有或不适用家政工人最低工资法，因此，许多移徙家政工人的工资只相当于在类似部门工作的其他工人的很小一部分，而且经常没有可查询的银行账户付款记录，或者用实物来支付工资；

(f) 缺乏社会保障，包括生病和家庭补贴，以及累积养老金的权利；

(g) 遭到雇主和招聘机构或中介的心理、身体以及性虐待和骚扰；

(h) 居住条件不足、不卫生和有辱人格。

14. 占家政工人很大一部分的儿童受虐待的风险更高。他们的年龄小，又远离家人和同伴，孤立无援，而且几乎完全依赖于雇主，这使他们根据《公约》享有的权利更易遭到侵犯，包括受教育的基本权利。

#### 留在国内的家庭成员

15. 移徙家政工人的长期离开对家庭团聚、家庭成员的社会和心理福祉产生了不良影响，并经常导致他们留在原籍国的子女的权利遭到侵犯。

#### 返回时

16. 移徙家政工人返回原籍国后，在重新融入本国劳动力市场和社会方面可能会遇到各种困难。他们还可能遇到与养老金和社会保障福利的转移有关的困难。

17. 许多移徙者无法就雇主侵犯其权利的事宜寻求救济，因为一旦雇佣关系终止，他们将无权继续留在就业国。因此，举例来说，移徙家政工人在返回原籍国时，所得工资可能比应得的要少，而且无法寻求赔偿和救济。那些为逃避虐待性的工作关系而回到原籍国的家政工人往往无法利用支助机制，也不可能寻求法律救济。

## B. 保护方面的差距

### 保护方面的差距：“法律上”的差距

18. 许多国际条约都阐述了所有人，包括所有工人的基本人权，包括劳动权。<sup>7</sup> 根据其他人权条约，《公约》所规定的免于虐待性和剥削性劳动条件的保护延及所有移徙工人，无论其移民身份如何。在这方面，委员会关切地注意到，在国家层面，一些主要类别的法律往往忽视或明确排除家政工作和家政工人，从而助长了剥削性劳动，并限制了侵权情况下获得法律救济的途径。

19. 劳动法。许多国家的法律不承认家政工人是有权获得劳动保护的“工人”。有些前提和特别定义将家政工人排除在劳动法保护的范畴之外，包括出于这样的考虑：他们是为私人工作，而私人并不被认为是“雇主”。同样，关于家政工作是和妇女和女孩在家中从事的无酬工作有关的活动以及家政工人是“家庭帮工”的传统观念往往不利于扩大国家劳动法的范围而有效涵盖家政工作。由于家政工人在事实上和/或法律上都不被承认是“工人”，因此无法享有劳动法赋予其他工人的权利和自由。

<sup>7</sup> 核心国际人权条约均包含与保护移徙家政工人有关的标准和保障。其他一些人权条约监督机构也特别关注移徙者和移徙工人，包括移徙家政工人的状况。尤其见消除对妇女歧视委员会关于移徙女工的第 26 (2008)号一般性建议；经济和社会权利委员会关于工作权利的第 18 (2005)号一般性意见；儿童权利委员会关于远离原籍国无人陪伴和无父母陪伴的儿童待遇的第 6 (2005)号一般性意见；消除种族歧视委员会关于对非公民的歧视的第 30 (2004)号一般性建议；以及人权事务委员会关于《公约》所规定的外侨地位的第 15 (1986)号一般性意见。

20. 有些国家的劳动法包含对家政工作和家政工人的保护，但移徙家政工人被排除在其中一些或所有保护之外。例如，移徙家政工人在组织起来争取劳动权利方面往往受到限制。在另一些情况下，虽然劳动或者其他标准和保护既适用于家政工作，也适用于移徙家政工人，但法律可能会禁止家庭环境中的监督和劳动监察。

21. 移徙法。关于进入就业国并在该国停留的条件法律往往是造成移徙家政工人特定弱势的根源。过于严格的移徙法可能会导致大量移徙家政工人没有证件或处于非法地位，从而使他们的人权特别容易遭到侵犯。即使是拥有证件或合法移民身份的工人，如果移徙法将其身份与特定雇主是否继续为之担保挂钩，也可能处于同样的弱势。因此，如果移徙家政工人试图逃脱虐待性的雇佣关系，或者就其雇主的行为寻求法律救济，可能会面临被驱逐的危险。

22. 根据有些国家关于工作许可证和担保条件的法律，移徙女工，包括家政工人在内，一旦怀孕或被发现艾滋病毒呈阳性，就会失去工作许可证。在未经移徙女工同意或未与其商议的情况下对其进行与性健康和生殖健康有关的强制性健康检查的情况并不少见。

23. 合同法。与合同有关的国家法律法规往往不适用于(或者是明确不适用，或者在事实上不适用)家政工作或家政工人，因为家政工作是在非正规劳务市场进行的。

24. 社会保障法。家政工人，尤其是移徙家政工人往往被排除在与社会保障有关的国家法律所规定的权利范围之外。缺乏社会保障福利和区分性别的保健服务加重了移徙家政工人的弱势地位及其对雇主的依赖性。

#### 保护方面的差距：实际上的差距

25. 即使国家法律规定了对移徙家政工人的某些保护，这些工人在法律上享有的保护与实际得到的保护也有差别。他们面临的有些实际障碍涉及到家政工作的“隐蔽”性以及其它一些阻止或妨碍移徙家政工人申张权利的因素。

26. 家政工作本身，尤其是移徙者所从事的家政工作所具有的一系列因素，都掩盖了虐待行为，对确定保护需要造成了困难。

(a) 工作场所不可见，关在门后，并远离公众视线；

(b) 移徙家政工作通常是非正轨劳务市场的一部分，该项工作和工人都没有登记；

(c) 工人的人身和社会隔离有碍于采取个人和集体行动；

(d) 工作场所的数量之多、分布之广以及国家私法使劳动部门难以进行有效的监察和监督。

27. 有些因素导致移徙家政工人很难在侵权情况下申张自己的权利和寻求救济，其中包括：

(a) 往往没有接受和处理家政工人申诉的专门机制；

(b) 移徙家政工人通常不知道向谁提出劳动方面的问题，或者由于害怕被驱逐而不愿与警方或劳动主管部门联系。语言障碍以及行政和法律程序的费用可能也是阻遏因素；

(c) 如果移徙家政工人在移民身份问题上依赖雇主，可能会由于害怕遭到逮捕、拘留或驱逐而不敢报告虐待行为。在有些国家，如果受害人提出对雇主的正式投诉，则其在法院审理案件期间，可能无法找到另外的工作，也不能离开该国。由于这些限制，再加上处理案件所需的时间较长，往往使家政工人选择不予投诉，或者为尽快回家而撤回案件。

### C. 对缔约国的建议

#### 出发前的提高认识和培训活动

28. 对于正在考虑是否出境从事家政工作的国民，缔约国应采取适当措施，向他们传播以下信息：《公约》赋予他们的权利，其他国家的法律和惯例规定的入境和就业条件以及他们的权利和义务(第 33 条)。这类提高认识活动可包括：

(a) 介绍家政工作的不同类型和安排；

(b) 传播关于可适用的国家和跨国法律框架的基本知识；

(c) 提供以下方面的基本信息和看法：

(一) 移徙相关费用和债务；

(二) 家庭问题和对家庭生活的影响，如分居；探亲或回国的权利；工作期间怀孕等；以及

(三) 在原籍国之外从事家政工作的其他危险。

29. 对于已决定出境从事家政工作的工人，鼓励缔约国制定更加具体的出发前培训和提高认识方案。可与有关非政府组织、移徙家政工人及其家庭成员以及公认、可靠的招聘机构协商确定这类培训，其中可包括：

(a) “了解你的权利”综合课程，包括国际和国家框架，并以《公约》作为参考；

(b) “了解你的义务”概况介绍，包括就业国法律和文化的主要方面；

(c) “提高认识”培训，包括移徙问题、工作条件、社会保障、债务、资金和工作相关费用、关于如何解决纠纷的基本知识以及寻求救济的途径；

(d) 财务知识，包括关于汇款和储蓄计划的信息；

- (e) 紧急援助联系信息，包括使领馆以及就业国的有关民间社会组织；
  - (f) 需要了解的后勤、安全、卫生、人权问题和整个移徙过程中的援助点等方面的其他信息。
30. 缔约国还可酌情支持开展涵盖以下内容的出发前培训：
- (a) 基本的语言培训；
  - (b) 特定类型的工作培训，酌情包括主要的工作技能；
  - (c) 专门与跨文化目的地有关的情况介绍。

### 国家间的合作

31. 原籍国、过境国和就业国共同负有管理和监督招聘与安置工作的责任。
32. 根据第 64 条和第 65 条，鼓励原籍国和就业国开展以下方面的合作：
- (a) 注重保护和透明的框架和协定，包括国家间的双边、多边和区域协定；
  - (b) 使用标准、统一和具有约束力的雇佣合同，其中载有原籍国和就业国的法律系统均可执行和已经执行的公正、全面和明确的条件及劳动标准。在原籍国与就业国的双边和多边协定中列入这类标准合同，以及移徙家政工人可以获得咨询和指导并提交申诉的服务部门，也将不无益处；
  - (c) 定期公布移徙家政工人的流动情况、就业情况、权利问题、培训和其他方案以及司法问题。

### 招聘机构

33. 根据第 66 条，缔约国有义务对劳工经纪人、征聘机构和其他中介进行有效管理和监督，以确保它们尊重家政工人的权利。
34. 从事移徙家政工人流动工作的机构，不论是设在原籍国、过境国还是就业国，均应经公共主管部门授权和批准并接受其监督。这可表现为在下列事项上受到正式、定期和透明的国家管制：
- (a) 颁发执照，可能时涉及认证和定期更新程序；
  - (b) 监督、监察和评估；
  - (c) 制裁和处罚；
  - (d) 记录和报告系统，包括公众可以广泛、方便地使用的网络格式系统，应特别注意涉及工人的投诉和纠纷案例。
35. 缔约国应制定与移徙家政工人的权利有关的具体标准，确保只有遵守这些标准和准则的机构才能继续运作。可与移徙工人组织、从事移徙工人工作的非政府组织以及工人和雇主组织协商，以有效地制定这类标准。

36. 此外，还鼓励缔约国通过招聘移徙家政工人方面的行为守则，包括关于收费和扣减工资的具体规则，并为其执行规定适当的制裁和处罚。缔约国应当禁止向家政工人收取招聘费，包括以扣减工资的方式。

#### 工作条件

37. 应在为移徙工人提供体面工作的广泛框架内讨论移徙家政工人的权利问题。在这方面，委员会认为，应由国家立法对家政工作进行适当的规范，以确保家政工人享有与其他工人同等的保护。<sup>8</sup>

38. 因此，为确保法律下的平等保护，应将国家法律规定的劳动保护延及家政工人，包括与最低工资、工作时数、休息天数、结社自由、社会保障(包括与生育、养老金权利和健康保险有关的保障)有关的规定，以及专门涉及家政工作情况的其他规定。在这方面，移徙家政工人应享有不低于就业国国民的待遇(第 25 条)。

39. 各国应当保护移徙家政工人的行动和居住自由权，包括确保不得要求移徙家政工人与雇主住在一起，或要求他们在休息时间呆在雇主家(第 39 条)。各国还应确保移徙家政工人保留其旅行和身份证件(第 21 条)。此外，各国应采取必要措施，促进改变公共看法，使家政工作被广泛视为一项工作，家政工人被广泛确认为拥有基本权利、包括劳动权的工人。

40. 鼓励缔约国确保在自由订立、公正并经完全同意的合同中，以移徙家政工人懂得的语言明文规定其就业条件，并说明其具体职责、工作时数、报酬、休息天数，以及其他工作条件。特别是，缔约国似宜考虑为此目的拟订示范或标准条款。

41. 缔约国应在国家立法中列入关于移徙家政工人工作条件监督机制的条款，并加强劳动监察部门，以进行这类监督，并接受、调查和处理侵权申诉。

#### 社会保障和保健服务

42. 缔约国应确保移徙家政工人在获得社会保障福利方面，享有与国民同等的待遇(第 27 条)。

43. 各国应确保所有移徙家政工人都能有效获得为避免对其健康造成不可弥补的损害而迫切需要的任何医疗(第 28 条)。应特别关注非法移徙的家政女工，尤其是怀孕女工，因为她们经常因害怕遭到驱逐而不敢与公共保健机构联系。各国不得要求提供服务的公共保健机构向移徙主管部门报告病人的合法或非法身份。

<sup>8</sup> 这一建议与经济、社会、文化权利委员会关于工作权利的第 18 (2005)号一般性意见第 10 段相一致。

44. 各国应确保有证件的或合法的移徙家政工人在社会和保健服务方面享有与国民同等的待遇(第 43 条第 1 款(e)项)。此外,委员会忆及各国在其他核心国际人权条约,特别是《经济、社会、文化权利国际公约》下承担的如下义务:采取适当措施,确保境内的所有人,无论移民身份如何,均享有能达到的最高标准的身心健康,并在患病时能够得到医疗护理和服务。<sup>9</sup>

#### 组织起来进行集体谈判和获得保护的权利

45. 组织起来进行集体谈判的权利对于移徙家政工人特别通过工会(第 26 和第 40 条)和劳工组织表达其需要和维护其权利非常重要。

46. 缔约国,尤其是移徙家政工人就业国的法律应当承认他们成立和加入组织的权利,无论其移民身份如何(第 26 条),并应鼓励他们进行自我组织。

47. 鼓励缔约国向移徙家政工人介绍可在原籍和就业国/城市提供援助的有关协会。

#### 宗教或信仰自由及言论自由

48. 缔约国应采取有效措施,确保移徙家政工人信奉自己所选择的宗教的自由,以及根据《公约》和其他国际人权标准,单独或集体、公开或私下表达言论的自由(第 12 和第 13 条)。

#### 诉诸司法和获得救济

49. 就业国应确保所有移徙家政工人都能向有关机制提出其权利遭到侵犯的申诉(第 18 条第 1 款和第 83 条)。缔约国应确保以适当的方式,在合理时间内对这类申诉进行调查,并对侵权行为予以适当的处罚。为便于诉诸补救机制,缔约国可以指定一名家政工人监察员。缔约国还应确保移徙家政工人能够在根据《维也纳外交关系公约》享有外交豁免权的雇主侵犯其权利时获得法律补救和救济。

50. 为确保所有移徙家政工人能够有效地诉诸司法和获得救济,委员会认为,移徙家政工人应能诉诸法院和其他司法机制,而不必担心因此遭到驱逐,并认为,移徙家政工人由于虐待性的工作环境而需要临时住所的,应能获得这类住所。鼓励缔约国考虑制定有时限的或快速法律程序,处理移徙家政工人的申诉。另外,还鼓励缔约国订立双边协定,以确保回到原籍国的移徙者能够诉诸就业国的司法,包括提起关于虐待的申诉和索要未支付的工资和福利。

<sup>9</sup> 见《经济、社会、文化权利国际公约》第十二条。如经济、社会、文化权利委员会在第 20 (2009)号一般性意见中所强调的,“《公约》权利适用于每个人,包括非国民,如难民、寻求庇护者、无国籍人、移徙工人和国际人口贩运的受害者,不论其法律地位和证件如何”(第 30 段)。另见消除一切形式种族歧视委员会关于对非公民的歧视的第 30 (2004)号一般性建议。

### 获得合法移民身份

51. 为了防止非法移徙、偷运移民和人口贩运，缔约国应确保移徙家政工人能够按实际需求利用正规的移徙渠道(第 68 条)。

52. 缔约国应采取适当措施，处理没有证件的移徙家政工人，特别是妇女和儿童处于极端弱势地位的问题。特别是，缔约国应当考虑制定政策，包括合法化方案，以避免或解决移徙家政工人没有证件或可能陷入非法地位的情况(第 69 条)。

53. 缔约国应避免使移徙家政工人的移民身份取决于某一特定雇主的担保或保证，因为任何这类安排都可能会不适当地限制移徙家政工人的行动自由(第 39 条)，增加他们遭受剥削和虐待的风险，包括在强迫劳动或奴役情况下(第 11 条)。

### 尊重家庭团聚

54. 缔约国应采取适当措施，保障合法移徙的家政工人的家庭团聚(第 44 条第 1 款)。特别是，移徙家政工人应当有与家人联系和进行家庭相关旅行的合理机会，包括有机会与留在国内的家人通信，回国处理紧急家庭事务，如参加葬礼，以及看望住在其他国家的配偶和子女，尤其是对长期移民来说。缔约国应确保与父母一方或双方分离的子女能够定期与父母保持直接联系。

55. 此外，缔约国还应采取与合法移徙的家政工人有关的适当措施，为他们与配偶和子女团聚提供便利(第 44 条第 2 款)。拥有合法身份的移徙工人死亡或离婚的，缔约国应积极考虑赋予该移徙工人的家庭成员独立的居留身份。

### 对儿童的特殊保护

56. 根据《儿童权利公约》和国际劳工组织(劳工组织)相关文书，各国应确保移徙儿童不会从事可能危及或有害于其健康或者身心、德育或社会发展的任何家政工作。缔约国不得实行招聘移徙家政童工的政策。

57. 缔约国应当确保所有移徙儿童，无论其移民身份如何，都能接受免费小学义务教育，并按照与有关国家的国民平等的待遇，接受中学教育(第 30 条)；还应当确保儿童从事的家政工作不会妨碍其教育。学校不得向移徙主管部门报告关于学生合法或非法身份的数据。

58. 移徙家政工人的子女应在出生后立即登记，而不论父母的移民身份如何，并为之提供出生证和其他身份证件。各国应采取一切适当措施，确保儿童不被剥夺国籍(第 29 条)。

59. 缔约国应当取消剥夺或限制移徙家政工人子女的权利，特别是其健康权和受教育权的歧视性政策和做法(第 28 和第 30 条)。

## 两性平等观点

60. 如消除对妇女一切形式歧视委员会所指出的，就所用的移徙渠道、受雇劳动部门、遭受虐待的形式和后果及其造成的影响等方面而言，女性移徙者的地位不同于男性移徙者。<sup>10</sup> 鉴于大多数移徙工人是妇女和女童，并考虑到传统角色、存在性别差异的劳动力市场、基于性别的暴力普遍存在以及世界各地贫穷妇女和参与劳动移徙的妇女人数增加等因素，各国应在了解本国具体问题的努力中纳入两性平等观点，并针对妇女在整个移徙过程中面临的基于性别的歧视制定补救办法。

61. 缔约国应当取消与性别有关的禁令以及基于年龄、婚姻状况、怀孕或生育状况而对妇女移徙作出的歧视性限制(第 1 和第 7 条)，包括要求妇女必须征得配偶或男性监护人同意才能获得护照或旅行的限制(第 8 条)，或禁止移徙家政女工与国民或永久居民结婚(第 14 条)或获得独立住房的禁令。缔约国还应取消与艾滋病毒有关的歧视性法律、法规和做法，包括会造成因感染艾滋病毒而失去工作签证的法律、法规和做法，并确保只有在自愿和知情同意的情况下，才能对移徙家政工人进行医学测试，包括怀孕或艾滋病毒测试。

## 使领馆

62. 虽然就业国负有保护移徙家政工人权利的首要责任，但原籍国的使领馆也应在保护被雇用为移徙家政工人的本国国民方面发挥积极作用。尤其鼓励设在移徙家政工人就业国的原籍国使领馆与就业主管部门协调，以便：

(a) 确保有经过适当培训的工作人员和机制(包括热线)来接受和处理移徙家政工人的申诉，包括提供法律援助；

(b) 为逃离虐待性就业环境的移徙家政工人，特别是妇女和儿童提供咨询并促进为其提供适当的住所；

(c) 加快处理临时旅行证件和返回机票事宜，以免陷入困境的移徙家政工人长期滞留避难所；

(d) 接收、记录并报告下列方面可能对就业国的移徙家政工人和国内潜在的移徙工人有用的信息：

(一) 实际的国家情况和就业状况；

(二) 移徙家政工人的经验，包括旅行和抵达、移徙相关费用和债务、对家庭的影响、工作场所纠纷、权利和诉诸司法的问题等。

63. 鼓励原籍国的使领馆相互合作，以查明存在虐待行为的招聘机构，并促进制定适当的移徙家政工人保护政策。

<sup>10</sup> 消除对妇女歧视委员会关于移徙女工的第 26 (2008)号一般性建议第 5 段。

64. 如果移徙家政工人或其家庭成员被拘留，有关使领馆应当与之取得联系，以便与就业国协商，安排有关领事官员对其进行探望(第 16 条第 7 款和第 23 条)。

#### 移徙家政工人和民间社会的参与

65. 委员会强调，在制定和执行与移徙家政工人及其权利保护有关的立法措施和其他措施时，应与移徙家政工人和民间社会组织进行真正的协商。

#### 监督和报告

66. 缔约国应在报告中提供信息，包括统计数据，说明根据本一般性意见所提建议，为监督移徙家政工人的情况和保护他们依照《公约》享有的权利而做出的努力。

---