

CEDAW/C/2009/WP.1/R

5 december 2008

Origineel: Engels

Algemene Aanbeveling nr. 26 inzake vrouwelijke arbeidsmigranten

Inhoud

	<i>Lid</i>	<i>Pagina</i>
Inleiding.....	1-5	2
Toepassing van de beginselen van mensenrechten en gendergelijkheid.....	6-7	4
Factoren die van invloed zijn op de migratie van vrouwen.....	8	4
Mensenrechtenproblematiek op grond van geslacht en gender ten aanzien van vrouwelijke migranten.....	9	4
Aanbevelingen aan Verdragsstaten.....	23-29	8

Algemene Aanbeveling nr. 26 inzake vrouwelijke arbeidsmigranten¹

Inleiding

1. De Commissie voor de Uitbanning van Discriminatie van Vrouwen (CEDAW; de Commissie), bevestigend dat vrouwelijke migranten, zoals alle vrouwen, in geen enkele levenssfeer gediscrimineerd mogen worden, heeft tijdens zijn tweeëndertigste zitting (januari 2005) besloten om op grond van artikel 21 van het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen (het VN-Vrouwenverdrag) een Algemene Aanbeveling te doen over bepaalde categorieën vrouwelijke arbeidsmigranten die het slachtoffer kunnen worden van misbruik en discriminatie.²

2. Deze Algemene Aanbeveling beoogt ertoe bij te dragen dat de Verdragsstaten hun verplichtingen nakomen om de mensenrechten van vrouwelijke arbeidsmigranten te eerbiedigen, te beschermen en toe te passen, wat ook het doel is van de wettelijke verplichtingen in andere verdragen, de verbintenissen uit hoofde van de actieplannen van wereldconferenties en het belangrijke werk van verdragsorganen die zich op migratie richten, in het bijzonder de Commissie voor de Bescherming van de Rechten van Alle Migrerende Werknemers en de Leden van hun Familie.³

De Commissie stelt vast dat het Internationaal Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migrerende Werknemers en de Leden van hun Familie personen, onder wie vrouwelijke migranten, beschermt op grond van hun migrantenstatus, terwijl het VN-Vrouwenverdrag alle vrouwen, met inbegrip van vrouwelijke

¹ De Commissie spreekt zijn waardering uit voor de bijdrage van de Commissie voor de Bescherming van de Rechten van Alle Migrerende Werknemers en de Leden van hun Familie aan de totstandkoming van deze Algemene Aanbeveling.

² Ernaar strevend hierop voort te bouwen, erkent de Commissie inzake de Uitbanning van Discriminatie van Vrouwen het belangrijke werk inzake de rechten van migranten door de andere verdragsorganen die zich op mensenrechten richten, de Speciale Rapporteur voor de Mensenrechten van Migrant(en), het Ontwikkelingsfonds van de Verenigde Naties voor Vrouwen, de Division for the Advancement of Women, de Commissie inzake de Status van Vrouwen, de Algemene Vergadering, en de Subcommissie Bevordering en Bescherming van Mensenrechten. De Commissie verwijst ook naar zijn eerdere Algemene Aanbevelingen, zoals Algemene Aanbeveling nr. 9 inzake het verzamelen van statistische gegevens over de situatie van vrouwen, en in het bijzonder Algemene Aanbeveling nr. 12 inzake geweld tegen vrouwen, Algemene Aanbeveling nr. 13 inzake gelijke beloning voor werk van gelijke waarde, Algemene Aanbeveling nr. 15 inzake vermindering van discriminatie van vrouwen in nationale strategieën voor de preventie en bestrijding van het verworven immunodeficiëntiesyndroom (aids), Algemene Aanbeveling nr. 19 inzake geweld tegen vrouwen en Algemene Aanbeveling nr. 24 inzake de toegang van vrouwen tot de gezondheidszorg, alsmede de slotopmerkingen van de Commissie bij de bestudering van de verslagen van de Verdragsstaten.

³ Naast verdragen en conventies zijn ook de volgende actieprogramma's en -plannen van toepassing: de Verklaring en het Actieprogramma van de Verenigde Naties, goedgekeurd op de in 1993 in Wenen gehouden Wereldconferentie Mensenrechten (deel II, leden 33 en 35), het Actieprogramma van de Internationale Conferentie van Cairo voor Bevolking en Ontwikkeling (hoofdstuk X), het Actieprogramma van de Wereldtop voor Sociale Ontwikkeling (hoofdstuk 3), de Verklaring van Beijing en het Platform voor Actie, de Vierde Wereldconferentie voor Vrouwen, de Wereldconferentie tegen Racisme, Rassendiscriminatie, Vreemdelingenhaat en daarmee samenhangende Onverdraagzaamheid (augustus-september 2001), en het Actieplan voor Arbeidsmigranten van de Internationale Arbeidsorganisatie, 2004.

migranten, beschermt tegen discriminatie op grond van geslacht en gender. Hoewel migratie nieuwe mogelijkheden opent voor vrouwen en een manier kan zijn om door bredere participatie meer economische zeggenschap te krijgen, kan het ook hun mensenrechten en veiligheid in gevaar brengen. Daarom wordt in deze Algemene Aanbeveling nader ingegaan op de omstandigheden die bijdragen tot de specifieke kwetsbaarheid van veel vrouwelijke arbeidsmigranten en hun ervaringen met discriminatie op grond van geslacht en gender als oorzaak en gevolg van de schendingen van hun mensenrechten.

3. Hoewel Staten het recht hebben om hun grenzen te bewaken en migratie te reguleren, moeten ze tevens hun volledige verplichtingen nakomen ten aanzien van de mensenrechtenverdragen die ze hebben goedgekeurd of waartoe ze zijn toegetreten. Dit houdt in dat ze veilige migratieprocedures moeten stimuleren en verplicht zijn de mensenrechten van vrouwen in de gehele migratiecyclus te eerbiedigen, te beschermen en na te leven. Deze verplichtingen moeten worden nagekomen uit erkentelijkheid voor wat vrouwelijke arbeidsmigranten in sociaal en economisch opzicht voor hun eigen land en het land van bestemming betekenen, met inbegrip van verzorgende en huishoudelijke werkzaamheden.

4. De Commissie erkent dat vrouwelijke migranten in verschillende categorieën ingedeeld kunnen worden met betrekking tot de volgende factoren: gedwongen migratie, het doel van de migratie en de bijbehorende verblijfperiode, kwetsbaarheid voor gevaren en misbruik, maatschappelijk aanzien in het migratieland en het recht op burgerschap. De Commissie erkent eveneens dat deze categorieën niet precies afgebakend kunnen worden en elkaar overlappen, en dat het daarom soms lastig is duidelijke scheidslijnen te trekken tussen de verschillende categorieën. Derhalve heeft deze Algemene Aanbeveling alleen betrekking op onderstaande categorieën vrouwelijke arbeidsmigranten, die slecht betaalde banen hebben, een groot risico lopen misbruikt of gediscrimineerd te worden en, in tegenstelling tot beter geschoolde arbeidsmigranten, wellicht nooit in aanmerking komen voor een permanente verblijfsvergunning of burgerschap in het land waar ze werkzaam zijn. Als zodanig genieten ze in de betrokken landen in veel gevallen mogelijk noch juridische, noch feitelijke rechtsbescherming. De betreffende categorieën zijn:⁴

- (a) Vrouwelijke arbeidsmigranten die zelfstandig migreren;

⁴ Deze Algemene Aanbeveling behandelt alleen de werkgerelateerde situatie van vrouwelijke migranten. Hoewel het vaststaat dat vrouwelijke arbeidsmigranten in sommige gevallen het slachtoffer kunnen worden van vrouwenhandel vanwege hun kwetsbaarheid, wordt in deze Algemene Aanbeveling niet ingegaan op de omstandigheden met betrekking tot vrouwenhandel. Vrouwenhandel is een complex verschijnsel dat gericht aandacht behoeft. De Commissie is van oordeel dat dit verschijnsel uitvoeriger behandeld kan worden via artikel 6 van het VN-Vrouwenverdrag, dat de Verdragsstaten ertoe verplicht "alle passende maatregelen, waaronder wetgeving, te treffen om alle vormen van handel in vrouwen en exploitatie van vrouwelijke prostitutie tegen te gaan". De Commissie benadrukt evenwel dat veel onderdelen van deze Algemene Aanbeveling ook relevant zijn in situaties waarin vrouwelijke migranten het slachtoffer zijn geworden van vrouwenhandel.

- (b) Vrouwelijke arbeidsmigranten die zich bij hun echtgenoot of andere gezinsleden voegen die ook werknemer zijn;
- (c) Vrouwelijke arbeidsmigranten zonder papieren⁵ die ook in een van de bovenstaande categorieën ingedeeld kunnen worden.

De Commissie benadrukt evenwel dat de verplichtingen van de Verdragsstaten gelden voor alle categorieën vrouwelijke migranten die volgens het VN-Vrouwenverdrag beschermd moeten worden tegen alle vormen van discriminatie.

5. Ofschoon zowel mannen als vrouwen migreren, is migratie geen genderneutraal verschijnsel. De positie van vrouwelijke migranten verschilt van die van mannelijke wat betreft de legale migratiemogelijkheden, de sectoren waarin ze terechtkomen, de vormen van misbruik waarvan ze het slachtoffer worden en de gevolgen daarvan. Om de precieze manier waarop vrouwen worden getroffen te begrijpen, moet de migratie van vrouwen worden beschouwd vanuit het oogpunt van genderongelijkheid, traditionele vrouwelijke rolpatronen, een door gender bepaalde arbeidsmarkt, het overal ter wereld voorkomen van op gender gebaseerd geweld en de wereldwijde feminisatie van armoede- en arbeidsmigratie. De integratie van het aspect gender bij deze benadering is essentieel voor de analyse van de positie van vrouwelijke migranten en de ontwikkeling van beleidslijnen om discriminatie, uitbuiting en misbruik tegen te gaan.

Toepassing van de beginselen van mensenrechten en gendergelijkheid

6. Alle vrouwelijke arbeidsmigranten hebben recht op bescherming van hun mensenrechten. Daartoe behoren het recht op leven, het recht op persoonlijke vrijheid en veiligheid, het recht om niet gemarteld te worden, het recht op vrijwaring van onmenselijke en mensonterende behandeling, het recht op vrijwaring van discriminatie op grond van geslacht, ras, etniciteit, culturele eigenheid, nationaliteit, taal, godsdienst of andere levensbeschouwing, het recht op vrijwaring van armoede, het recht op een toereikende levensstandaard, het recht op gelijkheid voor de wet en het recht op correcte juridische procedures. Deze rechten zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de vele mensenrechtenverdragen die door de lidstaten van de Verenigde Naties zijn goedgekeurd of waartoe ze zijn toetreden.

⁵ Werknemers zonder papieren zijn die arbeidsmigranten die geen geldige verblijfs- of werkvergunning hebben. Dit kan in veel situaties voorkomen. Zo kunnen ze valse papieren hebben gekregen van gewetenloze ambtenaren of met een geldige werkvergunning het land zijn binnengekomen, maar die vergunning vervolgens zijn kwijtgeraakt omdat de werkgever willekeurig hun dienstverband heeft beëindigd of hun paspoort heeft afgepakt. In sommige gevallen zijn de werknemers in het land gebleven nadat hun werkvergunning verlopen was of zijn ze het land binnengekomen zonder geldige papieren.

7. Vrouwelijke arbeidsmigranten hebben op grond van het VN-Vrouwenverdrag ook recht op bescherming tegen discriminatie, hetgeen de Verdragsstaten ertoe verplicht onverwijld alle passende maatregelen te treffen om alle vormen van vrouwendiscriminatie uit te bannen en ervoor te zorgen dat ze op alle gebieden juridisch en feitelijk dezelfde rechten kunnen uitoefenen en genieten als mannen.

Factoren die van invloed zijn op de migratie van vrouwen

8. Tegenwoordig vormen vrouwen ongeveer de helft van alle migranten wereldwijd. De migratie van vrouwen wordt bepaald door verschillende factoren, zoals globalisering, het streven naar nieuwe kansen, armoede, door gender bepaalde culturele praktijken en op gender gebaseerd geweld in de landen van oorsprong, natuurrampen of oorlogen en interne militaire conflicten. Tot deze factoren behoort ook het feit dat in de landen van bestemming arbeid in de formele en de informele productie- en dienstensector nog meer wordt verdeeld naar geslacht en het feit dat de amusementscultuur zich concentreert op mannen, waardoor er vraag ontstaat naar vrouwelijke entertainers. In het licht van deze ontwikkelingen is op grote schaal een aanzienlijke toename geconstateerd van het aantal vrouwen dat zelfstandig migreert om de kost te verdienen.

Mensenrechtenproblematiek op grond van geslacht en gender ten aanzien van vrouwelijke migranten

9. Omdat schendingen van de mensenrechten van vrouwelijke arbeidsmigranten voorkomen in de landen van oorsprong, doorgang en bestemming worden in deze Algemene Aanbeveling alle drie de situaties behandeld om de toepassing van het VN-Vrouwenverdrag te vereenvoudigen, de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten te verwezenlijken en de daadwerkelijke gelijkheid van vrouwen en mannen in alle levenssferen te stimuleren. Ook wordt erop gewezen dat migratie in principe een mondiaal verschijnsel is, dat samenwerking tussen Staten op multilateraal, bilateraal en regionaal niveau vereist.

In de landen van oorsprong vóór vertrek⁶

10. Nog voordat ze hun thuisland verlaten, worden vrouwelijke arbeidsmigranten al geconfronteerd met tal van mensenrechtenproblemen, waaronder een algemeen verbod of beperking van vrouwelijke ontvolking op grond van geslacht of geslacht in combinatie met leeftijd, burgerlijke staat, zwangerschap of moederschap, beroepsspecifieke beperkingen of de eis dat vrouwen schriftelijke toestemming van mannelijke familieleden nodig hebben voor een paspoort om te reizen of te migreren. Soms worden vrouwen door ronselaars

⁶ In lid 10 en 11 worden een aantal geslachts- en gendergerelateerde mensenrechtenproblemen beschreven waarmee vrouwen te maken krijgen in het land van oorsprong, zowel voor vertrek als na terugkeer. Problemen in de landen van doorgang en met betrekking tot het leven in het buitenland worden besproken in lid 12 tot en met 22. Deze delen zijn illustratief en niet uitputtend. Er wordt op gewezen dat door sommige van de hier beschreven mensenrechtenproblemen vrouwen op grond van het toepasselijke internationale recht niet zelf kunnen besluiten tot migratie; in dergelijke gevallen moeten de desbetreffende normen worden geraadpleegd.

opgesloten voor scholing ter voorbereiding op het vertrek en kunnen ze in die periode het slachtoffer worden van financieel, lichamelijk, seksueel of psychologisch misbruik. Ook kunnen vrouwen de gevolgen ondervinden van beperkte toegang tot onderwijs, scholing en betrouwbare informatie over migratie, waardoor ze nog kwetsbaarder kunnen worden in relatie tot werkgevers. Arbeidsbemiddelaars kunnen misbruik maken van hun machtspositie en hoge tarieven in rekening brengen, waardoor vrouwen, die in het algemeen minder bezittingen hebben dan mannen, het financieel soms nog moeilijker krijgen en afhankelijker worden, omdat ze bijvoorbeeld geld moeten lenen van familie, vrienden of geldschieters die woekerroentes berekenen.

In de landen van oorsprong na terugkeer

11. Vrouwelijke arbeidsmigranten kunnen geconfronteerd worden met discriminatie op grond van geslacht en gender, zoals verplichte hiv- en aïdstests voor vrouwelijke repatrianten, morele "rehabilitatie" voor jonge vrouwelijke repatrianten en hogere persoonlijke en maatschappelijke kosten in vergelijking met die van mannen, zonder toereikende gendergevoelige diensten. Zo kunnen mannen vaak terugkeren naar een stabiele gezinssituatie, terwijl vrouwen na terugkeer een ontwricht gezin aantreffen, waarbij hun afwezigheid wordt gezien als de oorzaak van die ontwrichting. Ook kan het voorkomen dat vrouwen niet afdoende beschermd worden tegen represailles van conselaars.

In de landen van doorgang

12. Vrouwelijke arbeidsmigranten kunnen in landen van doorgang worden geconfronteerd met velerlei mensenrechtenproblemen. Als ze met een bemiddelaar of begeleider reizen, kunnen ze in de steek worden gelaten wanneer de bemiddelaar tegen een probleem aanloopt in een land van doorgang of in het land van bestemming. Ook zijn vrouwen in landen van doorgang kwetsbaar voor seksueel en lichamelijk misbruik door bemiddelaars en begeleiders.

In de landen van bestemming

13. Wanneer vrouwelijke arbeidsmigranten in het land van bestemming aankomen, kunnen ze worden geconfronteerd met verschillende vormen van juridische en feitelijke discriminatie. Er zijn landen waar vrouwen van overheidswege soms niet of slechts beperkt in bepaalde sectoren werkzaam mogen zijn. Ongeacht de situatie staan vrouwelijke arbeidsmigranten aan meer gevaren bloot dan mannen als ze zich in genderongevoelige omgevingen bevinden waar ze zich niet vrij mogen verplaatsen en amper toegang krijgen tot relevante informatie over hun rechten. Op gender gebaseerde opvattingen over het soort werk dat voor vrouwen geschikt is, leiden vooral tot banen met een gezins- en zorgfunctie, werk van oudsher aan vrouwen wordt toegeschreven, of tot functies in de informele sector. Gezien deze omstandigheden is het merendeel van de vrouwen werkzaam in door vrouwen gedomineerde beroepsgroepen, in het bijzonder als huishoudelijk personeel of in bepaalde vormen van de amusementsindustrie.

14. Daarnaast komt het voor dat dergelijke banen in de landen van bestemming niet onder de definitie van legaal werk vallen, waardoor vrouwen op een aantal gebieden geen wettelijke bescherming genieten. In zulke banen krijgen vrouwelijke arbeidsmigranten moeilijk een bindend contract met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, waardoor ze soms lange dagen maken zonder loon voor overwerk. Verder krijgen vrouwelijke arbeidsmigranten vaak te maken met elkaar doorkruisende vormen van discriminatie, waarbij discriminatie op grond van geslacht en gender gepaard gaat met vreemdelingenhaat en racisme. Discriminatie op grond van ras, etniciteit, culturele eigenheid, nationaliteit, taal, godsdienst of andere levensbeschouwing kan dan tot uitdrukking komen op een manier die specifiek op geslacht en gender is gericht.

15. Het komt voor dat vrouwelijke arbeidsmigranten door discriminatie op grond van geslacht en gender lagere lonen krijgen dan mannen. Soms krijgen ze zelfs helemaal geen loon, of wordt hun loon pas uitbetaald bij vertrek of op een rekening overgemaakt waar ze niet bij kunnen. Zo storten werkgevers van huishoudelijk personeel de lonen van hun werknemers vaak op een rekening die op naam staat van de werkgever zelf. Als een vrouw en haar echtgenoot beiden werknemer zijn, kan het voorkomen dat haar loon wordt overgemaakt op een rekening die op naam staat van haar echtgenoot. Ook komt het voor dat werknemers in door vrouwen gedomineerde sectoren geen loon ontvangen over wekelijkse rustdagen of nationale feestdagen. Of dat vrouwelijke arbeidsmigranten, als ze hoge schulden hebben door bemiddelingskosten, niet weg kunnen uit situaties waarin misbruik van hen wordt gemaakt, omdat ze hun schulden niet op een andere manier kunnen aflossen. Uiteraard kunnen ook vrouwen die niet migreren te maken krijgen met dergelijke schendingen in sectoren waarin vrouwen domineren. Het verschil is echter dat zij gemakkelijker van baan kunnen veranderen. Zij hebben de keus, hoe beperkt ook, om een baan waarin ze worden onderdrukt op te geven en een andere baan te nemen, terwijl het in sommige landen zo is dat een vrouwelijke arbeidsmigrant haar papieren kwijtraakt wanneer ze haar baan opgeeft. Verder genieten vrouwelijke werknemers die niet migreren soms nog enige economische bescherming door steun van de familie als ze geen werk hebben, maar vrouwelijke arbeidsmigranten hebben die bescherming mogelijk niet en lopen dan gevaren op grond van zowel geslacht en gender als op grond van hun migrantenstatus.

16. Het komt voor dat vrouwelijke arbeidsmigranten vanwege hun isolement (dit geldt met name voor huishoudelijk personeel), trage procedures, taalbarrières of hoge transactiekosten niet via de normale kanalen kunnen sparen of spaargeld veilig kunnen overmaken. Dit is een groot probleem omdat ze in het algemeen minder verdienen dan mannen. Op vrouwen rust, wellicht nog meer dan op mannen, de verplichting om alle inkomsten over te maken aan hun gezin. Zo kan het voorkomen dat van alleenstaande vrouwen wordt verwacht dat zij zelfs hun inwonende grootouders onderhouden.

17. Vrouwelijke arbeidsmigranten worden vaak geconfronteerd met ongelijkheden die een bedreiging vormen voor hun gezondheid. Het komt voor dat ze geen toegang hebben tot gezondheidsdiensten, waaronder

reproductieve gezondheidszorg, omdat verzekerings- of nationale gezondheidszorgstelsels niet beschikbaar zijn voor hen, of omdat ze daarvoor mogelijk onbetaalbare premies moeten voldoen. Aangezien vrouwen andere gezondheidsbehoeften hebben dan mannen vereist dit aspect bijzondere aandacht. Ook kunnen ze worden geconfronteerd met een gebrek aan voorzieningen voor hun veiligheid op de werkplek of voorzieningen om veilig te kunnen reizen tussen woon- en werkplaats. Waar voor huisvesting wordt gezorgd, met name in door vrouwen gedomineerde beroepen, zoals op de fabriek, de boerderij of in het huishouden, kunnen de leefomstandigheden slecht zijn; er kunnen te veel mensen bij elkaar wonen, geen stromend water of toereikende sanitaire voorzieningen aanwezig zijn, of de vrouwen kunnen privacy en hygiëne ontberen. Soms worden vrouwelijke arbeidsmigranten op grond van hun geslacht gedwongen zich te laten testen op hiv en/of aids of andere infecties, waarna de uitslag naar de bemiddelaars en werkgevers wordt gestuurd in plaats van naar de werknemer zelf. Als de uitslag positief is, kan dat er dan toe leiden dat de werknemer haar baan verliest of wordt uitgezet.

18. Discriminatie kan vooral ernstig zijn met betrekking tot zwangerschap. Vrouwelijke arbeidsmigranten kunnen geconfronteerd worden met verplichte zwangerschapstests, gevolgd door uitzetting als de test positief is, gedwongen abortus, het ontbreken van toegang tot veilige reproductieve gezondheidszorg, het ontbreken van abortusdiensten – zelfs als de gezondheid van de moeder in gevaar is of na aanranding –, het ontbreken van (toereikend) zwangerschapsverlof en (toereikende) uitkeringen en het ontbreken van betaalbare verloskundige zorg, hetgeen ernstige gezondheidsrisico's met zich meebrengt. Ook kunnen vrouwelijke arbeidsmigranten worden ontslagen als ze zwanger blijken te zijn, wat soms leidt tot een niet-reguliere immigratiestatus en uitzetting.

19. Vrouwelijke arbeidsmigranten kunnen te maken krijgen met bijzonder ongunstige voorwaarden met betrekking tot hun verblijf in een land. Soms kunnen ze geen gebruikmaken van gezinsherenigingsregelingen omdat die mogelijk niet gelden voor werknemers in door vrouwen gedomineerde sectoren, zoals huishoudsters of werknemers in de amusementssector. Vooral bij vrouwelijke arbeidsmigranten die werken als huishoudelijk personeel komt het voor dat ze het land waar ze werkzaam zijn vrijwel onmiddellijk moeten verlaten als hun arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd afloopt of door de werkgever op een willekeurig moment wordt beëindigd. Als ze hun migrantenstatus kwijtraken, zijn ze mogelijk kwetsbaarder voor geweld van de werkgever of anderen die misbruik willen maken van hun situatie. Als ze worden opgesloten, kunnen ze geconfronteerd worden met geweld van functionarissen in detentiecentra.

20. Met name in door vrouwen gedomineerde sectoren zijn vrouwelijke arbeidsmigranten kwetsbaarder voor seksueel misbruik, seksuele intimidatie en lichamelijk geweld. Huishoudelijk personeel is vooral kwetsbaar voor lichamelijk en seksueel geweld, voedsel- en slaapttekort en wreedheden van hun werkgevers. Seksuele intimidatie van vrouwelijke arbeidsmigranten in andere werkomgevingen, zoals op boerderijen of in de industriële sector, is een wereldwijd probleem (zie E/CN.4/1998/74/Add.1). Vrouwelijke arbeidsmigranten die met hun echtgenoot of familieleden migreren, lopen bovendien het risico op huiselijk geweld als hun

echtgenoot of familieleden afkomstig zijn uit een cultuur waarin de vrouw binnen het gezin ondergeschikt wordt geacht.

21. Het komt voor dat vrouwelijke arbeidsmigranten slechts beperkt toegang hebben tot de rechter. In sommige landen worden hun beperkingen opgelegd ten aanzien van het gebruik van het rechtsstelsel om rechtsmiddelen uit te oefenen tegen discriminerende arbeidsvoorwaarden, discriminatie op de arbeidsmarkt of op geslacht en gender gebaseerd geweld. Ook hebben vrouwelijke arbeidsmigranten vaak geen recht op kosteloze rechtsbijstand van overheidswege. En er kunnen nog andere hindernissen zijn, zoals onwillige of vijandige functionarissen en soms samenzweringen tussen functionarissen en daders. In sommige gevallen hebben diplomaten, die diplomatieke onschendbaarheid genieten, zich schuldig gemaakt aan seksueel misbruik, geweld en discriminatie van vrouwelijke arbeidsmigranten die werkzaam waren als huishoudelijk personeel. In sommige landen zijn er hiaten in de wetgeving die vrouwelijke arbeidsmigranten beschermt. Zo kunnen ze hun werkvergunning kwijtraken als ze aangifte doen van misbruik of discriminatie, waarna ze het zich niet meer kunnen veroorloven om voor de duur van het proces, als dat er al komt, in het land te blijven. Behalve deze formele belemmeringen kunnen ook praktische problemen de toegang tot rechtsmiddelen verhinderen. Veel vrouwen spreken de taal van het land niet en weten niet wat hun rechten zijn. Ook kunnen vrouwelijke arbeidsmigranten niet mobiel zijn omdat ze door hun werkgever op hun werk- of woonadres worden gehouden zonder dat ze mogen telefoneren of lid mogen worden van groepen of culturele verenigingen. Vaak weten ze onvoldoende van hun ambassade of van beschikbare diensten, omdat ze voor die informatie afhankelijk zijn van hun werkgever of echtgenoot. Zo is het voor vrouwelijke arbeidsmigranten die werkzaam zijn als huishoudelijk personeel en die vrijwel voortdurend door hun werkgever in het oog worden gehouden bijzonder lastig om zich te melden bij hun ambassade of een klacht in te dienen. Als zodanig hebben vrouwen mogelijk geen externe contacten en geen mogelijkheden om maatregelen te nemen, en kunnen ze geruime tijd blootstaan aan geweld en misbruik voordat de situatie aan het licht komt. Verder weerhoudt het feit dat hun werkgever weigert hun paspoort terug te geven of de angst voor represailles hen ervan aangifte te doen, vooral wanneer de vrouwelijke arbeidsmigrant werkzaam is in sectoren die banden hebben met criminele netwerken.

22. Vanwege hun niet-reguliere immigratiestatus zijn vooral vrouwelijke arbeidsmigranten zonder papieren kwetsbaar voor uitbuiting en misbruik, waardoor hun isolement en het risico op uitbuiting nog worden vergroot. De vrouwen kunnen uitgebuit worden als dwangarbeiders, en als ze al toegang hebben tot arbeidsrechten durven ze daar mogelijk geen gebruik van te maken uit angst te worden aangeklaagd. Ook kunnen ze worden geïntimideerd door de politie. Als ze worden aangehouden, worden ze meestal vervolgd voor het overtreden van immigratiewetgeving en in detentiecentra geplaatst, waar ze kwetsbaar zijn voor seksueel misbruik, om vervolgens te worden uitgezet.

Aanbevelingen aan Verdragsstaten⁷

Gemeenschappelijke verantwoordelijkheden landen van oorsprong en bestemming

23. De gemeenschappelijke verantwoordelijkheden van de landen van oorsprong en bestemming zijn:

(a) Het formuleren van een uitvoerig gendergevoelig en op rechten gebaseerd beleid: Verdragsstaten moeten aan de hand van het VN-Vrouwenverdrag en de Algemene Aanbevelingen een gendergevoelig en op rechten gebaseerd beleid formuleren op basis van gelijkheid en non-discriminatie om alle migratieaspecten en -fasen te reguleren en te beheren, zodat vrouwelijke arbeidsmigranten eenvoudiger toegang krijgen tot werkgelegenheid in het buitenland, en daarbij veilige migratie stimuleren en ervoor zorgen dat de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten worden beschermd (artikel 2(a) en 3);

(b) Actieve betrokkenheid van vrouwelijke arbeidsmigranten en relevante niet-gouvernementele organisaties: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat vrouwelijke arbeidsmigranten en relevante niet-gouvernementele organisaties actief betrokken worden bij het formuleren, implementeren, bewaken en beoordelen van beleid (artikel 7(b));

(c) Onderzoek, gegevensverzameling en analyse: Verdragsstaten moeten zorgen voor uitvoering en ondersteuning van kwantitatief en kwalitatief onderzoek en het verzamelen en analyseren van kwantitatieve en kwalitatieve gegevens om in elke fase van het migratieproces de problemen en behoeften van vrouwelijke arbeidsmigranten vast te stellen en aldus de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten te stimuleren en relevante beleidslijnen te formuleren (artikel 3).

Specifieke verantwoordelijkheden landen van oorsprong

24. Landen van oorsprong moeten de mensenrechten eerbiedigen en beschermen van hun vrouwelijke onderdanen die om redenen van werk migreren. De maatregelen die daartoe vereist kunnen zijn, zijn onder andere:

(a) Het opheffen van discriminerende verboden of beperkingen ten aanzien van migratie: Verdragsstaten moeten geslachtsspecifieke migratieverboden en discriminerende beperkingen ten aanzien van migratie van vrouwen op basis van leeftijd, burgerlijke staat, zwangerschap of

⁷ De per aanbeveling genoemde artikelen hebben betrekking op de artikelen van het Verdrag inzake de Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen.

moederschap intrekken. Daarnaast moeten ze beperkingen opheffen op grond waarvan vrouwen toestemming van hun echtgenoot of mannelijke bewaker nodig hebben om een paspoort aan te vragen of om te reizen (artikel 2(f));

(b) Scholing, voorlichting en training met gestandaardiseerde inhoud: Verdragsstaten moeten een geschikt scholings- en voorlichtingsprogramma ontwikkelen in nauw overleg met de betrokken niet-gouvernementele organisaties, gender- en migratie-experts, werkneemsters met migratie-ervaring en betrouwbare bemiddelingsbureaus. In dit opzicht moeten Verdragsstaten (artikel 3, 5, 10 en 14):

(i) Zorgen voor of vergemakkelijken van de toegang tot kosteloze of betaalbare op gender en rechten gebaseerde informatie- en scholingsprogramma's die potentiële vrouwelijke arbeidsmigranten vóór vertrek bewust maken van mogelijke uitbuiting, met inbegrip van: de aanbevolen inhoud van arbeidsovereenkomsten, wettelijke rechten in landen van tewerkstelling, procedures voor het invoeren van formele en informele rechtsmiddelen, procedures voor het verkrijgen van informatie over werkgevers, de culturele omstandigheden in landen van bestemming, stressmanagement, EHBO en noodmaatregelen, waaronder alarmnummers van de ambassade van het thuisland en andere diensten, informatie over veiligheid tijdens het reizen, waaronder bestemmingen waar luchthavens en luchtvaartmaatschappijen op vliegen en informatie over algemene en reproductieve gezondheidszorg, waaronder hiv-/aidspreventie. Zulke scholingsprogramma's moeten via een doelmatig contactprogramma op potentiële vrouwelijke arbeidsmigranten gericht zijn en op gedecentraliseerde scholingslocaties bewaard worden, zodat ze toegankelijk zijn voor vrouwen;

(ii) Zorgen voor een lijst van rechtsgeldige en betrouwbare bemiddelingsbureaus en een eenduidig informatiesysteem opzetten inzake beschikbare banen in het buitenland;

(iii) Informatie verstrekken over methoden en procedures voor arbeidsmigratie voor werknemers die onafhankelijk van bemiddelingsbureaus willen migreren;

(iv) Bemiddelingsbureaus verplichten deel te nemen aan voorlichtings- en trainingsprogramma's en ze bewust maken van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten, de vormen van op geslacht en gender gebaseerde discriminatie, de uitbuiting waarmee vrouwen te maken kunnen krijgen en de verantwoordelijkheden van deze bureaus jegens vrouwen;

- (v) Gemeenschapsvoorlichting stimuleren met betrekking tot de kosten en baten van alle vormen van migratie voor vrouwen en op het grote publiek gerichte transculturele bewustmakingsactiviteiten organiseren, waarin het accent moet liggen op de risico's, gevaren en kansen van migratie, het recht van vrouwen op hun inkomsten met het oog op hun financiële zekerheid en de noodzaak om de verantwoordelijkheid van vrouwen voor hun familie en de verantwoordelijkheid voor henzelf in evenwicht te houden. Een dergelijk voorlichtingsprogramma kan worden uitgevoerd door middel van formele en informele scholingsprogramma's;
 - (vi) De media, informatie- en communicatiesector aanmoedigen aandacht te besteden aan: voorlichting op het gebied van migratiekwesties, de bijdragen die vrouwelijke arbeidsmigranten leveren aan de economie, de kwetsbaarheid van vrouwen voor uitbuiting en discriminatie en de verschillende vestigingen waar dergelijke uitbuiting plaatsvindt;
- (c) Regelgeving en controlesystemen:
- (i) Verdragsstaten moeten regelgeving aannemen en controlesystemen ontwerpen om ervoor te zorgen dat bemiddelaars en arbeidsbureaus de rechten van alle vrouwelijke arbeidsmigranten eerbiedigen. Verdragsstaten moeten in hun wetgeving een uitvoerige definitie opnemen van niet-reguliere dienstverbanden alsook een bepaling inzake wettelijke sancties voor wetsovertredingen door bemiddelingsbureaus (artikel 2(e));
 - (ii) Verdragsstaten moeten eveneens accreditatieprogramma's implementeren die toezien op het handelen van bemiddelingsbureaus (artikel 2(e));
- (d) Gezondheidsdiensten: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat gestandaardiseerde en authentieke gezondheidsverklaringen worden afgegeven als deze vereist zijn door landen van bestemming en potentiële werkgevers verplichten een ziektekostenverzekering te sluiten voor vrouwelijke arbeidsmigranten. Alle vóór vertrek vereiste hiv-/aidstests of gezondheidsonderzoeken moeten plaatsvinden met inachtneming van de mensenrechten van vrouwelijke migranten. Bijzondere aandacht moet worden geschonken aan vrijwilligheid, het bieden van kosteloze of betaalbare diensten en de problemen van stigmatisering (artikel 2(f) en 12);
- (e) Reisdocumenten: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat vrouwen gelijke en onafhankelijke toegang hebben tot reisdocumenten (artikel 2(d));
- (f) Juridische en administratieve bijstand: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat juridische bijstand beschikbaar is ten aanzien van arbeidsmigratie. Zo moet de wetgeving getoetst kunnen

worden om ervoor te zorgen dat arbeidsovereenkomsten geldig zijn en de rechten van de vrouw beschermen op basis van gelijkheid met die van mannen (artikel 3 en 11);

(g) Veiligstelling van overmakingen van inkomsten: Verdragsstaten moeten maatregelen nemen om financiële transacties van vrouwelijke arbeidsmigranten veilig te stellen en vrouwen informatie en bijstand te bieden voor toegang tot officiële financiële instellingen om geld naar huis te sturen en hen aan te moedigen deel te nemen aan spaarregelingen (artikel 3 en 11);

(h) De uitoefening van het recht van terugkeer vergemakkelijken: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat vrouwen vrijwillig en zonder dwang of misbruik kunnen terugkeren naar hun land van oorsprong (artikel 3);

(i) Diensten voor vrouwen na terugkeer: Verdragsstaten moeten zorgen voor of toezien op een compleet pakket sociaaleconomische, psychologische en juridische diensten om de re-integratie van teruggekeerde vrouwen te vergemakkelijken. Daarnaast moeten ze zorgaanbieders controleren, zodat deze geen misbruik kunnen maken van de kwetsbare positie van vrouwen die zijn teruggekeerd na in het buitenland te hebben gewerkt, en moeten ze over klachtenmeldpunten beschikken om de vrouwen te beschermen tegen represailles van bemiddelaars, werkgevers of voormalig echtgenoten (artikel 2(c) en 3);

(j) Diplomatieke en consulaire bescherming: Verdragsstaten moeten zorgen voor een goede scholing en begeleiding van hun diplomatieke en consulaire staf, zodat deze de rechten beschermen van vrouwelijke arbeidsmigranten in het buitenland. Die bescherming moet hoogwaardige ondersteunende diensten voor vrouwelijke migranten omvatten, zoals het tijdig zorgen voor tolken, medische zorg, counseling, juridische bijstand en zo nodig opvang. Als Verdragsstaten specifieke verplichtingen hebben op grond van het internationaal gewoonterecht of verdragen, zoals het Verdrag van Wenen inzake Consulaire Betrekkingen, moeten die verplichtingen ten aanzien van vrouwelijke arbeidsmigranten volledig worden nagekomen (artikel 3);

Specifieke verantwoordelijkheden landen van doorgang

25. Verdragsstaten en landen van doorgang zijn voor vrouwelijke migranten moeten alle passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat op hun grondgebied niets gebeurt dat de schending van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten in de hand werkt. De maatregelen die daartoe vereist kunnen zijn, zijn onder andere:

(a) Scholing, controle en begeleiding van overheidsfunctionarissen: Verdragsstaten moeten zorgen voor toereikende scholing, begeleiding en controle van hun grenspolitie en

immigratiefunctionarissen met betrekking tot gendergevoeligheid en niet-discriminatoire praktijken in de omgang met vrouwelijke migranten (artikel 2(d));

(b) Bescherming tegen schendingen van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten die plaatsvinden onder hun jurisdictie: Verdragsstaten moeten actieve maatregelen treffen ter voorkoming, vervolging en bestraffing van alle migratiegerelateerde mensenrechtenschendingen die onder hun jurisdictie plaatsvinden, hetzij gepleegd door overheidsinstanties, hetzij door particuliere actoren. Verdragsstaten moeten in situaties waarin vrouwen die met een bemiddelaar of begeleider reizen in de steek zijn gelaten, voor diensten en bijstand zorgen of de toegang daartoe vergemakkelijken, alles in het werk stellen om de daders op te sporen en hen gerechtelijk vervolgen (artikel 2(c) en 2(e));

Specifieke verantwoordelijkheden landen van bestemming

26. Verdragsstaten die vrouwelijke arbeidsmigranten huisvesten, moeten alle passende maatregelen nemen om non-discriminatie en de gelijke rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten te waarborgen, evenals in hun eigen gemeenschappen. De maatregelen die daartoe vereist kunnen zijn, zijn onder andere:

(a) Het opheffen van discriminerende verboden of beperkingen ten aanzien van immigratie: Verdragsstaten moeten een algeheel immigratieverbod en discriminerende beperkingen ten aanzien van de immigratie van vrouwen intrekken. Daarnaast moeten ze ervoor zorgen dat hun visumregelingen geen indirect discriminerend effect hebben op vrouwen in de zin dat vrouwelijke arbeidsmigranten slechts beperkt worden toegelaten tot bepaalde door mannen gedomineerde beroepsgroepen, of dat bepaalde door vrouwen gedomineerde beroepen zijn uitgesloten van de visaregelingen. Verder moeten ze regelingen opheffen op grond waarvan vrouwelijke arbeidsmigranten niet mogen trouwen met onderdanen of permanent ingezetenen, of niet zwanger mogen worden dan wel zelfstandig mogen wonen (artikel 2(f));

(b) Wettelijke bescherming van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat vrouwelijke arbeidsmigranten uit hoofde van de grondwet, het burgerlijk recht en de arbeidswetgeving dezelfde rechten en bescherming genieten als alle werknemers in het land, met inbegrip van het recht van organisatie en vereniging. Daarnaast moeten ze ervoor zorgen dat arbeidsovereenkomsten van vrouwelijke arbeidsmigranten wettelijk geldig zijn. In het bijzonder moeten ze ervoor zorgen dat door vrouwelijke arbeidsmigranten gedomineerde beroepsgroepen, zoals huishoudelijk personeel en sommige vormen van entertainment, arbeidsrechtelijk beschermd zijn, met inbegrip van regelgeving inzake loon en werktijden, gezondheid en veiligheid, en vakantie en verlof. In deze wetgeving moeten mechanismen zijn opgenomen voor het controleren van de

arbeidsomstandigheden van vrouwelijke migranten, met name in het soort beroepen waarin ze domineren (artikel 2(a), 2(f) en 11);

(c) Toegang tot rechtsmiddelen: Verdragsstaten moeten er zorg voor dragen dat vrouwelijke arbeidsmigranten toegang kunnen krijgen tot rechtsmiddelen als hun rechten worden geschonden. Specifieke maatregelen daartoe zijn onder andere (artikel 2(c), 2(f) en 3):

(i) Het afkondigen en ten uitvoer leggen van wet- en regelgeving waarin toereikende wettelijke rechtsmiddelen en klachtmechanismen zijn opgenomen, en het invoeren van toegankelijke mechanismen voor geschillenbeslechting, zodat vrouwelijke arbeidsmigranten met en zonder papieren beschermd worden tegen discriminatie of uitbuiting en misbruik op grond van geslacht;

(ii) Het intrekken of wijzigen van wetgeving op grond waarvan vrouwelijke arbeidsmigranten geen toegang hebben tot de rechter of andere rechtsmiddelen. Hieronder valt ook wetgeving met betrekking tot het verlies van werkvergunningen, wat tot inkomstenderving leidt tijdens het onderzoek en mogelijk tot uitzetting door de immigratieautoriteiten als de werknemer een klacht indient wegens uitbuiting of misbruik. Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat werknemers voldoende tijd hebben om van werkgever of leidinggevende te veranderen, zonder dat ze worden uitgezet als ze klagen over misbruik;

(iii) Het waarborgen dat vrouwelijke arbeidsmigranten toegang hebben tot de rechter, juridische bijstand en regulerende systemen op grond waarvan arbeidswetgeving wordt uitgevoerd, met inbegrip van kosteloze juridische bijstand;

(iv) Het bieden van tijdelijke opvang voor vrouwelijke arbeidsmigranten die weg willen bij uitbuitende werkgevers, echtgenoten of andere familieleden en het zorgen voor veilige huisvesting voor de duur van het proces;

(d) Wettelijke bescherming van de vrijheid van verkeer: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat reisdocumenten en identiteitsbewijzen van vrouwelijke migranten niet door werkgevers of bemiddelaars worden afgepakt en vernietigd. Daarnaast moeten Verdragsstaten maatregelen nemen om een eind te maken aan het gedwongen isolement of de opsluiting van vrouwelijke arbeidsmigranten in hun woning, met name diegenen die in de huishouding werkzaam zijn. Politieagenten moeten getraind worden om de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten tegen dergelijk misbruik te beschermen (artikel 2(e));

- (e) Niet-discriminatoire regelingen voor gezinshereniging: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat regelingen voor gezinshereniging voor arbeidsmigranten geen direct of indirect discriminerend effect hebben op grond van geslacht (artikel 2(f));
- (f) Niet-discriminatoire regelgeving inzake het verblijf: als de verblijfsvergunning van een vrouwelijke arbeidsmigrant afhankelijk is van de financiering van de werkgever of echtgenoot, moeten Verdragsstaten bepalingen aannemen inzake de onafhankelijke verblijfsstatus. Er moet regelgeving worden ontwikkeld die het vrouwen mogelijk maakt legaal te verblijven wanneer zij een werkgever die misbruik van haar maakt of een gewelddadige echtgenoot ontvlucht, of ontslagen is wegens het klagen over misbruik (artikel 2(f));
- (g) Scholing en voorlichting: Verdragsstaten moeten zorgen voor verplichte voorlichtingsprogramma's inzake de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten en scholing inzake gendergevoeligheid voor relevante openbare en particuliere bemiddelingsbureaus, werkgevers en relevante ambtenaren, zoals strafpleiters, grenspolitie, immigratieautoriteiten, maatschappelijk werkers en zorgaanbieders (artikel 3);
- (h) Controlesystemen: Verdragsstaten moeten regelgeving aannemen en zorgen voor controlesystemen om ervoor te zorgen dat bemiddelaars en werkgevers de rechten van alle vrouwelijke arbeidsmigranten eerbiedigen. Daarnaast moeten Verdragsstaten bemiddelingsbureaus nauwlettend in de gaten houden en deze vervolgen in geval van geweld, dwang, bedrog of uitbuiting (artikel 2(e));
- (i) Toegang tot diensten: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat zowel linguïstisch als in cultureel opzicht geschikte gendergevoelige diensten voor vrouwelijke arbeidsmigranten beschikbaar zijn, zoals taal- en vaardigheidstrainingsprogramma's, noodopvang, gezondheidsdiensten, politiediensten, recreatieprogramma's en speciale programma's voor geïsoleerde vrouwelijke arbeidsmigranten, zoals huishoudelijk personeel en anderen die in afzondering thuis leven, en slachtoffers van huiselijk geweld. Slachtoffers van misbruik moeten relevante noodhulp en maatschappelijke voorzieningen worden geboden, omgeacht hun migrantenstatus (artikel 3, 5 en 12);
- (j) De rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten in detentie, met of zonder papieren: Verdragsstaten moeten ervoor zorgen dat vrouwelijke arbeidsmigranten in detentie niet geconfronteerd worden met discriminatie of op gender gebaseerd geweld en dat zwangere vrouwen, moeders die borstvoeding geven en vrouwen met een zwakke gezondheid toegang hebben tot passende voorzieningen. Daarnaast moeten ze wet- en regelgeving of beleidslijnen beoordelen, schrappen of herzien die ertoe leiden dat een disproportioneel aantal vrouwelijke arbeidsmigranten in detentie verblijft om migratiegerelateerde redenen (artikel 2(d) en 5);

(k) Sociale integratie van vrouwelijke arbeidsmigranten: Verdragsstaten moeten beleidslijnen en programma's aannemen die erop zijn gericht vrouwelijke arbeidsmigranten in staat te stellen te integreren in de nieuwe samenleving. Bij dergelijke inspanningen moet de culturele identiteit van vrouwelijke arbeidsmigranten in acht worden genomen, alsmede de bescherming van hun mensenrechten, zulks in overeenstemming met het VN-Vrouwenverdrag (artikel 5);

(l) Bescherming van vrouwelijke arbeidsmigranten zonder papieren: de situatie van vrouwen zonder papieren vereist bijzondere aandacht. Ook als vrouwelijke arbeidsmigranten zonder papieren niet de status van immigrant hebben, zijn Verdragsstaten verplicht hun fundamentele mensenrechten te beschermen. Vrouwelijke arbeidsmigranten moeten toegang hebben tot wettelijke rechtsmiddelen en de rechter in geval van gevaar voor lijf en leden, wrede of onterende behandeling, als ze dwangarbeid moeten verrichten, basisbehoeften ontberen, met inbegrip van situaties waarin hun gezondheid in gevaar is of in geval van zwangerschap of moederschap, of als ze door werkgevers of anderen lichamelijk of seksueel worden misbruikt. Als vrouwelijke arbeidsmigranten worden gearresteerd of gedetineerd, moeten Verdragsstaten ervoor zorgen dat ze humanitair behandeld worden en toegang hebben tot correcte juridische procedures, waaronder kosteloze juridische bijstand. In dit verband moeten Verdragsstaten wetgeving en praktijken intrekken of wijzigen op grond waarvan vrouwelijke arbeidsmigranten zonder papieren geen toegang hebben tot de rechter en andere rechtsmiddelen. Als uitzetting onvermijdelijk is, moeten Verdragsstaten elk geval afzonderlijk behandelen en daarbij terdege rekening houden met de gendergerelateerde omstandigheden en het gevaar voor mensenrechtenschendingen in het land van oorsprong (artikel 2(c), 2(e) en 2(f));

Bilaterale en regionale samenwerking

27. De vereiste maatregelen zijn onder andere:

(a) Bilaterale en regionale overeenkomsten: Verdragsstaten en landen van oorsprong of van bestemming, alsmede landen van doorgang, moeten bilaterale of regionale overeenkomsten aangaan dan wel memoranda van overeenstemming ter bescherming van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten, zoals uiteengezet in deze Algemene Aanbeveling (artikel 3);

(b) Optimale praktijken en uitwisseling van informatie:

(i) Verdragsstaten worden tevens aangemoedigd hun ervaringen met optimale praktijken en relevante informatie uit te wisselen om de volledige bescherming van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten te bevorderen (artikel 3);

(ii) Verdragsstaten moeten samenwerken bij het verstrekken van informatie over personen die zich schuldig hebben gemaakt aan schendingen van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten. Verdragsstaten en informatie ontvangen over daders op hun grondgebied moeten maatregelen nemen om die personen na te trekken, te vervolgen en te bestraffen (artikel 2(c)).

Aanbevelingen inzake controle en verslaglegging

28. Verdragsstaten moeten in hun verslagen informatie opnemen over het wettelijke kader, de beleidslijnen en de programma's die ze hebben geïmplementeerd ter bescherming van de rechten van vrouwelijke arbeidsmigranten, daarbij rekening houdend met de op geslacht en gender gebaseerde mensenrechtenproblemen zoals vermeld in de leden 10 tot en met 22 en gebruikmakend van de aanbevelingen in de leden 23 tot en met 27 van deze Algemene Aanbeveling. Er moeten voldoende gegevens worden verzameld over de toepassing en doelmatigheid van wetgeving, beleidslijnen en programma's en de feitelijke situatie van vrouwelijke arbeidsmigranten, zodat de informatie in de verslagen betekenisvol is. Deze informatie moet verstrekt worden op grond van de meest geschikte artikelen van het VN-Vrouwenverdrag, daarbij gebruikmakend van de suggesties bij alle aanbevelingen.

Ratificatie van of toetreding tot relevante mensenrechtenverdragen

29. Verdragsstaten worden aangemoedigd alle internationale instrumenten te ratificeren met betrekking tot de bescherming van de mensenrechten van vrouwelijke arbeidsmigranten, in het bijzonder het Internationaal Verdrag inzake de Bescherming van de Rechten van Alle Migrerende Werknemers en de Leden van hun Familie.