



ASIA PACIFIC FORUM
ADVANCING HUMAN RIGHTS IN OUR REGION

تعزير وحماية حقوق العمال المهاجرين



دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

المحتويات

iii	مقدمة
iv	شكر
v	لائحة المختصرات
vi	مدخل للمستخدمين
viii	الحقائق والاتجاهات التي تتعلق بالعمال المهاجرين

1	الجزء I	القوانين والآليات الدولية
2	الفصل 1:	الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
11	الفصل 2:	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
23	الفصل 3:	أدوات وآليات الأمم المتحدة الأخرى المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين
41	الفصل 4:	منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين
53	الفصل 5:	الآليات الإقليمية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين

63	الجزء II	المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في الميدان
66	الفصل 6:	تعزيز إصلاح القانون والسياسة والممارسة
85	الفصل 7:	التحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان
103	الفصل 8:	حماية حقوق المهاجرين المحتجزين
121	الفصل 9:	إجراء تحقيقات عامة في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان
131	الفصل 10:	المباشرة بالتعليم والتدريب والبحوث
147	الفصل 11:	التعامل مع الآليات الدولية والإقليمية

177	ملخص
181	المزيد من القراءات

185

الملاحق

186	الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم	الملحق 1:
212	إعلان أدنبره	الملحق 2:
215	بيان سيول	الملحق 3:
218	توجيهات سيول	الملحق 4:
225	إعلان سانتا كروز	الملحق 5:
229	إعلان زاكاتيكاس	الملحق 6:
233	إعلان الرباط بشأن الهجرة وحقوق الإنسان	الملحق 7:

مقدمة

توجد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في وضعية فريدة للعب دور مهم في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين. وقد أقر أعضاء منتدى آسيا والمحيط الهادئ بالدور الذي باستطاعتهم لعبه في هذا المجال.

منذ الاجتماع التأسيسي لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ في داروين في العام 1996، أكد أعضاء مجلس منتدى آسيا والمحيط الهادئ بأنه يجب على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن "تستجيب بفعالية وبسرعة للطلبات التي تقدمها المؤسسات الوطنية الأخرى لحقوق الإنسان لتحقيق في انتهاكات حقوق الإنسان لمواطنيها الموجودين في بلد لديه مؤسسة وطنية. أسس ذلك التأكيد لسابقة في تعاون عابر للحدود فيما يتعلق بحقوق الإنسان بين أعضاء منتدى آسيا والمحيط الهادئ في المجال الأوسع للهجرة.

تتوجت الاجتماعات السنوية في سوفيا في العام 2006 وفي كوالا لامبور في العام 2008 بدعوة أعضاء منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمراعاة أكثر لارتباط اتفاقيات منظمة العمل الدولية بعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وملاحظة أهمية وضع المعيار الإقليمي لحقوق الإنسان بالنسبة للمهاجرين الذين يعيشون أوضاع غير عادية والعمال المهاجرين المحليين. وبكل هذا تركيز منتدى آسيا والمحيط الهادئ نحو العمال المهاجرين بشكل خاص. كنتيجة لذلك، ومنذ عام 2009، تعاون منتدى آسيا والمحيط الهادئ مع برنامج التدريب الدبلوماسي لتوفير فرص تدريب للموظفين في المؤسسات الأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادئ بهدف المساعدة في بناء قدرة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وتشجيع تعاون أكبر في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

وخلال الاجتماع السنوي لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ في بالي في العام 2010، قام الأعضاء باتخاذ خطوة حازمة بشأن تعيين المعيار الإقليمي في مجال حقوق العمال المهاجرين عبر الدعوة لتحديد موظفي مراكز التنسيق لحقوق العمال المهاجرين ضمن المؤسسات الأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادئ. أنا سعيد جداً بملاحظة أن العديد من موظفي مراكز التنسيق هؤلاء قاموا بالمساهمة في تطوير هذا الدليل من خلال المشاركة بالمعلومات المتعلقة بتجارب وعمل مؤسساتهم المختلفة.

أعتقد بأن هذا الدليل سيكون مورداً نافعاً للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ لدعمها في عملها الحيوي ومساعدتها في بناء قدرتها لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.



كيرين فيتزباتريك

المديرة

منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

شكر

تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين: دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هي نشرة تصدر عن منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بمساهمة من برنامج التدريب الدبلوماسي.

لقد ساهم كل من إرين كراوفورد وجايمس إيليف وسوراينا باشا من منتدى آسيا والمحيط الهادئ مجتمعين في تنسيق إعداد هذا الدليل وقاموا بتحضير محتوى الجزء 2. كما قدّم مايكل وايت من مفوضية حقوق الإنسان النيوزيلندية نصائح ودعمًا بصورة مكثفة.

طوّر كل من إيميلدا داينلا وباتريك إيرل وواي سان لي وفرانسيس ونغ من برنامج التطوير الدبلوماسي، المحتوى الأساس في الجزء 1.

قامت ليسا طومسون من JAG Designs بالتصميم والتخطيط.

تم تحضير هذا الدليل عبر التعاون المباشر مع المؤسسات الأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادئ عبر المشاركة الفعالة لموظفي "مكتب التنسيق" المعنيين بالعمال المهاجرين في عدد من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وقد قدّم هؤلاء الموظفون معلومات تستند إلى بلدان معينة ودراصة حالات وقاموا بمراجعة محتوى المسودة بمشاركة ممثلين من المنظمات الشريكة لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ.

ساهم الموظفون في المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان والثالية أسماؤهم في إعداد هذا الدليل: لطيفة الأدبا (لجنة حقوق الإنسان الوطنية القطرية)، د. سافيتا باخري (مفوضية حقوق الإنسان الوطنية في الهند)، وان قاسم وان قادر (مفوضية ماليزيا لحقوق الإنسان)، عاطف المجالي (المركز الوطني الأردني لحقوق الإنسان)، مؤمنة وحيد (مفوضية المالديف لحقوق الإنسان).

يود منتدى آسيا والمحيط الهادئ أن يشكر أيضاً المشاركين الآخرين ومن ضمنهم كيرين فيتزباتريك وباسينا فارنبيلوم ومارييت غرانج وميلاني أوليفر وتانيا نورتون.

كما يعرب منتدى آسيا والمحيط الهادئ عن تقديره العميق للدعم الذي قدمه شركاؤه.



لائحة المختصرات

منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان	APF
مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان	HRC
لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان	ICC
منظمة العمل الدولية	ILO
المنظمة/المنظمات غير الحكومية	NGO(s)
المؤسسة/المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان	NHRI(s)
الآلية الوقائية الوطنية بناء على البروتوكول الاختياري للمعاهدة ضد التعذيب	NPM
مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة	OHCHR
البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة	OPCAT
الأمم المتحدة	UN
الاستعراض الدوري الشامل	UPR

مدخل للمستخدمين

يسعد منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن يقدم دليل "تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين: دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان".

باستطاعة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان – سواء كانت مفوضيات لحقوق الإنسان أو مكاتب أمناء المظالم – أن تلعب دوراً حاسماً في النهوض بحقوق العمال المهاجرين، وخصوصاً المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تأسست بناءً على "مبادئ باريس"¹.

ويهدف هذا الدليل إلى دعم وتقوية عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في بلاد المنشأ والمقصد وفي بلاد العبور لتحديد قضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين وأعضاء أسرهم والاستجابة لها بفعالية.

الأساس المنطقي

المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان هي جزء حيوي من أنظمة حماية حقوق الإنسان الوطنية القوية. كما أنها تلعب دوراً أساسياً في ربط أنظمة حقوق الإنسان العالمية والمحلية.

تفويضها يعني بأنها تستطيع أن تتعاطى مع كل اللاعبين من ذوي العلاقة على المستوى الوطني، وكذلك أن تتفاعل مع الآليات الإقليمية والعالمية للدفاع عن القوانين والسياسات والممارسات التي تدعم حماية المجموعات المستضعفة، ومن ضمنها العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وبالرغم من أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لديها ولاية واسعة تتطلب منها حماية ودعم كل حقوق الإنسان لكل الناس، إلا أن موطن الضعف الخاص بالعمال المهاجرين – كلاً من العمال المهاجرين الموثقين وأولئك الذين هم في وضعية غير نظامية – يتطلب من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تهتم بصورة مستمرة ومركزة بقضايا حقوق الإنسان التي يواجهونها.

تقدر منظمة العمل الدولية بأنه كان هناك 214 مليون مهاجر دولي في العام 2010، وهم يمثلون حوالي ثلاثة بالمائة من مجموع سكان العالم، حيث يشكل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم حوالي 90 بالمائة من هذا المجموع.²

وبينما تكون الهجرة تجربة إيجابية ومثمرة بالنسبة للعديد من العمال المهاجرين، يواجه عددٌ كبيرٌ منهم انتهاكات جديّة لحقوقهم كبشر، والتي من الممكن أن تحدث في أية مرحلة من رحلتهم. وقد تتضمن هذه الانتهاكات سوء معاملة من سلطات الهجرة أو سلطات تطبيق القانون وظروف عمل سيئة أو استغلالية وغياباً للحقوق وجوانب الحماية الأساسية في مكان العمل إضافة إلى محدودية الاستفادة من الضمان الاجتماعي وتمييزاً منظماً وانتشاراً واسعاً لمشاعر الخوف من الأجانب والأحكام المسبقة.

قد يعيش المهاجرون الموجودون في وضع غير قانوني ويعملون في حدود توفير الحماية الأساسية والأمان. وفي بعض الحالات، خصوصاً تلك التي تتعلق بأفراد كان قد جرى تهريبهم عبر الحدود، قد تصل ظروف العمل التي يخضعون لها إلى حد العمل القسري.

إن تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين تمثل أولوية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في كل أنحاء العالم، وهي التي عقدت العديد من الاجتماعات الدولية والمحلية خلال العقد الماضي لمناقشة القضايا الناشئة وتبادل التجارب الجيدة وتطوير برامج العمل المستقلة والمشاركة.

واقترع المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لدعم وحماية حقوق الإنسان، الذي انعقد في شهر تشرين الأول/أكتوبر 2006، على مناقشة دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تعزيز وحماية حقوق المهاجرين.

1 المبادئ المتعلقة بوضعية المؤسسات الوطنية: قرار الجمعية العامة رقم 134/48 في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993.

2 الهجرة الدولية للبد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق: منظمة العمل الدولية: 2010.

هذا ويلقي إعلان سانتا كروز، الذي تم تبنيه في ختام المؤتمر، الضوء على الأهمية الكبيرة لاستعمال المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لكل جوانب ولايتها من أجل تعزيز التغيير الإيجابي بالنسبة للمهاجرين والعمال المهاجرين، وذلك يتضمن مناصرتهم وإجراء الدراسات عنهم ومراقبتهم وتحري أمورهم وإرسال التقارير بشأنهم وتعليمهم.

ونظراً لتعقيد القضايا التي يتم التعاطي معها ولطبيعتها غير القطرية، يتم تشجيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتطوير "شراكات استراتيجية" مع مجموعة واسعة من الأطراف المعنية داخل الوطن ومن ضمنها المجتمع المدني، وكذلك التعاون العابر للحدود مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في "البلاد المجاورة والمرسلة والمستقبلة وبلاد العبور".³

إن التوصية الأساسية في المؤتمر الدولي الثامن، وكذلك في الاجتماعات الإقليمية الأخرى، هي أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتطوير استراتيجية شاملة لدعم إقرار الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتُشجّع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الوطنية لدعم إقرار اتفاقيات حقوق الإنسان الدولية الأساسية واتفاقيات منظمة العمل الدولية، وكذلك أي من معايير حقوق الإنسان الإقليمية.

الخلفية

منذ عام 2009، شاركت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ في برنامج سنوي لبناء القدرات من أجل تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

يجمع البرنامج، وهو بالشراكة بين برنامج التدريب الدبلوماسي ومنتدى المهاجرين في آسيا ومنتدى آسيا والمحيط الهادئ، ممثلين من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية والنقابات في المنطقة، ويهدف هذا البرنامج بشكل رئيسي إلى تشجيع الشراكات والتعاون العملي من أجل تعزيز حقوق العمال المهاجرين على المستوى الوطني والإقليمي.

قام منتدى آسيا والمحيط الهادئ بتصميم هذا الدليل كأداة أساسية لدعم البرامج المستمرة لبناء القدرات والتي تتعاطى فيها المؤسسات الأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادئ ومن ضمنها تلك الشريكة مع برنامج التدريب الدبلوماسي.

كما وافق المنتدى خلال الاجتماع السنوي الخامس عشر في العام 2010 على تأسيس "مراكز تنسيق" تعنى بحقوق العمال المهاجرين في المؤسسات الأعضاء المهتمة.

وساهمت "مراكز التنسيق" هذه، بالتنسيق مع أمانة سر منتدى آسيا والمحيط الهادئ في توفير معلومات وخبرة في الممارسات الصحيحة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مجال حماية ودعم حقوق العمال المهاجرين. وقد كانت مساهماتها القيّمة مصدر معلومات مباشر في تطوير هذا الدليل.

الأهداف والمحتوى

لقد تم تطوير الدليل لتزويد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بمعلومات موجزة وعملية لتقديم الدعم لها في عملها الذي يتناول تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

ويقسم الدليل إلى قسمين: القسم الأول الذي وُضع في المقام الأول بواسطة برنامج التدريب الدبلوماسي، ويحدد القوانين والمعايير والآليات الدولية الرئيسية لتحسين حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

القسم الثاني الذي أعده منتدى آسيا والمحيط الهادئ، ويحدد العديد من الخطوات الملموسة التي يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم باتخاذها لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين، سواء كانت تعمل في بلدان المنشأ أم العبور أم المقصد.

وقد أدرجت أمثلة لممارسات جيدة لمختلف المؤسسات الأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادي والتي تضمنت تشجيع النقاش حول الطرق المختلفة التي تمكن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من استخدام ولايتها لتعزيز التغييرات في القانون والسياسة والممارسة ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرض لها العمال المهاجرون.

يتضمن كل فصل الأسئلة الرئيسية بالإضافة إلى الأساس القانوني لمشاركة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومناقشة للقضايا الرئيسية وخيارات للمزيد من القراءة.

3 إعلان سانتا كروز: مؤتمر المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان الدولي الثامن؛ سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ فقرة 18.

الحقائق والاتجاهات التي تتعلق بالعمال المهاجرين

على مدى السنوات الـ 50 الماضية، كان هناك نمو سريع في عدد الأشخاص المهاجرين بين البلدان سعياً للعمل ولتحسين حياة أسرهم أو للالتماس الحماية. وخلال هذا الوقت، تضاعف عدد الأشخاص الذين يعيشون خارج بلادهم الأصلية ثلاث مرات تقريباً، حيث ارتفع من 75 مليون في عام 1960 إلى 214 مليون شخص في عام 2010.⁴ وبينما ارتفع العدد الإجمالي للمهاجرين بسرعة، ويتوقع أن يستمر في الارتفاع في السنوات المقبلة، قد واكبت الهجرة النمو العالمي للسكان عموماً. حيث شكل المهاجرون نسبة 3.1 بالمائة من سكان العالم في عام 2010، وهي زيادة طفيفة من 3.0 بالمائة في عام 2005.⁵

ووفقاً لبياناتٍ جمعتها منظمة العمل الدولية في "هجرة اليد العاملة عالمياً - النهج القائم على الحقوق":

- مثل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم ما يقارب 90 في المائة من المهاجرين الدوليين في عام 2010.
- كان هناك حوالي 105 مليون عامل مهاجر نشط اقتصادياً في عام 2010.
- شكلت النساء حوالي النصف (49 في المائة) من جميع العمال المهاجرين عام 2010.
- قدرت التحويلات في عام 2009 بحوالي 441 بليون دولار أميركي، ذهب منها أكثر من 70 بالمائة (316 بليون دولار أميركي) للدول النامية.
- يعيش نحو 57 بالمائة من جميع المهاجرين في البلاد المرتفعة الدخل، مقارنة بـ 43 بالمائة في عام 1990.
- قد يكون حوالي ثلث مجموع الهجرة من الدول النامية غير نظامي.

القوى الدافعة للهجرة الدولية

يُتوقع أن يستمر تفاعل مختلف العوامل الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في دفع هجرة اليد العاملة الدولية خلال العقود القادمة، والتي تتضمن:

- "جذب" التغيرات السكانية، كشيخوخة السكان والطلب على اليد العاملة في البلدان المرتفعة الدخل.
- "دفع" الأجور المتدنية والفرص المحدودة في البلدان الأقل تطوراً.
- تأسيس شبكات في البلدان الأخرى، على أساس العائلة والثقافة والتاريخ.⁶

الاتجاهات في هجرة اليد العاملة

إن ما يقارب نصف مجموع العمال المهاجرين اليوم هم من النساء. وتعمل النساء المهاجرات في المواقع التي تتطلب مهارة (كمدرسات وممرضات وأخصائيات اجتماعيات) والمواقع الأقل مهارة (كالأعمال المنزلية أو أعمال الرعاية وصناعة الملابس و"الترفيه" والزراعة). ويمكن أن يتعرض بشكل خاص للتمييز والاستغلال والإساءة في بلاد المقصد بسبب جنسهن ووضعهن كعاملات مهاجرات. ومع ذلك، قد تكون الهجرة أيضاً تجربة تمكين لكثير من النساء، إذ يمكن أن تزودهن بالعديد من الفوائد على الصعيد الشخصي، فضلاً عن عائلاتهم وبلدانهم الأصلية. ولذلك فإنه من المهم أن يكون صناع السياسة أكثر إدراكاً للدور المهم الذي تلعبه النساء في هجرة اليد العاملة... والتأكد من أن سمات الجنس لهجرة اليد العاملة هي في صلب السياسات ذات الصلة والتي تم تطويرها في كل من بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء.⁷

يتعاضد الدور الكبير الذي تلعبه الوكالات الخاصة في توظيف ونشر العمال المهاجرين. إن غياب الرقابة الفعالة أو آليات التفويض من شأنه أن يسهم بانتهاكات خطيرة ومنهجية لحقوق العمال المهاجرين. ولاحظت منظمة العمل الدولية بأن أعداد الانتهاكات المسجلة شملت وكالات التوظيف الخاصة، بما في ذلك مصادرة جوازات السفر والتضليل في التحديد الخاطيء لنوع العمل الذي يتعاقد به الناس. ويتم استخدام اختبارات الحمل ونقص المناعة البشرية للإيدز بشكل روتيني بواسطة بعض هذه الوكالات، متجاهلين بذلك المعايير الدولية المعترف بها.⁸

4 الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق: منظمة العمل الدولية، 2010، الصفحة 115.

5 نفس المصدر: ص. 115.

6 كتيب عن تأسيس السياسات الفعالة لهجرة اليد العاملة في بلدان المنشأ والمقصد: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، ومنظمة الهجرة العالمية ومكتب العمل الدولي، 2006، ص. 18.

7 نفس المصدر: ص. 20.

8 في البحث عن عمل لائق - حقوق العمال المهاجرين: دليل النقيبين: منظمة العمل الدولية، 2008، الصفحة 45.

هناك تزايد في عدد المهاجرين غير الشرعيين. في حين أن طبيعة الهجرة غير النظامية تجعل إعطاء أرقام دقيقة أمراً مستحيلاً، يُقدر أن حوالي ثلث مجموع الهجرة من البلدان النامية اليوم قد يكون غير نظامي. ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، "إن العامل الأساسي في ذلك التزايد هو حصر سياسات الهجرة في البلدان المضيفة التقليدية، جنباً إلى جنب مع الطلب على اليد العاملة غير المعترف بها، وحرمان العمال المهاجرين من إمكانية استخدام السبل القانونية للوصول إلى الوظائف الموجودة"⁹ وقد ساهمت أيضاً عوامل مماثلة في الإتجار بعدد من الأشخاص عبر الحدود، وغالباً ما تضيع شبكات الجريمة المنظمة في ذلك. وتقدر منظمة العمل الدولية بأن هناك 2.45 مليون شخص حول العالم في العمل القسري كنتيجة للإتجار المستمر، بما في ذلك 1.36 مليون شخص في منطقة آسيا والمحيط الهادئ.¹⁰

أنواع الهجرة

يمكن أن تتم الهجرة عبر الحدود من خلال القنوات النظامية أو غير النظامية. وتحدد الطريقة التي يدخل بها الفرد إلى بلد آخر العديد من الحقوق التي يمكن للشخص أن يطالب بها. ومع ذلك، فإنه وبموجب القانون الدولي المتعارف عليه وقوانين حقوق الإنسان الدولية، يتوجب على جميع الدول أن تحمي حقوق جميع الناس الخاضعين لسلطانها.



صورة لريتشارد مستنجر

9 نفس المصدر: ص. 45.

10 الاتحاد العالمي ضد العمل القسري: منظمة العمل الدولية 2005، ص. 14.

هناك فئات مختلفة من المهاجرين. وبينما قد ينتقل المهاجر في الواقع بين الفئات المختلفة اعتماداً على التغيرات في ظروفه أو ظروفها الشخصية، إلا أن من المهم فهم الفروق بين هذه الفئات.

يمكن تعريف **المهاجر غير الشرعي** بأنه الشخص "الذي يفترق إلى الوضع القانوني في بلد العبور أو البلد المضيف؛ أحد الذين دخلوا الدولة بدون ترخيص، أو شخص دخل بصورة قانونية لكنه فقد ترخيص البقاء في وقت لاحق".¹¹

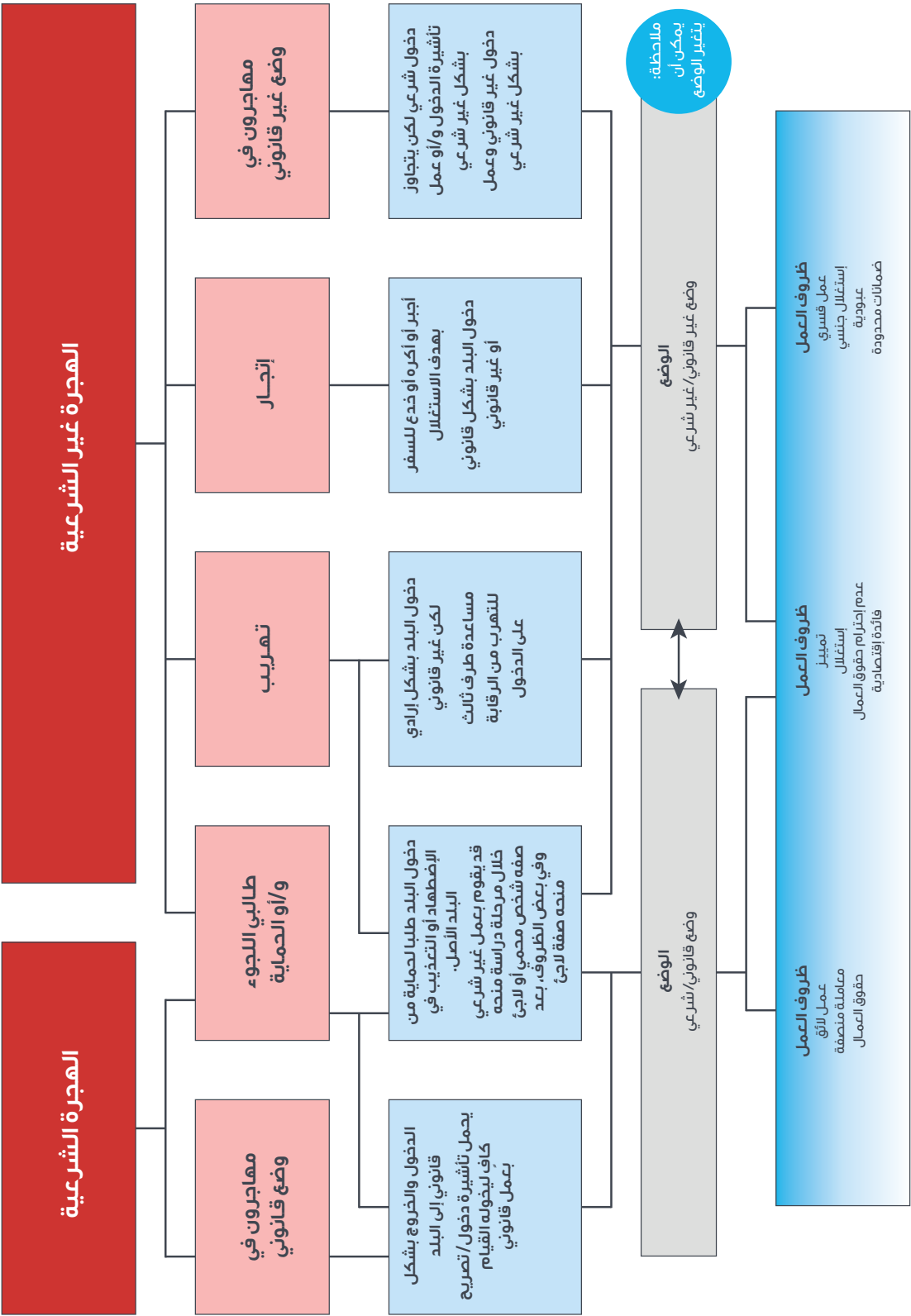
يمكن أيضاً أن يتم **الإتجار** بالأفراد عبر الحدود، بعد أن يتم "إكراههم على السفر إلى بلد آخر بغية الاستغلال".¹² ويعرف بروتوكول الأمم المتحدة الإتجار بالأشخاص بأنه "تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو إساءة استخدام السلطة أو استغلال موقف ضعف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص لديه سلطة على شخص آخر، بغية الاستغلال". ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الآخرين أو أشكال أخرى من الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".¹³ وبينما ينص البروتوكول على إن الاتجار بالأشخاص هو جريمة دولية، فمن المهم ملاحظة أن هذه المسؤولية الجنائية تتعلق فقط بالمهاجرين، بدلاً من ضحايا الإتجار. ويحق لضحايا الإتجار اتخاذ مجموعة من الإجراءات الوقائية بموجب بروتوكول الأمم المتحدة للإتجار.

وبالإضافة إلى ذلك، يمكن **تهريب** الأفراد عبر الحدود والسفر إلى بلد آخر طواعية، لكن بشكل غير قانوني بمساعدة الطرف الثالث الذي يتلقى بعض أشكال الفائدة من هذه المساعدة. ويعرّف بروتوكول الأمم المتحدة لتهريب المهاجرين تهريب المهاجرين بأنه "تدبير الدخول غير المشروع لشخص ما إلى دولة طرف ليس ذلك الشخص من رعاياها أو من المقيمين الدائمين فيها، وذلك من أجل الحصول، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، على منفعة مالية أو منفعة مادية أخرى".¹⁴ ويستثني البروتوكول المهاجرين الذين تم تهريبهم من المسؤولية الجنائية، على الرغم من أنه يدعو لاتخاذ تدابير جنائية ضد الأطراف الثالثة التي تتلقى فائدة من تهريب المهاجرين إلى داخل الدول.

قد يطلب الأفراد الفارين من الاضطهاد في بلادهم الأصلية **اللجوء** إلى بلد آخر بموجب الأسس المنصوص عليها في اتفاقية عام 1951 المتعلقة بحالة اللاجئين. وبعبارة عامة، تعرف الاتفاقية اللاجئ بأنه شخص لديه "ما يبرر خوفه من تعرضه للاضطهاد لأسباب تتعلق بالعرق أو الدين أو القومية أو الانتماء إلى فئة اجتماعية محددة أو الرأي السياسي، وهو موجود خارج بلد جنسيته وغير قادر بسبب هكذا خوف، من أن يستظل بحماية تلك الدولة؛ أو الذي لا يملك جنسية ويوجد خارج بلد إقامته المعتادة السابقة كنتيجة لمثل هكذا أحداث، غير قادر، أو، لا يريد بسبب ذلك الخوف، العودة إليه".¹⁵ أولئك أصحاب طلبات اللجوء المقبولة هم حالة **لجوء** تم منحها، والتي تحمل معها في العموم حقوقاً معينة واستحقاقات في الحماية بموجب القانون الدولي. وقد يطلب الأفراد أي ضاً الحماية من التعذيب بموجب اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة أو العقوبة، وعند قبول ادعائهم سيتم منحهم صفة الشخص المحمي.

11	الهجرة غير الشرعية تهريب المهاجرين وحقوق الإنسان: نحو التماسك الجمعية العالمية حول سياسة حقوق الإنسان؛ 2010؛ انظر "التعريفات".
12	نفس المرجع؛ انظر "التعريفات".
13	انظر المادة رقم 3 لبروتوكول منع وحظر ومعاقبة الإتجار بالبشر، خاصة النساء والأطفال، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة الدولية المنظمة؛ قرار الجمعية العامة 55/25 في 15 تشرين الثاني/نوفمبر لعام 2000.
14	انظر المادة رقم 3 (أ) لبروتوكول حظر تهريب المهاجرين عبر البر والبحر والجو، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة الدولية المنظمة؛ قرار الجمعية العامة 55/25 في 15 تشرين الثاني/نوفمبر لعام 2000.
15	انظر المادة 1A(2) من الاتفاقية المتعلقة بوضع اللاجئين عام 1951.

ترابط العلاقات بين الهجرة النظامية وغير النظامية*



*هذه الصورة تستند إلى وتبني الرسم الانسيابي في منع التمييز والاستغلال والأذى عن النساء العاملات والمهاجرات: دليل معلومات (منظمة العمل الدولية: 3002: انظر الكتيب 1 ص 52.

الجزء 1

القوانين والآليات الدولية



الفصل 1: الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الفصل 2: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الفصل 3: أدوات وآليات الأمم المتحدة الأخرى المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين

الفصل 4: منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

1 الفصل 5: الآليات الإقليمية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين

الفصل 1:

الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم



أسئلة رئيسية

- كيف يعرف العمال المهاجرون وأفراد أسرهم؟
- ما هي حقوق الإنسان التي تنطبق على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟
- ما هي واجبات الدول الأطراف تجاه العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟

1. مقدمة

يمثل العمال المهاجرون جزءاً حيوياً من الاقتصاد العالمي. ويدفع الوعد بظروف حياة وعمل لائق حركة العمال الدولية. رجالاً ونساءً، للبحث عن فرص عمل في دول أخرى.

يمكن أن تقدّم هجرة اليد العاملة فرصاً قيّمة للعديد من الأشخاص الذين لا يستطيعون تأمين عمل مناسب في بلدانهم أو الذين لا يملكون خياراً سوى أن يغادروا بلدانهم. ويمكنها أيضاً أن تعزز البنى الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والمدنية والسياسية في بلد المنشأ وبلد الهجرة.

لكن، يمكن للتكلفة الإنسانية لهجرة اليد العاملة أن تفوق الفوائد، خاصةً حين لا تكون حقوق العمال المهاجرين محمية. ولا تزال هذه التكلفة الإنسانية تشكل قلقاً كبيراً داخل وبين البلدان.

يكون العمال المهاجرون عرضة لسوء المعاملة من قبل أرباب العمل والمسؤولين الحكوميين، من بين آخرين، في البلدان المرسلة والمستقبلة. ويتراوح سوء معاملة اليد العاملة وانتهاكات حقوق الإنسان بين التمييز وظروف العمل الخطرة إلى الابتزاز والاعتقال التعسفي والترحيل والعنف، ومن ضمنه الاغتصاب والقتل.

العاملات المهاجرات بشكل خاص هن عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان. فهن يتعرضن لمستويات مختلفة من التمييز ولنقص عام في الحماية في أماكن الوظائف المتاحة لهنّ، مثل العمل في المنازل.

تتضمن العوامل التي تؤدي إلى أنماط نظامية لانتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين، والتي يمكن أن تعيق الإنصاف الفعلي للضحايا، المواقف السلبية العامة وعوائق اللغة وقوانين الهجرة المقيدة والحماية القانونية الضعيفة ونقص الوعي وضعف سيادة القانون والإفلات من العقاب.

وفيما تشكّل قضايا حقوق الإنسان، التي تؤثر على عدد العمال المهاجرين المتزايد، أمراً مُلِحاً، يوجد نقص في معرفة المعايير القانونية الدولية ذات الصلة. وفي العديد من الحالات، نقص في الإرادة السياسية أو القدرة المؤسسية على تطبيق هذه المعايير على القوانين والسياسة والممارسة. إن المعايير الدولية الأكثر ارتباطاً بالعمال المهاجرين هي من الأقل فهماً من بين اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية ومواثيق منظمة العمل الدولية.

يحدد هذا الفصل معايير حقوق الإنسان التي تنطبق على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

2. تعريف العمال المهاجرين وأسرهم

تقدّم الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ("اتفاقية العمال المهاجرين") التعريف الأشمل للعمال المهاجرين.

تعرف المادة 1.2 من اتفاقية العمال المهاجرين العامل المهاجر على أنه:

... شخص سوف يقوم أو يقوم أو كان يقوم بعمل مأجور في دولة ليس ليس مواطناً مواطنة فيها.

تميّز المادة 2 أيضاً بين فئات معينة من المهاجرين. وتتضمن هذه الفئات "عامل الحدود" و"العامل الموسمي" و"عامل مرتبط بمشروع" و"عامل متنقل" و"بحار" و"عامل على حسابه الخاص"؛ وهي فئات كانت قد استثنيت من المعايير الدولية الأخرى التي صيغت سابقاً، من ضمنها اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بحقوق العمال المهاجرين. يحدد الجزء ٧ من الاتفاقية الحقوق التي تنطبق على هذه الفئات المعينة من العمال المهاجرين.

وبصورة خاصة، يميّز تعريف "العامل على حسابه الخاص" العدد الكبير من العمال المهاجرين الذين يديرون شركات عائلية صغيرة بمفردهم أو مع أفراد آخرين من عائلاتهم.¹⁶ تنطبق هذه التعريفات في جميع مناطق العالم.

بالإضافة إلى ذلك، تعترف الاتفاقية بالعمال المهاجرين ككيانات اجتماعية وتوسّع الاعتراف بالحقوق لأفراد أسرهم. تنص المادة 4 على التعريف التالي:

يشير مصطلح "أفراد العائلة" إلى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو من هم في علاقة معهم وفقاً للقانون المطبق، ينتج عنها مفاعيل مساوية للزواج، كما أولادهم والأشخاص الآخرين المعتمدين عليهم والذين يعتبرون من أفراد العائلة بحسب التشريعات أو الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين الدول المعنية.



صورة لريتشارد مسنجر

16 دليل التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم؛ اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين؛ 2010؛ ص. 17.

3. أية حقوق إنسان تنطبق على العمال المهاجرين؟

تتضمن الحماية الموجودة في القانون الدولي للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم:

- حقوق الإنسان الأساسية التي تنطبق على جميع المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم المبيّنة في الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان وبناء على القانون الدولي العرفي.
 - اتفاقيات ومعايير العمل الدولية التي تنصّ على الحماية الأساسية للمعاملة وظروف العمل، التي تنطبق على جميع العمال بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.
- وعموماً، فإن الدول مجبرة أن تضمن أن يحصل المهاجرون على معاملة وحماية مماثلة لما يحصل عليه المواطنون.

3.1. الإطار الدولي لحقوق الإنسان

لقد أصبح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "معيّار إنجاز دولي لجميع الشعوب والأمم"¹⁷ وهو قاعدة للإطار الدولي لحقوق الإنسان الذي تطور منذ 1948.

بالمعنى الدقيق للكلمة، الإعلان ككل لا يشكل معاهدة ملزمة قانونياً. ولكن، اكتسبت العديد من الحقوق ضمن الإعلان مكانة ملزمة إفاً من خلال الإعراف بها ضمن إطار القانون الدولي العرفي أو من خلال دمجها في الاتفاقيات اللاحقة والملتزمة قانونياً.

اليوم، يتألف الإطار الدولي لحقوق الإنسان من الإعلان وتسعة اتفاقيات أساسية لحقوق الإنسان:

- الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية
- الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- اتفاقية القضاء على جميع أشكال العنف ضد المرأة
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة
- اتفاقية حقوق الطفل
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

مبدأ **عدم التمييز** أساس في التمتع بحقوق الإنسان وينطبق على الجميع، بغض النظر عن وضعهم.

وفقاً للجنة حقوق الإنسان، بناء على الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية، يشمل "التمييز":

...أي تمييز أو إقصاء أو تقييد أو تفضيل مبني على أي أساس مثل العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو ميزة أو الأصل أو أي اعتبار آخر، ولديه هدف أو مفعول إلغاء أو تقييد الإعراف أو التمتع أو ممارسة الحقوق والحريات من قبل جميع الأفراد على قدم المساواة¹⁸

وقامت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أيضاً بتحديد التمييز بعبارات عامة مشابهة.¹⁹

17 مقممة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948.

18 التعليق العاشر رقم 18: لجنة حقوق الإنسان، 1989: الفقرة 7.

19 التعليق العاشر رقم 20: لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 2009: الفقرة 13.

وفقاً لذلك، تنص المادة (1)2 من الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على أنه يجب على الدول أن تحترم وتضمن الحقوق المدنية والسياسية بدون تمييز على أي أساس. أكدت لجنة حقوق الإنسان علاوةً على ذلك أن ضمان عدم التمييز ينطبق بالتساوي على المواطنين وغير المواطنين.²⁰

تحظر أيضاً المادة (2)2 من الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أي نوع من أنواع التمييز، بما فيها التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو مِيزة أو الأصل أو أي اعتبار آخر.

تدعم المعاهدات الأخرى عدم التمييز فيما يتعلق باهتمامات محددة في مجال حقوق الإنسان (مثل التمييز العرقي و"الإختفاءات" القسرية والتعذيب وسوء المعاملة) وضعف مجموعات معينة من الأشخاص (من ضمنها النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقة).

إن حماية حقوق الإنسان التي تحتوي عليها هذه المعاهدات تنطبق أيضاً على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. هذا مهم بشكل خاص نظراً للعدد القليل للدول التي صدقت اتفاقية العمال المهاجرين.

3.2. اتفاقيات حقوق الإنسان الأخرى ذات الصلة بالعمال المهاجرين

يوجد عدد من المعاهدات - بما فيها إعلانات وقواعد ومبادئ - ذات صلة بمعاملة العمال المهاجرين ويمكن استخدامها لتعزيز وحماية حقوق الإنسان الخاصة بهم، من ضمنها:²¹

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية وبروتوكولاتها:
 - بروتوكول منع وحظر ومعاقبة الإتجار بالبشر، خاصة النساء والأطفال، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية
 - بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية
- اتفاقية العبودية والاتفاقية المكملّة لاتفاقية إلغاء العبودية وتجارة العبيد والعادات والممارسات المشابهة للعبودية
- إعلان حقوق الإنسان للأفراد غير المواطنين في البلد الذي يعيشون فيه²²
- إعلان وبرنامج عمل ديربان²³
- المبادئ والمبادئ التوجيهية الموصى بها والمتعلقة بحقوق الإنسان والإتجار بالبشر - تقرير المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي²⁴
- قرار مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان حول حقوق المهاجرين (2005)²⁵
- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة حول حماية المهاجرين (2004).²⁶

20 التعليق العام رقم 15: لجنة حقوق الإنسان؛ والتعليق العام رقم 18: لجنة حقوق الإنسان؛ 1989.

21 "الهجرة وحقوق الإنسان - معايير دولية أخرى": المفوضية السامية لحقوق الإنسان؛ انظر: www2.ohchr.org/english/issues/migration/taskforce/standards.htm.

22 قرار الجمعية العامة رقم 144/40.

23 إعلان وبرنامج عمل المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب؛ جنوب أفريقيا، 2001.

24 المجلس الاقتصادي والاجتماعي 68/2002 / الملحق 1.

25 المجلس الاقتصادي والاجتماعي/لجنة 4/القرار 47/2005.

26 قرار الجمعية العامة رقم 194/59.

3.3. المسؤوليات تجاه المواطنين وغير المواطنين

تستطيع الدول أن تمارس سلطتها الوطنية لتقرر من يدخل إلى أراضيها. ولكن، عند دخول شخص إلى بلد ما، تصبح الحكومة مسؤولة عن حماية حقوقه/حقوقها. ويحق لجميع الأشخاص أن يتمتعوا بحقوق الإنسان وحماية العمال الأساسية بغض النظر عن جنسيتهم أو عرقهم أو وضعهم القانوني أو أي اعتبار آخر.

لكن بعض معاهدات حقوق الإنسان تميز بين حقوق المواطنين وغير المواطنين وتفرض التزامات مختلفة على الدول ذات الصلة بالمواطنين وغير المواطنين. يمكن لهذا أن يمتد إلى التزامات مختلفة للدول تجاه المهاجرين الموجودين بشكل قانوني في الدولة والموجودين بشكل غير قانوني. مثلاً، تنطبق المادة 25 من الاتفاقية الدولية لحقوق المدنية والسياسية (حق التصويت) فقط على المواطنين، أما المادة 12 (الحق بالتنقل بحرية وباختيار المسكن) فتتطبق فقط على المواطنين والمهاجرين الموجودين بشكل شرعي في الدولة.²⁷

لكن، لا يجب أن تكون المعاملة التفضيلية على أساس الجنسية أو الهجرة "غير متناسبة أو تعسفية أو تمييزية".²⁸ لا تبرر حالة الهجرة وحدها أي تقييد لحقوق الإنسان الأساسية ولمعايير العمل.

وضعت لجنة حقوق الإنسان، هيئة معاهدة الأمم المتحدة المنشأة بموجب الميثاق الدولي لحقوق المدنية والسياسية، **شروطاً للمعاملة التفضيلية**، مشيرةً إلى أنها مسموحة فقط إذا "كانت معايير هذا التمييز منطقية وموضوعية وإذا كان الهدف منه تحقيق غاية مشروعة بناء على هذا الميثاق".²⁹

كما بينت لجنة إلغاء التمييز العنصري أن "المعاملة التفضيلية على أساس حالة المواطنة أو الهجرة تشكل تمييزاً إذا كانت معايير هذا التمييز، وفقاً لأهداف وغايات الاتفاقية، غير مطبقة لهدف مشروع وغير متناسبة مع إنجاز هذا الهدف".³⁰

تشمل الحقوق المنصوص عليها في الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية جميع الأشخاص دون تمييز، بغض النظر عن وضعهم القانوني أو التوثيق.³¹ وتتضمن هذه الحقوق الحق بالعمل (المادة 6) والحق بظروف عمل عادلة وملائمة (المادة 7) والحق بتكوين نقابات (المادة 8) والحق بمستوى معيشي لائق، بما فيه الطعام والملبس والسكن الملائم والتحسين المستمر لظروف المعيشة (المادة 11).

شدت لجنة حقوق الإنسان على أن "الانتقاص" المؤقت³² من الالتزامات مسموح فقط في ظروف استثنائية (أي خلال أوقات الطوارئ العامة) ولا يجب أن "ينطوي على التمييز فقط على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي".³³

- 27 الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين وحقوق الإنسان: نحو التماسك؛ سياسة المجلس الدولي لحقوق الإنسان: 2010؛ ص. 51. لكن، كما لاحظت لجنة حقوق الإنسان، يجب أن تكون قيود القانون المحلي على "دخول الأجانب" متماشية مع الواجبات الدولية لهذه الدولة ويجب أن تكون أي قيود على الحق المنصوص عليه في المادة 12(3) متناسقة مع باقي حقوق الاتفاقية. أنظر: التعليق العام رقم 27؛ 1999؛ الفقرتين 1 و 4.
- 28 الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين وحقوق الإنسان: نحو التماسك؛ سياسة المجلس الدولي لحقوق الإنسان: 2010؛ ص. 51.
- 29 التعليق العام رقم 18؛ لجنة حقوق الإنسان؛ 1989؛ الفقرة 13.
- 30 التوصية العامة رقم 30؛ لجنة إلغاء التمييز العنصري؛ 2004؛ الفقرة 4.
- 31 التعليق العام رقم 20 (المادة 2)؛ لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ 2009؛ الفقرة 30.
- 32 تبين المادة 4 من الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية الظروف المحددة التي تمكن الدول من أن "تنقص" مؤقتاً أو تقيّد تطبيق التزامات الاتفاقية ضمن شروط محددة بشكل صارم، من ناحية أخرى يحظر أي انتقاص من البنود 6 و 7 و 8 (الفقرتين 1 و 2)، 11، 15، 16 و 18 من الاتفاقية. ينص التعليق العام رقم 29 (2001) للجنة حقوق الإنسان على المادة 4 على مبادئ تأسيسية فيما يخص الانتقاص من اتفاقيات حقوق الإنسان ويشير إلى أن الأحكام المدرجة بشكل صريح في المادة 4 ليست شاملة؛ يمكن أيضاً أن تعتبر الالتزامات غير قابلة للانتقاص على أساس القانون الإنساني ومكانة بعض الحقوق في القانون الدولي "كقواعد قطعية".
- 33 التعليق العام رقم 29 (2001)؛ الفقرتين 2 و 8.

إضافةً إلى ذلك، لا يمكن أبداً تقييد العديد من الحقوق المدنية والسياسية ولا تسمح بالمعاملة التفضيلية بين المواطنين وغير المواطنين. تتضمن هذه الحقوق التالية المعتبرة **غير قابلة للانتقاص** بناءً على الاتفاقية الدولية لحقوق المدنيين والسياسية:

- الحق في الحياة (المادة 6)
- عدم التعرض للتعذيب أو المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (المادة 7)
- التحرر من العبودية والرق والسخرة (المادة 8)
- الحق في عدم التعرض للسجن فقط على أساس عدم الوفاء بالتزام تعاقدى (المادة 11)
- الحق بالمساواة أمام القانون (المادة 16)
- حرية الفكر والمعتقد والدين (المادة 18).

3.4. اتفاقية العمال المهاجرين

إن اتفاقية العمال المهاجرين هي أشمل معاهدة حقوق إنسان لحقوق العمال المهاجرين، والتي اعتمدت عام 1990 ودخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليو 2003. إنها تستجيب للأوضاع الاستثنائية ولنقاط ضعف العمال المهاجرين المعنيين بالهجرة الدولية لبيد العاملة.

عموماً، لا تخلق الاتفاقية حقوقاً جديدة بل تكرر العديد من الحقوق الموجودة في معاهدات حقوق الإنسان واتفاقيات العمل الأخرى. لكن، الأهم، أنها تحدد مجموعة من الحقوق الأساسية التي تنطبق على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

مثلاً، تحدد الاتفاقية **الحقوق غير القابلة للانتقاص** التالية:

- الحق في الحياة (المادة 9)
- الحماية من التعذيب أو المعاملة أو العقاب القاسي أو اللاإنساني أو المهين (المادة 10)
- التحرر من الرق أو العبودية أو العمل القسري أو الإجباري (المادة 11)
- حرية الفكر والمعتقد والدين (المادة 12)
- الحق في الحرية والأمن الشخصي والحماية ضد الإعتقال التعسفي (المادة 16)
- الحق في الضمانات الإجرائية (المادة 18)

تنطبق هذه الحقوق على العمال المهاجرين الشرعيين وغير الشرعيين وأفراد أسرهم.³⁴

تحدد المادة 5 من الاتفاقية تعريف **العمال المهاجرين الشرعيين وغير الشرعيين** تنص على أن "العمال المهاجرين وأفراد أسرهم":

(أ) يعتبرون شرعيين أو قانونيين إذا سمح لهم بالدخول والإقامة والقيام بعمل مأجور في دولة الهجرة وفقاً لقانون هذه الدولة وللاتفاقيات الدولية لتي هي طرف فيها؛

(ب) يعتبرون غير شرعيين أو غير قانونيين إذا لم يلتزموا بالشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذا المادة.

تنص الاتفاقية على حقوق إضافية للعمال المهاجرين الشرعيين وأفراد أسرهم، مثل الحق في حرية التنقل على الأراضي (المادة 39) والمساواة في الحصول على التعليم والإرشاد المهني وخدمات التدريب والمسكن والخدمات الاجتماعية والصحية والحقوق الثقافية (المادتين 43 و45).

34 تطبيق المواد تحت الجزء III من الاتفاقية (المواد 8-35) على "جميع العمال المهاجرين وأسرههم" كما يشير عنوان هذا الجزء. للمزيد من المناقشات حول هذه المواد، انظر: الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين ولجننتها ورقة الوقائع رقم 24 (المراجعة الأولى)، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 2005، ص. 5؛ ودليل التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرههم، اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، 2010، ص. 17.

إضافةً إلى ذلك، تحدد الاتفاقية الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين خلال مختلف مراحل هجرة اليد العاملة وتحدد أيضاً مسؤوليات الحكومات في بلدان المنشأ والعبور والمقصد (أو الاستخدام).

تتوفر معلومات أكثر تفصيلاً عن اتفاقية العمال المهاجرين في الفصل 2.

4. اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إضافةً إلى معاهدات حقوق الإنسان الدولية، أنشأت منظمة العمل الدولية أيضاً عدداً من الاتفاقيات التي تحدد وتحمي حقوق العمل للعمال المهاجرين (انظر الفصل 4 للمزيد من المعلومات).

بشكل خاص، وافقت منظمة العمل الدولية على اتفاقيتين رئيسيتين خاصتين بحقوق العمال المهاجرين:

- اتفاقية الهجرة من أجل العمل، 1949 (الاتفاقية 97)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية)، 1975 (الاتفاقية 143).

هذه الاتفاقية ملحقمة بتوصيتين (غير ملزمتين) من قبل منظمة العمل الدولية توفران إرشاداً إضافياً عن كيفية حماية حقوق العمال المهاجرين في الممارسة:

- توصية الهجرة من أجل العمل (منقحة)، 1949 (التوصية 86)
- توصية العمال المهاجرين، 1975 (التوصية 151).

تتناول **اتفاقية الهجرة من أجل العمل** الدولية وتركز على توظيف العمال وظروف العمل في البلد المضيف. تتضمن الأحكام الرئيسية عدم التمييز في الأجور والنشاطات النقابية والفوائد والضمان الاجتماعي (المادة 6). تتناول الملحق التوظيف الخاص والعام، مؤكدةً على وجوب وجود خيار عام مجاني وعلى الحاجة إلى تأمين عقود للعمال المهاجرين المحتملين وأن أي شخص يشجع الهجرة السرية أو غير القانونية يخضع للعقوبات المناسبة* (الملحق II، المادة 13).

اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام إضافية) هي أول اتفاقية تتناول مباشرة حقوق العمال المهاجرين غير الشرعيين. تتناول بالتفصيل القضايا المتعلقة "بالهجرة في ظروف سيئة" وتعزيز تكافؤ الفرص ومعاملة العمال المهاجرين*. تفرض المادة 2 على كل دولة عضو أن تسعى إلى تحديد ما إذا كان يوجد على أراضيها عمال مهاجرون يعملون بشكل غير قانوني* وتدعو المادة 6 لفرض عقوبات على المهربين والتوظيف غير القانوني للعمال المهاجرين. تنص المادة 9 على شروط "للمساواة في المعاملة" في الأجور والضمان الاجتماعي والفوائد الأخرى الناشئة عن توظيف سابق للعمال المهاجرين غير الشرعيين.

هنالك عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى التي لها أيضاً علاقة كبيرة بالعمال المهاجرين. مثلاً، اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (الاتفاقية 189) هي أحدث اتفاقية لمنظمة العمل الدولية وهي ذات صلة بشكل خاص بما أن العديد من العمال المنزليين هم نساء مهاجرات.

5. المعايير الدولية والتزامات الدول

5.1. التزامات عامة

يفرض ميثاق الأمم المتحدة وشرعة حقوق الإنسان³⁵ وإعلان فيينا لحقوق الإنسان على الدول مسؤولية التعاون في أعمال جميع حقوق الإنسان.

وبالإضافة إلى ذلك، هنالك تفاهم مقبول على نطاق واسع أن لدى الدول التزامات **للاحترام** الحقوق والامتناع عن التدخل في التمتع بها و**لحماية** الحقوق ضد الانتهاكات، بما في ذلك عبر تأمين سبل الإنصاف المناسبة والتي يمكن الوصول إليها عندما تنتهك الحقوق و**لممارسة** هذه الحقوق عن طريق اتخاذ إجراءات إيجابية، بما في ذلك الإجراءات التشريعية والإدارية المناسبة والسياسات وتخصيص الموارد.³⁶

35 تتكون شرعة حقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية والبروتوكولين الاختياريين التابعين له.

36 "ما هي حقوق الإنسان؟" المفوضية السامية لحقوق الإنسان: انظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Pages/WhatAreHumanRights.aspx

5.2. الالتزامات الخاصة ببناء على اتفاقيات العمال المهاجرين

تلتزم معاهدات حقوق الإنسان الدول الأطراف فيها فقط، إلا إذا اكتسبت أحكام معينة مكانة قانون دولي عرفي. عند التصديق على معاهدة حقوق الإنسان، تقبل الدول الأطراف بمسؤوليات معينة، بما في ذلك التعهد بمراجعة وتعديل القوانين الوطنية والسياسات لضمان توافيقها مع أحكام المعاهدة. توافق الدول أيضاً على تقديم تقرير أولي، وتقارير دورية لاحقة، لهيئة الاتفاقية المنشأة لمراقبة تنفيذ المعاهدة. يرد إرشاد مفصل عن محتوى الحقوق الخاصة والالتزامات المحددة التي تفرضها، بما في ذلك الالتزامات الأساسية الدنيا، في "التعليقات العامة" (أو "التوصيات العامة") التي وضعتها هيئات المعاهدات المختلفة. تنشئ أيضاً معظم معاهدات حقوق الإنسان آلية تمكن الأفراد من تقديم شكاوى حول انتهاكات حقوق الإنسان. يمكن للشكاوى أن تقدّم فقط ضد الدول التي اعترفت بأهلية هيئة المعاهدة للنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد. بحسب الاتفاقية المعنية، يحصل هذا إما عبر أن تصبح الدولة طرفاً في بروتوكول اختياري أو عبر إصدار تصريح تحت بند المعاهدة ذي الصلة. لدى آليات تقديم الشكاوى هذه أنظمة داخلية مختلفة لكنها تتطلب عادةً أن تكون جميع الحلول المحلية قد استنفذت قبل أن تقبل هيئة المعاهدة الشكاوى. في حين أنه ليس ملزماً لدى الدولة التزام حسن النية لتنفيذ أحكام هيئة المعاهدة وتقديم حلول مناسبة. من المهم أيضاً ملاحظة أنه، عند تصديق معاهدات حقوق الإنسان، يمكن للدول، وغالباً ما تفعل ذلك، أن تدخل "تحفظات" تحدّ أو تعدّل قابلية تطبيق أحكام معينة من المعاهدة.³⁷ المزيد من المعلومات عن هيئات المعاهدات والآليات الدولية لحقوق الإنسان الأخرى موجودة في الفصل 11.

5.3. الالتزامات الخاصة ببناء على اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعترف منظمة العمل الدولية بوجود ثلاث مراحل أساسية في عملية هجرة اليد العاملة التي يجب أن تكون حقوق العمال المهاجرين محمية خلالها: مرحلة قبل المغادرة ومرحلة بعد المغادرة والعمل ومرحلة العودة.³⁸ لدى بلدان الأصل والمقصد مسؤوليات مختلفة لحماية حقوق العمال المهاجرين في كل من هذه المراحل. يعكس هذا الأحداث المختلفة التي تجري قبل وبعد المغادرة، مع مسؤولية أكبر على بلدان المنشأ في مرحلة قبل المغادرة ومرحلة العودة ومسؤولية أكبر على بلدان المقصد في مرحلة بعد المغادرة والعمل. تعترف أيضاً بواقع أن لدى البلدان القدرة على ممارسة المزيد من الرقابة داخل حدودها. ولكن، تعترف منظمة العمل الدولية أيضاً بأهمية "رقابة وتنظيم هجرة اليد العاملة الدولية والمشاركة في التعاون الدولي بهدف تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين".³⁹

37 تسمح العديد من المعاهدات، وأحياناً تشترط، أن تصدر الدول "إعلانات" تشرح كيفية تفسير الدول لأحكام المعاهدة كلياً أو جزئياً. انظر "قاموس المصطلحات: مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة: www2.ohchr.org/english/bodies/treaty/index.htm.

38 حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة: منظمة العمل الدولية، 2009، ص. 23.

39 نفس المرجع، ص. 2.

نقاط رئيسية: الفصل 1



- لدى الدول، بناء على القانون الدولي، التزام باحترام وحماية وتنفيذ حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. هذا يتضمن الدول التي هي بلدان المنشأ والعبور والمقصد للعمال المهاجرين.
- إن مبدأ عدم التمييز أساسي للتمتع بحقوق الإنسان وينطبق على الجميع، بغض النظر عن وضعهم.
- عموماً، إن الدول مجبرة على أن تمنح المهاجرين نفس الحماية الممنوحة للمواطنين. فقط في ظروف استثنائية، وضمن شروط محددة بدقة، يمكن تبرير المعاملة التفضيلية. ولكن، تميز بعض معاهدات حقوق الإنسان فيما يتعلق بحقوق المواطنين وغير المواطنين، وكذلك حقوق المهاجرين الموثقين وغير الموثقين.

قراءات إضافية



- الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق؛ منظمة العمل الدولية؛ 2010
- الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين وحقوق الإنسان: نحو التماسك؛ سياسة المجلس الدولي لحقوق الإنسان؛ 2010
- العمال المهاجرون في القانون الدولي لحقوق الإنسان: حمايتهم في بلدان الهجرة؛ Ryszard Cholewinski؛ 1997
- الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان؛ دليل الممارس رقم 6؛ اللجنة الدولية للحقوقيين؛ 2011
- حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة؛ منظمة العمل الدولية؛ 2009

الفصل 2:

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

أسئلة رئيسية



- ماهي الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟
- هل تقوم الاتفاقية بالتمييز بين حقوق العمال المهاجرين الموثقين وغير الموثقين؟
- ماهي الالتزامات التي وضعتها الاتفاقية على الدول؟ وكيف ستتم مراقبة الامتثال مع المعاهدة؟

1. المدخل

يطرح هذا الفصل ويصف الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ("اتفاقية العمال المهاجرين") والالتزامات التي فرضتها على الدول التي صادقت عليها.

بالصديق على المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية، توافق الدول على دعم سلسلة من الالتزامات المتعلقة بمعاملة العمال المهاجرين في أراضيها.

بالإضافة إلى ذلك، فإن جميع الدول، وبحكم التزاماتها بموجب ميثاق الأمم المتحدة ودستور منظمة العمل الدولية، قد قبلت بالمساءلة أمام المجتمع الدولي بخصوص تنفيذ وتحقيق حقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الإنسان للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وبناء على ذلك، فإن معاهدة العمال المهاجرين ليست المعاهدة الوحيدة لحقوق الإنسان التي تحمي حقوق العمال المهاجرين؛ ومع ذلك، فإنها الأكثر شمولاً وتفصيلاً. لقد وضعت معياراً في جميع أنحاء العالم يتعلق بحصول المهاجرين على الحقوق الأساسية، سواء كانت في سوق العمل، أو في التعليم ونظم الصحة أو في المحاكم.⁴⁰ إنه التدوين العالمي الأول لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في صك واحد.⁴¹

مع ذلك، فإن المستوى المنخفض نسبياً من التصديق على الاتفاقية⁴² يسلط الضوء على أهمية الالتزام بالمعاهدات التي قطعتها الدول من خلال التصديق على معاهدات أخرى لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل.

وتجدر الإشارة أيضاً بأن العمال المهاجرين ليسوا مجموعة متجانسة ويمكن أن يواجه العديد منهم مواقف من الضعف المتراكم. على سبيل المثال، يمكن أن تشهد العاملات المهاجرات من النساء "التمييز المتعدد" - أو "التمييز المتعدد الجوانب" - الذي يقوم على أساس جنسهن ونوعهن، وجنسيتهن ووضعهن كعاملات مهاجرات.

40 "المقدمة، ميثاق الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين"، Antoine Pécoud و Paul de Guchteneire: حول الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين؛ Antoine Pécoud و Ryszard Cholewinski، Paul de Guchteneire (محررون)، منظمة الأمم المتحدة للتعليم، العلوم والثقافة/ منشورات جامعة كامبريدج، 2009.

41 "الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في سياق السياسات العالمية للهجرة: موجز لعشر أعوام من المفاوضات"، جوهاني لونيوت؛ استعراض الهجرة العالمية الجزء 25، العدد 4 (شتاء 1991).

42 دولة كما في أيلول/سبتمبر 2011؛ وجميع هذه الدول تقريباً هي التي أرسلت بدلاً من استقبال العمال المهاجرين

وعلى هذا النحو، فإن اتباع نهج شامل ومنسق، يركز على سلسلة من المعايير القانونية الدولية، هو مطلب لمعالجة قضايا حقوق الإنسان المعقدة التي يواجهها عدد من العمال المهاجرين.

2. الاتفاقية الدولية لتعزيز حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

لقد تم اعتماد اتفاقية العمال المهاجرين في عام 1990 ودخلت حيز التنفيذ في تموز/يوليو/يوليو 2003. إنها تعزز وتكمل معاهدات حقوق الإنسان الأساسية الأخرى للأمم المتحدة. كما أنها تستجيب أيضاً لظروف محددة ونقاط ضعف لدى العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، على غرار معاهدات أخرى لحقوق الإنسان التي تعالج نقاط الضعف لدى النساء والأطفال، وأكثر مؤخرًا، الأشخاص ذوي الإعاقات.⁴³

إن الاتفاقية، التي تقيم الحد الأدنى من المعايير بأن جميع الدول الأطراف التي هي ملزمة بالاحترام، والحماية والإنجاز، هي ذات صلة مباشرة بالعمال المهاجرين الموثقين وغير الموثقين وأفراد أسرهم.

في الواقع، إن تمهيد الاتفاقية يقر بأن "المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة هي أكثر من خطرة في حالة الهجرة غير النظامية" وتسلط الضوء على الحاجة لتشجيع قيام عمل مناسب" لمنع والقضاء على الحركات السرية والاتجار بالعمال المهاجرين، بينما يقوم في الوقت نفسه على ضمان حماية حقوقهم الأساسية"

تتألف اتفاقية العمال المهاجرين من ستة أجزاء أساسية:

- الجزء الأول: المجال والتعريفات
- الجزء الثاني: عدم التمييز فيما يتعلق بالحقوق
- الجزء الثالث: حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- الجزء الرابع: حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو المتواجدين بشكل نظامي
- الجزء الخامس: الأحكام القابلة للتطبيق على فئات معينة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
- الجزء السادس: تعزيز الظروف السليمة، والعدالة، والإنسانية، والقانونية فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم

يقدم الجزء الأول التعريفات والمفاهيم الواردة في الاتفاقية، إنها تعترف بكل من الرجال والنساء كمهاجرين وتحدد فئات مختلفة من العمال المهاجرين التي تطبق في جميع مناطق العالم.

إن القيمة المضافة للاتفاقية هي في كونها تعتبر العمال المهاجرين أكثر من كونهم أيدي عاملة أو كيانات اقتصادية؛ وبدلاً من ذلك فهي تعترف بهم ككيانات اجتماعية مع أسرهم. إنها تشجع العمال المهاجرين ليكونوا موثقين أو في حالة نظامية ويتطلب ذلك من جميع العمال وأصحاب الأعمال الاحترام والامثال لقوانين وإجراءات تلك البلدان التي هي من أطراف في الاتفاقية. كما إنها تنص أيضاً على حق العمال المهاجرين في مغادرة ودخول بلدانهم الأصلية (المادة 1).

43 أنظر مساندة حماية العمال المهاجرين وأسرهم مع المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان: رزمة "أفعلها بنفسك؟" Mariette Grange، اللجنة الدولية الكاثوليكية للهجرة، 2006.

يتوسع مفهوم "المساواة في المعاملة" في الاتفاقية باشتراط أن يكون العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الذين هم من غير المواطنين في دول المقصد (أو التوظيف) أن يكونوا متساوين بالمعاملة بالنسبة للمواطنين الأصليين في بعض الظروف. ومع ذلك، فإن الأشخاص من غير مواطنين لا يجب أن يمتلكوا حقوقاً أكثر من المواطنين

شرح الجزء الثاني مبدأ عدم التمييز، الذي هو أساسي لإدراك حقوق العمال المهاجرين. تلزم المادة 7 الدول بـ:

...الاحترام والتأكيد بأنه لدى جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ضمن إقليمها أو الخاضعين لسلطتها القضائية الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية الحالية دون تمييز من أي نوع مثل الجنس، أو العرق، أو اللون، أو اللغة أو الدين أو المعتقد، الرأي السياسي أو غيره الأصل القومي، الأصل الإثني أو الاجتماعي، الجنسية، العمر، الوضع الاقتصادي، الملكية، الحالة الزوجية، المولد أو أي وضع آخر.

2.1. حقوق جميع المهاجرين، بغض النظر عن الحالة

يحدد الجزء الثالث من الاتفاقية سلسلة موسعة من الحقوق تتعلق بجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. تعيد العديد من هذه الحقوق صياغة تلك المتضمنة في الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ومعاهدات أساسية أخرى لحقوق الإنسان والتي تم التصديق عليها على نطاق واسع في جميع أنحاء العالم.



صورة الأمم المتحدة لكيبا بارك.

وتتضمن الاتفاقية أيضاً الحقوق التي تعالج حالة معينة للعمال المهاجرين وتعزز الحقوق في تلك المناطق التي يمكن أن يكون فيها العمال المهاجرون في حالة ضعف أو من المحتمل استغلالهم بشكل خاص.⁴⁴ إن ظروف العيش اللاإنساني والعمل وحالات الاعتداء الجسدي والجنسي التي يمكن أن يشهدها العمال المهاجرون يتم التعاطي معها عبر إعادة التأكيد على حق الحياة (المادة 9)، وتحريم المعاملة القاسية، أو اللاإنسانية أو المهينة أو عبر العقوبة (المادة 10) وحظر الاسترقاق أو الاستعباد والعمل القسري أو الاجباري (المادة 11).

سبب واحد جعل الاتفاقية تعيد صياغة الحقوق في معاهدات أخرى وهو أن بعض الدول قد ضمنت معاهدات حقوق الإنسان في التشريعات المحلية باستخدام مصطلحات تشير إلى "المواطنين و/أو المقيمين، وفقاً للقانون باستثناء العديد من المهاجرين، خصوصاً أولئك الذين هم في وضعيات غير نظامية".⁴⁵

على سبيل المثال، تحدد المواد 16 إلى 20 والمواد 23 و24 بأن العمال المهاجرين يجب أن يكونوا متساوين أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية؛ ويحق لهم الحصول على عملية قضائية سليمة؛ وأن يكونوا مخولين لجلسة عامة وعادلة أمام محكمة مختصة ومستقلة ونزيهة منشأة بموجب القانون (المادة 18.1). بالإضافة إلى ذلك، فإنه يجب أن يتمكنوا من الحصول على خدمات الترجمة المناسبة والمساعدة من القنصلية الخاصة بهم ويجب ألا يتلقوا عقوبات غير مناسبة. فعندما تفرض العقوبة، يجب أن يأخذ في الحسبان الاعتبار الإنسانية تبعاً لحالة الشخص المهاجر.

تنص الاتفاقية أيضاً بأن للعمال المهاجرين وأسرهم الحق في عدم مصادرة أو إتلاف وثائق الهوية الخاصة بهم (المادة 21)؛ والحق في ألا يكونوا عرضة للطرد التعسفي أو الجمعي (المادة 22). تعالج هذه المواد بشكل مباشر انتهاكات حقوق الإنسان التي يشهدها عموماً عمال مهاجرون في بلدان مختلفة.

بالإضافة إلى ذلك، أكدت المعاهدة على حق العمال المهاجرين بالمساواة مع المواطنين في البلد المضيف فيما يتعلق بالأجر وظروف العمل الإضافي، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، والعطل المدفوعة الأجر والسلامة والصحة وإنهاء علاقة العمل وشروط التوظيف الأخرى (المادة 25)؛ وكذلك الحق في الانضمام بحرية إلى والمشاركة في النقابات (المادة 26).

إن التساوي مع المواطنين يتوسع أيضاً ليشمل الحق في مخصصات الضمان الاجتماعي (المادة 27)؛ الحق في تلقي الرعاية الطبية الطارئة (المادة 28)؛ والحق في التعليم (المادة 29).

كما تعرض الاتفاقية أيضاً حقوق أخرى للعمال المهاجرين وأسرهم:

- احترام هويتهم الثقافية والحفاظ على رابط ثقافي مع دولتهم الأصلية (المادة 31)
- تحويل دخلهم ومكاسبهم، وكذلك المنقولات والممتلكات الشخصية، لحين الانتهاء من فترة توظيفهم (المادة 32)
- أن يكونوا على علم من قبل الدول المعنية بحقوقهم الناشئة عن الاتفاقية، فضلاً عن شروط قبولهم وحقوقهم والتزاماتهم في تلك الدول (المادة 33).

2.2. حقوق المهاجرين الموثقين أو المتواجدين بشكل نظامي

ينص الجزء الرابع من الاتفاقية على حقوق محددة للعمال المهاجرين وأسرهم الذين من الموثقين أو النظاميين. هذه الحقوق بالإضافة إلى تلك الواردة في الجزء الثالث، والتي تطبق على جميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين (المادة 36).

تنص الاتفاقية على حق العمال المهاجرين الموثقين في التزود بالمعلومات الأساسية المتعلقة بشروط قبولهم في بلد التوظيف، وإقامتهم وأنشطتهم مقابل الأجر (المادة 37).

44 الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين ولجننتهم، صفحة الحقيقة رقم 24 (التنقيح أ)؛ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، الصفحة 5.

45 دليل الناشط لاتفاقية حقوق المهاجرين: اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين 1998؛ أنظر "القسم الثالث: أهمية ومحتوى المعاهدة".

ويحق لهم أيضا الغياب بشكل مؤقت لأسباب تتعلق باحتياجات والتزامات العائلة، بدون التأثير على ترخيص إقامتهم أو العمل (المادة 38)؛ الحق في حرية التحرك والحرية في اختيار مكان إقامتهم (المادة 39)؛ والحق في نقل دخلهم ومكتسباتهم، وخصوصا تلك المبالغ الضرورية لدعم أسرهم (المادة 47).

وبموجب المعاهدة، فإن لدى المهاجرين الموثقين الحق في تشكيل الجمعيات والنقابات لتعزيز وحماية مصالحهم الاقتصادية والثقافية وغيرها (المادة 40)؛ والحق في المشاركة في الشؤون العامة لبلدهم الأم والتصويت والانتخاب في انتخابات بلدهم الأم وفقاً لتشريعاتها (المادة 41).

بالإضافة إلى المجالات المذكورة في المادة 25، تنص الاتفاقية على المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالتوظيف والضرائب والمساواة في الحصول على الخدمات في سلسلة واسعة من المجالات، بما في ذلك المؤسسات التعليمية والخدمات؛ التوجيه المهني، التدريب وخدمات التوظيف؛ السكن؛ الخدمات الاجتماعية والصحية؛ التعاونيات والمؤسسات ذات الإدارة الذاتية؛ والمشاركة في الحياة الثقافية (المواد 43 و45 و48 والمادة 55).

وتتضمن الاتفاقية بشكل فريد ألا يجد أفراد أسرة العامل المهاجر أنفسهم في وضع غير نظامي كنتيجة لموته أو موتها أو بعد الطلاق (المادة 50).

علاوة على ذلك، واعتماداً على شروط معينة لترخيص إقامتهم أو تصاريح العمل، قد يكون للعمال المهاجرين الموثقين الحق في مساواة المعاملة فيما يتعلق بالحماية ضد الفصل والحصول على إعانات البطالة (المادة 54). وفي الحالات التي ينجز فيها العمال المهاجرون الطلبات المقدمة إليهم من قبل التشريع الوطني القابل للتطبيق في البلد المضيف حيث يتواجدون، قد يكونوا مخولين أيضاً للدخول في مشاريع العمل الحكومية التي يقصد بها مكافحة البطالة والحصول على وظيفة بديلة في حال فقدان العمل أو إنهاء لأجر نشاط آخر (المادتان 54 و27).

عندما يتم انتهاك عقد العمل من قبل صاحب العمل، فإن للعامل المهاجر الموثق الحق في تقديم قضيته أو قضيتها إلى السلطات المختصة في دولة العمل (المادة 54 (2)).



صورة لمينك/سميرة زمان.

2.3 الأحكام المطبقة على فئات معينة من العمال المهاجرين

ينص الجزء الخامس من الاتفاقية على حقوق فئات معينة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما في ذلك عمال الحدود (المادة 58)؛ العمال الموسميون (المادة 59)؛ العمال المتجولين (المادة 60)؛ العمال المرتبطين بمشاريع (المادة 61)؛ عمال الوظائف المحددة (المادة 62)؛ والعاملين على حسابهم الخاص (المادة 63).

2.4 تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والقانونية فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم

ينشئ الجزء السادس من الاتفاقية إطاراً للشروط السليمة والعادلة والإنسانية والقانونية للهجرة الدولية. إنه يحدد الواجبات المحددة لبلدان المنشأ والعبور والمقصد.

كما تقوم الاتفاقية بتشجيع التشاور والتعاون بين الدول المعنية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بعملية هجرة اليد العاملة وصياغة وتنفيذ السياسات من أجل هجرة منسقة مع الاتفاقية والتي تهدف لضمان تحسين ظروف المعيشة والعمل للعمال المهاجرين وأسرهم.

وعلاوة على ذلك، تشير الاتفاقية إلى أن مسؤوليات الدول تتجاوز قضايا احتياجات وموارد العمل وأنه يجب أن تأخذ بعين الاعتبار "الاحتياجات الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية وغيرها من احتياجات العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعنيين" فضلاً عن ذلك تأثير الهجرة على المجتمعات المعنية (المادة 64).

3. مسؤوليات الدول بموجب الاتفاقية

كما لاحظت اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين⁴⁶، تلزم المادتان 65 و66 من الاتفاقية الدول الأطراف بالحفاظ على الخدمات المناسبة من أجل:

- صياغة وتنفيذ سياسات الهجرة.
- تبادل المعلومات، التشاور والتعاون بين السلطات المختصة للدول المعنية.
- توفير المعلومات المناسبة للموظفين والعمال حول السياسات والقوانين المعنية بالهجرة.
- توفير الخدمات القنصلية الكافية لتلبية الاحتياجات الاجتماعية والثقافية وغيرها من احتياجات المهاجرين.
- تنظيم عملية توظيف العمال المهاجرين عن طريق حصرها بالخدمات العامة أو بهيئات الدول المعنية ومن خلال الوكالات الخاصة وأصحاب العمل ووكلائهم، الخاضعة للترخيص، والموافقة والإشراف عليها.

تشجع الدول الأطراف التعاون لتبني إجراءات لاعتماد تدابير متعلقة بالعودة المنظمة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم لبلدهم الأم "عندما يقررون العودة أو عند انتهاء ترخيص إقامتهم أو عملهم أو عندما يكونون في بلد العمل بوضع غير نظامي" (المادة 67).

تقتضي المادة 68 تشاور وتعاون الدول الأطراف لمنع والحد من "الحركات غير القانونية والسرية وتوظيف العمال المهاجرين المتواجدين في وضع غير نظامي" وذلك من خلال:

- اتخاذ التدابير المناسبة لمنع نشر معلومات مضللة تتعلق بالنزوح والهجرة
- اتخاذ التدابير المناسبة للكشف والقضاء على هجرة العمالة غير الشرعية
- فرض عقوبات على المسؤولين عن تنظيم وتشغيل هكذا تحركات، وكذلك على أرباب عمل العمال المهاجرين المتواجدين في وضع غير نظامي.

46 تحقيق الكرامة: دليل الناشط لاتفاقية حقوق المهاجرين: اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين: 1998؛ أنظر "القسم الثالث: أهمية ومحتوى المعاهدة".

إذا كان هناك عمال مهاجرون وأفراد أسرهم ضمن ولايتها القانونية في وضع غير نظامي، فإن المادة 69 (1) تنص على أنه يجب على الدول الأطراف أن تتخذ التدابير المناسبة لضمان عدم استمرار الوضع.

علاوة على ذلك، تنص المادة 69 (2) على أنه إذا نظرت الدول الأطراف في إمكانية تسوية وضع العمال المهاجرين غير النظاميين وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف، ينبغي أن يتخذ الاعتبار الملائم لظروف دخلهم ومدة بقائهم وغيرها من الاعتبارات ذات الصلة، ولا سيما تلك المتعلقة بحالتهم الأسرية.

ويتعين على الدول أيضاً أن تتخذ التدابير اللازمة، والتي ليست أقل تفضيلاً عن تلك المطبقة على مواطنيها، لضمان توفير ظروف عمل ومعيشة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم متمشية مع اللياقة والسلامة والصحة والكرامة الإنسانية (المادة 70).

3.1 مسؤوليات دول المنشأ ودول العمل

يتطلب من دول المنشأ ودول العمل التالي:

- توفير المعلومات⁴⁷ للعمال المهاجرين بشأن حقوقهم الناشئة عن الاتفاقية (المادة 33)
 - إنشاء مؤسسات من أجل الأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات الخاصة، وطموحات والتزامات العمال المهاجرين وتمكينهم ليكونوا ممثلين في هذه المؤسسات (المادة 41)
 - النظر في إمكانية منح إعفاءات للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم من الرسوم الجمركية والضرائب على منقولاتهم الشخصية والمنزلية والمعدات اللازمة لنشاط مأجور في دول التوظيف (المادة 46)
 - ترخيص وتسهيل نقل مكاسب ومدخرات العمال المهاجرين لدولهم الأصلية (المادة 47)
 - النظر في إمكانية تجنب الازدواج الضريبي للعمال المهاجرين (المادة 48)
- بالإضافة إلى ذلك، يجب على الدول المعنية ألا تمارس الضغط على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم للتخلي عن حقوقهم الناشئة عن الاتفاقية وتركها (المادة 82).

3.2 مسؤوليات دول المنشأ

يبدأ دعم وحماية حقوق العمال المهاجرين في دول المنشأ، تتضمن الاتفاقية بنوداً تهدف إلى حماية العمال المهاجرين وأسرهم منذ البداية، وذلك يتضمن ممارسات التوظيف قبل السفر.

إن لدى دول المنشأ، أو الدول المرسلة، عدد من الالتزامات المحددة، تتضمن:

- السماح للأشخاص الذين يبحثون عن عمل في الخارج مغادرة ودخول بلدهم الأم (المادة 8)
- ضمان للعمال المهاجرين الموثقين وأفراد أسرهم، قبل رحيلهم إلى دول التوظيف، بإعلامهم بجميع الشروط المنطبقة على قبولهم، والبقاء والعمل، فضلاً عن المتطلبات الأخرى (المادة 37)
- تسهيل ممارسة العمال المهاجرين الموثقين وأفراد أسرهم لحقهم في المشاركة في الشؤون العامة، والتصويت والترشح للانتخابات في أوطانهم (المادة 41)
- توفير الخدمات الفئوية وغيرها من الخدمات اللازمة لتلبية الحاجات الاجتماعية، الاقتصادية، الثقافية وحاجات أخرى لعمالها المهاجرين وأفراد أسرهم (المادة 65 (2))
- تنظيم استقدام العمال للعمل في الخارج من خلال تسجيلهم بالخدمات أو الهيئات العامة، ويكون التوظيف عن طريق الوكالات، ويجب أن يخضع أرباب العمل ووكلائهم للترخيص والإشراف والمراقبة (المادة 66)

⁴⁷ إن توفير المعلومات ذات الصلة للعمال المهاجرين يجب أن يكون مجانياً وبلغة مفهومة من قبلهم (المادة 33(3)). هكذا معلومات يجب أيضاً أن يتم نشرها للأخريين المعنيين بعملية الهجرة، بما في ذلك أرباب العمل والنقابات وغيرها من المؤسسات والمنظمات المعنية بذلك (المادة 33(2)).

- مساعدة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما في ذلك المهاجرين غير الشرعيين، لجعل عودتهم إلى أوطانهم منظمة، ويتضمن ذلك اتخاذ الإجراءات الملائمة لتشجيع الظروف الاقتصادية الملائمة لإعادة توطينهم وإعادة اندماجهم الاجتماعي والثقافي (المادة 67)

3.3. مسؤوليات دول التوظيف

إن حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في دول التوظيف يكون بإرساء أساس مديد وثابت لعدم التمييز، بما في ذلك ما يتعلق بالحقوق المدنية والسياسية، وكذلك الحقوق الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية.

إن لدول التوظيف أو البلدان المستقبلة، عدد من الالتزامات المحددة، تتضمن:

- حماية الحرية والأمن للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم (المواد 9 و10 و11).
- توفير الحماية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بمن فيهم أولئك المقبوض عليهم أو المحتجزين لمنع العنف وأشكال أخرى من المضايقات من قبل الأفراد، والموظفين العموميين، الجماعات أو المؤسسات (المادتان 16 و17).
- التأكد من أن ظروف عمل ومعيشة العمال المهاجرين تتماشى مع معايير اللياقة، والسلامة، والصحة ومبادئ الكرامة الإنسانية (المادة 70).
- التأكد من ألا يكون العمال المهاجرون وأفراد أسرهم محرومين بشكل تعسفي من ممتلكاتهم، وإذا كانت مقتنياتهم هي ما يراد مصادرتها بموجب قانون دولة التوظيف، فيجب دفع التعويض الكافي (المادة 15).
- تمكين العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من التمتع بالمساواة في المعاملة مع رعايا الدولة أمام الهيئات القضائية والمحاكم (المادة 18)؛ فيما يتعلق بالأجر وظروف العمل (المادة 25)؛ وبما يتعلق بالحصول على التعليم، التدريب المهني، التوجيه والتوظيف، الاسكان والخدمات الاجتماعية والصحية (المادة 43)؛ وفيما يتعلق بالحصول على الضمان الاجتماعي (المادة 27).
- توفير إمكانية التعليم لأطفال العمال المهاجرين، بما فيهم أولئك غير المسجلين، بما في ذلك التعليم المدرسي، على قدم المساواة مع مواطني الدولة (المادة 30).
- الترخيص للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم للانضمام للنقابات والاتحادات التجارية لحماية حقوقهم الاقتصادية، الاجتماعية، الثقافية وغيرها (المادة 26).
- التأكد بأن وثائق الهوية، العمل وتصاريح الإقامة للعمال المهاجرين لم تتم مصادرتها أو إتلافها من قبل الأشخاص غير المرخص لهم وأن جوازات سفرهم لم تتلف من قبل أي أحد (المادة 24).
- الأخذ بالاعتبار إمكانية تمكين أفراد الأسرة من الالتحاق بالعامل المهاجر، بهدف تأمين حماية وحدة العائلة (المادة 44).

3.4. مسؤوليات الدول الأعضاء عن تقديم التقارير

تنص المادة 73 أنه على الدول الأعضاء الامتثال لتقديم تقارير الاتفاقية حول التدابير التشريعية والقضائية والإدارية وغيرها.

يجب على كل دولة عضو في الاتفاقية أن تقدم تقريراً بعد عام من ذلك وتقدم اللجنة الملاحظات الختامية على التقرير بعد استعراض التقارير وذلك مرة كل خمس سنوات.

المزيد من المعلومات حول عملية تقديم التقارير متضمنة الدور الذي تلعبه مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية متاح في الفصل 11.



صورة لكارين بلومبرج.

4. لجنة حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تنص المادة 72 على تأسيس لجنة حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم " بغرض مراقبة تطبيق الاتفاقية" في حين أن تنفيذ الاتفاقية يقع على عاتق الدول الأعضاء.

تتألف اللجنة من 14 خبيراً مستقلاً ويتم انتخاب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري مع الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي العادل لكل من لدول المنشأ والدول المضيفة لتمثل الأنظمة القانونية الرئيسية في العالم. ويعين الأعضاء لمدة أربع سنوات ويقومون بدورهم بشكل شخصي.

تنص المادة 74 من الاتفاقية على تشجيع التعاون الوثيق بين اللجنة ومنظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمالة المهاجرين وذلك نظراً للدور التقليدي الذي تقوم به هذه المنظمة. تقدم التقارير الصادرة عن الدول الأعضاء إلى منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمالة المهاجر على أساس استشاري للاستفادة من الخبرات لمعالجة المسائل ذات الصلة بهذه التقارير.

4.1. عملية تقديم التقارير حول المعاهدات

تنص الاتفاقية على إجراءات التقرير والتي تتطلب من الدول الأعضاء أن تقدم تقريراً بشكل منتظم حول الالتزام بما يتوجب عليها. وتطبيقه.

تتم مناقشة التقرير، الذي يأخذ بالاعتبار المعلومات التي قدمتها الدولة العضو والمعلومات الواردة من مصادر أخرى بما فيها مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والمنظمات غير الحكومية، خلال جلسة علنية للجنة.⁴⁸

48 "لجنة العمال المهاجرين وتنفيذ ICRMW : كارلا ادلينبوس: الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة حول حقوق العامل المهاجر: ريسزارد تشولونينسكي بول دكوشيتنير وأنطوني بيكود (محررون). منظمة الأمم المتحدة للتعليم والعلوم والثقافة/جامعة كامبريدج طبعة: 2009.

استناداً إلى هذه العملية، تقدم اللجنة ملاحظاتها الختامية والتي تغطي كل من الجوانب الإيجابية لتطبيق الاتفاقية من قبل الدولة والمناطق التي يقترح العمل فيها لاحقاً.

إن المقصود من عملية التقرير عن المعاهدة هو تشكيل تغيير إيجابي على أساس متدرج، مع اتخاذ خطوات من قبل الدولة لتطبيق المقترحات التي نتجت عن مراجعة اللجنة خلال جلسات التقرير التالية.

يمكن النظر أيضاً في هذه المسائل وتقديم توصيات للعمل المقدم، كجزء من مشاركة الدولة في الاستعراض الدوري الشامل (أنظر الفصل 11 المزيد من المعلومات).

4.2. إجراءات الشكاوى الفردية:

تعلن الدولة العضو في الاتفاقية وحسب المادة 77 أنها تعترف بدور اللجنة في الاستلام والبت بالشكاوى المرفوعة من قبل الأفراد أو وكلاء عنهم في تلك الدولة والذين يدعون أن حقوقهم قد انتهكت بموجب الاتفاقية ويجوز للجنة أن تطلب تفسيرات خطية وتعرب عن آرائها بعد التأكد من أخذ المعلومات بعين الاعتبار. يتطلب إجراء الاتصالات الفردية من الدول الأعضاء، إعلانات لكي تدخل في حيز التنفيذ.⁴⁹

4.3. تعليقات عامة

مثل هيئات المعاهدة الأخرى، أقدم تطور اللجنة وتنشر تعليقات توضح نواح خاصة تشكل مصدراً للقلق أو تقدم توجيهات توضيحياً حول حقوق معينة في إطار الاتفاقية. في شباط/فبراير 2011 اعتمدت اللجنة تعليقها العام الأول حول حقوق عاملات المنازل المهاجرات.⁵⁰

المزيد من المعلومات حول التعليقات العامة ذات الصلة بالعمال المهاجرين التي أدلت بها الهيئات الأخرى المنشأة بموجب معاهدة حقوق الإنسان موجودة في الفصل 3.

5. الأساطير والمفاهيم الخاطئة حول العمال المهاجرين والاتفاقية

1. المصادقة على الاتفاقية سوف يخلق تدفق للعمال المهاجرين.

في حين أن الاتفاقية تحمي حقوق العمال المهاجرين، ولكنها لا تخول الفرد كي يصبح عاملاً مهاجراً في بلد أجنبي. والمصادقة على الاتفاقية لا تعني أن الدولة لديها التزام بقبول المزيد من العمال المهاجرين وتبقى الدولة صاحبة القرار وحدها في هذا. تنص المادة 79 على أن "لا شيء في هذه الاتفاقية يمس حق كل دولة عضو تعترف بالمعايير التي تنظم قبول العمال المهاجرين وأفراد أسرهم".

2. العمال المهاجرون يأخذون وظائف المواطنين

يتم غالباً طلب العمال المهاجرين لملء القطاعات التي لا يملأها العمال المحليون بالصورة الصحيحة. الاتفاقية هي في الواقع مفيدة للعمال المحليين لأنها تؤكد على المحافظة على حقوق العمل والمعايير، ولذلك، لا ينجذب العمال المهاجرون إلى أصحاب العمل المحتملين بسبب كونهم استغلاليين، وكما هي الحالة غالباً لا يتم تطبيق حقوق العمال المهاجرين بصورة صحيحة.

3. العمال المهاجرون يخلقون البطالة

الزيادة الطردية في عدد العاملين من السكان هي تحفيز في الواقع للنمو الاقتصادي ولخلق المزيد من فرص العمل للجميع.

49 وافقت دولتان على هذا الإجراء في أيار/مايو 2011.

50 لجنة حماية حقوق العمال المهاجرين: التعليق العام رقم 1: CMW/G/GC/1.

4. العمال المهاجرون يشكلون استنزافاً للموارد الحكومية

يساهم العمال المهاجرون الموثقون في الدول المضيفة عبر دفع الضرائب. وفي حال لم يتم توثيق العمال المهاجرين بشكل صحيح فإنهم من المحتمل أن لا يساهموا مع الحكومة بأغراض دفع الضرائب. وإنه لمن مصلحة الحكومات تنفيذ الاتفاقية بما يؤدي إلى توثيق العمال المهاجرين بصورة صحيحة تؤدي إلى مساهمتهم في دفع الضرائب.

5. العمال المهاجرين يلعبون دوراً في خفض أجور اليد العاملة

إذا تم الاعتراف بالعمال المهاجرين بشكل صحيح وموثق فلن يحصلوا على أجور أقل لنفس العمل. إنهم ببساطة يميلون إلى العمل في وظائف أقل أجراً من عامة السكان ويعطون انطباعاتاً بأنهم يخفضون الأجور.

6. تخلق الاتفاقية أعباءً جديدة على الدولة لتأمين فرص عمل لغير مواطنيها

في حين أن الاتفاقية تتطلب منح العمال المهاجرين حقوقاً اجتماعية واقتصادية معينة فإنها بذلك لا تذهب إلى أبعد من القانون الدولي القائم.

7. تلزم الاتفاقية الدولة منح جميع المهاجرين الشرعيين الحق في لم شمل الأسرة

المادة 44 من الاتفاقية تطلب بالكاد من الدول الأعضاء أن تتخذ هذه التدابير "لأنها تبدو مناسبة لتسهيل لم شمل العمال المهاجرين مع أزواجهم... وكذلك مع الأولاد غير المتزوجين والذين يعتمدون عليهم". ويترك هذا للدولة حرية تحديد التدابير "المناسبة" ولا تفرض أي تدابير ملموسة.

8. حقوق العمال المهاجرين متوفرة في القانون الدولي القائم

بينما تكرر الاتفاقية العديد من معايير حقوق الإنسان في المعاهدات الموجودة والعدد الهائل من العمال المهاجرين في جميع أنحاء العالم اليوم يجعل قضيتهم واحدة تستأهل أداة قانونية محددة. على غرار غيرهم من الفئات الضعيفة مثل النساء والأطفال والأشخاص من ذوي الإعاقة.

نقاط رئيسية: الفصل 2



- تحدد الاتفاقية مجموعة واسعة من الحقوق التي تخص جميع العمال وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. العديد من هذه الحقوق مكررة ومدرجة في المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان.
- تتضمن الاتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم خصوصاً هؤلاء المعرضين للاستغلال أو لانتهاكات حقوق الإنسان.
- العمال المهاجرين الموثقة وأفراد أسرهم لهم حقوق محددة بموجب الاتفاقية بالإضافة إلى تلك الحقوق التي تخص جميع العمال المهاجرين.
- على دول المنشأ والدول المضيفة أن تلتزم بخصوص احترام وتطبيق حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- تنص الاتفاقية على أنه على هيئة المعاهدة استعراض التقارير التي تعدها الدولة امتثالاً للاتفاقية على تقديم شكاوى حول انتهاكات حقوق الإنسان إلى هيئة المعاهدة بمجرد الحصول على موافقة عدد كاف من الدول على هذا الإجراء.

قراءات إضافية



- تحقيق الكرامة: دليل الناشط لاتفاقية حقوق المهاجرين؛ اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين؛ 1998
- الدليل على التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين؛ 2010
- الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين؛ Ryszard Antoine Pécoud وCholewinski, Paul de Guchteneire (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / مطبوعات جامعة كامبريدج؛ 2009
- إصدار خاص: الميثاق الدولي لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ نشرة الهجرة الدولية 1991 (المجلد 25، رقم 94)؛ مركز نيويورك لدراسات الهجرة
- تعزيز حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم من خلال معاهدات حقوق الإنسان الدولية: رزمة إفعال ذلك بنفسك؛ Mariette Grange، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة؛ 2006
- الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين ولجننتها: ورقة الحقائق رقم 24 (المراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2005

الفصل 3:

أدوات وآليات الأمم المتحدة الأخرى المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين

أسئلة رئيسية



- أيّ المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان يمكن استعملها من أجل تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟
- ما هي أدوار ووظائف الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة؟ ما هي الإجراءات الخاصة ذات الصلة بحقوق العمال المهاجرين؟
- كيف يمكن معالجة المسائل المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين من خلال الاستعراض الدوري الشامل؟

1. مقدمة

إن الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ("اتفاقية العمال المهاجرين") هي معاهدة حقوق الإنسان حول حقوق العمال المهاجرين الأكثر شمولية.

لكن، كما ذكر في الفصول السابقة، إن معاهدات حقوق الإنسان الأساسية والآليات الأخرى أيضاً تعزز وتحمي حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

في حين أن اتفاقية العمال المهاجرين هي حالياً من أقلّ معاهدات حقوق الإنسان المصادق عليها، خاصةً ضمن الدول المقصد، إن أغلب الدول قد صادقت على واحدة أو أكثر من معاهدات الأمم المتحدة الأساسية الأخرى لحقوق الإنسان.

بالتالي، حتى لو لم تصادق إحدى الدول على اتفاقية العمال المهاجرين، ستكون ملزمة بواحدة أو أكثر من المعاهدات الأخرى التي تفرض على الحكومات واجبات ومسؤوليات لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

يقدم هذا الفصل معلومات عن الحقوق المنصوص عليها في معاهدات الأمم المتحدة الأساسية هذه والإشارات التي تحتويها حول المهاجرين أو غير المواطنين، كما تفسيرات هيئات المعاهدات حول تطبيق حقوق إنسان معينة أو معاهدات حقوق إنسان على العمال المهاجرين.

ينظر هذا الفصل أيضاً إلى آليات مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة التي يمكن استخدامها لإبراز ومعالجة قضايا حقوق الإنسان التي يعاني منها العمال المهاجرون، بما فيها الإجراءات الخاصة والاستعراض الدوري الشامل.

2. المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان

يتألف الإطار الدولي لحقوق الإنسان من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتوسع معاهدات أساسية لحقوق الإنسان:

المعاهدة	دخلت حيز التنفيذ	التصديق ⁵¹
الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية	23 آذار/مارس 1976، وفقاً للمادة 49	167 دولة طرف
الميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	3 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 27	160 دولة طرف
الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز العنصري	4 كانون الثاني/يناير 1976، وفقاً للمادة 19	174 دولة طرف
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	3 أيلول/سبتمبر 1981، وفقاً للمادة 27 (1)	187 دولة طرف
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة	26 حزيران/يونيو 1987، وفقاً للمادة 27 (1)	91 دولة طرف
اتفاقية حقوق الطفل	2 أيلول/سبتمبر 1990، وفقاً للمادة 49 (1)	193 دولة طرف
الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم	1 تموز/يوليو 2003، وفقاً للمادة 87 (1)	45 دولة طرف
اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	3 أيار/مايو 2008، وفقاً للمادة 45 (1)	102 دولة طرف
الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري	23 كانون الأول/ديسمبر 2010، وفقاً للمادة 39 (ا)	29 دولة طرف

توسّع العديد من الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان الحماية لجميع الأشخاص على أراضي الدولة وتحت سلطتها، من ضمنهم غير المواطنين. ينعكس هذا في لغة الأحكام⁵² من ضمنها:

- **مواد عدم التمييز** التي تحظر جميع أنواع التمييز، ومن ضمنها التمييز على أساس العرق أو اللون أو اللغة أو الأصل القومي أو الإثني أو الاجتماعي: مثلاً، المادة 1 (2) و 26 من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية: المادة 2 (2) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- **إستخدام مصطلحات "كل إنسان" أو "الجميع" أو "جميع الأشخاص" أو "جميع الأفراد على أراضيها"** في ما يتعلّق بالحقوق المختلفة ومن ضمنها الحق في الحياة، وحرية الفكر والمعتقد والدين، والمساواة والحماية المتساوية أمام القانون، وحرية تكوين الجمعيات: مثلاً، البنود 6 و 10 و 14 و 17 و 18 و 22 و 26 من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية.
- **إستخدام مصطلح "حق للجميع"** في، من بين أمور أخرى، الضمان الاجتماعي ومستوى معيشي لائق: مثلاً، المادتين 9 و 11 من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

51 كما في 28 آذار/مارس 2012. للمعلومات المحدثة، انظر "أوضاع المعاهدات": الفصل VII: حقوق الإنسان: على موقع مجموعة معاهدات الأمم المتحدة: <http://treaties.un.org/Pages/Treaties.aspx?id=4&sbid=A&lang=en>

52 يوفر الميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أساساً لمبدأ عدم التمييز، الذي ينعكس ويوسّع أكثر في المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان الأخرى.

2.1. بنود المعاهدات المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين

في ما يلي ملخص لبنود المعاهدات منقول عن هيئات المعاهدات ذات الصلة بهدف إبراز واجبات الدول في ما يخص تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.⁵³

المعاهدة	هيئة المعاهدة	بنود المعاهدة ذات الصلة
الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية	لجنة حقوق الإنسان	- المادة 3: المساواة بين الرجال والنساء أمام القانون - المادة 8: حظر الإستعباد والسَّخرة والإتجار بالبشر - المادة 12: الحق في حرية التنقل؛ الحق في مغادرة أية دولة والعودة، من ضمنها الوطن الأصل - المادة 13: القيود على ترحيل الأجانب المقيمين بشكل قانوني على أراضي الدولة - المادة 26: عدم التمييز، المساواة أمام القانون - المادة 27: حق الأقليات في الثقافة والدين واللغة
الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	- المادة 2: واجبات الدول الأطراف في إعمال الحقوق في الاتفاقية التي تمارس من دون تمييز - المادة 3: المساواة بين الرجال والنساء أمام القانون - المادة 6: الحق في العمل - المادة 7: الحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومؤاتية - المادة 8: الحق في تشكيل والانضمام إلى النقابات
الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز العنصري	لجنة إلغاء التمييز العنصري	- المادة 2: إدانة التمييز العنصري واتخاذ إجراءات لحماية مجموعات عرقية معينة - المادة 4: إدانة الدعاية العنصرية - المادة 5: إلغاء التمييز العنصري وضمان التمتع بالحقوق - المادة 6: تأمين حماية فعالة وحلول ضد أي من أفعال التمييز العنصري - المادة 7: إجراءات لمحاربة التعصب
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة	لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة	- المادة 4: إجراءات خاصة لتعجيل المساواة بين الرجال والنساء - المادة 6: إتخاذ إجراءات لوضع حد لجميع أشكال الإتجار - المادة 9: الحق في الحصول على جنسية - المادة 11: عدم التمييز في العمل - المادة 16: عدم التمييز في كل المسائل المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية

53 هذا القسم مستمد في الدرجة الأولى من هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات: 18 كانون الأول/ديسمبر: محدث في تموز/ يوليو 2007، الصفحتين 15-16.

المعاهدة	هيئة المعاهدة	بنود المعاهدة ذات الصلة
اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو المعاقبة القاسية أو المهينة	لجنة مناهضة التعذيب	• المادة 3: عدم الإعادة القسرية • المادة 11: مراجعة قواعد الاستجواب وإرشادات وطرق وممارسات الحبس ومعاملة الأشخاص الموقوفين أو المحتجزين • المادة 12: التحقيق الفوري والحيادي في أفعال التعذيب • المادة 16: منع الشكاك الأخرى من المعاملة أو العقاب القاسي أو اللاإنساني أو المهين
اتفاقية حقوق الطفل	لجنة حقوق الطفل	• المادة 2: واجبات الدول الأطراف في احترام وضمان الحقوق في الاتفاقية لكل طفل من دون تمييز • المادة 3: أن تكون مصلحة الطفل اعتباراً أساسياً • المادة 7: تسجيل الولادة والحق في الحصول على جنسية • المادة 22: الأطفال اللاجئين والمهاجرون بطريقة غير شرعية • المادة 30: حق الأطفال المنتمين إلى أقلية في الثقافة والدين واللغة • المادة 34: الحماية ضد جميع أشكال الاستغلال الجنسي والإساءة الجنسية • المادة 35: منع الإتجار

3. هيئات الاتفاقيات والعمال المهاجرون

كل واحدة من اتفاقيات حقوق الإنسان الأساسية لها هيئتها الخاصة التي تعزز وتراقب إنجاز الدول الأطراف لالتزاماتها. بالإضافة إلى ذلك، البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة اللاإنسانية أو المهينة لديه لجنته الخاصة - اللجنة الفرعية لمنع التعذيب - التي تنفذ المسؤوليات المعطاة لها تحت البروتوكول الاختياري.

في جميع الحالات باستثناء واحدة، تنشئ الاتفاقية بنفسها لجنة مراقبة الاتفاقية. الإستثناء هو لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التي أنشئت بقرار من المجلس الإقتصادي والاجتماعي والثقافي في الأمم المتحدة.⁵⁴

54 أنشئت اللجنة تحت قرار المجلس الإقتصادي والاجتماعي والثقافي في الأمم المتحدة رقم 17/1985 في 28 أيار/مايو 1985 لتنفيذ مهام المراقبة الموكلة للمجلس الإقتصادي والاجتماعي والثقافي في الأمم المتحدة في الجزء IV من الاتفاقية الدولية لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

هيئة الاتفاقية	الاتفاقية	دراسة التقارير	الشكاوى الفردية
لجنة حقوق الإنسان	الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية (1966)	نعم	البروتوكول الاختياري الأول (1966)
لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966)	نعم	البروتوكول الاختياري (2008) ⁵⁵
لجنة إلغاء التمييز العنصري	الاتفاقية الدولية لإلغاء جميع أشكال التمييز العنصري (1965)	نعم	المادة 14
لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة	اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979)	نعم	البروتوكول الاختياري (1999)
لجنة مناهضة التعذيب	اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (1984)	نعم	المادة 22
لجنة حقوق الطفل	اتفاقية حقوق الطفل (1989)	نعم ⁵⁶	كلا
لجنة العمال المهاجرين	الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990)	نعم ⁵⁷	المادة 77
اللجنة الفرعية لمنع التعذيب	البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (2002)	كلا	كلا
لجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006)	نعم	البروتوكول الاختياري
لجنة الإختفاء القسري	الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الإختفاء القسري (2006)	نعم	المادة 31

55 هذا البروتوكول لم يدخل حيز التنفيذ بعد (أيار/مايو 2012).

56 في 19 كانون الأول/ديسمبر 2011، اعتمدت الجمعية العامة بروتوكولاً اختيارياً جديداً لاتفاقية حقوق الطفل لإعطاء هذه اللجنة وظيفة تقديم شكاوى مشابهة لوظيفة لجان الاتفاقيات الأخرى. يتوقع أن يدخل البروتوكول الإختياري حيز التنفيذ خلال سنتين أو ثلاث سنوات.

57 لم يتم بعد قبول إجراء الشكاوى الفردية من قبل عدد كافٍ من الدول الأطراف لجعله فعالاً (أيار/مايو 2012)

3.1. ملاحظات ختامية متعلقة بحقوق العمال المهاجرين

إن مراقبة التزام الدول الأطراف بواجباتها تحت اتفاقيات حقوق الإنسان ذات الصلة هو وظيفة مهمة من وظائف لجان الاتفاقيات. كل اتفاقية تنشئ إجراء لتقديم التقارير يتطلب من الدول الأطراف أن تقدم بانتظام تقريراً عن التزامها بواجباتها في الاتفاقية وتنفيذها لهذه الالتزامات.

في ختام عملية تقديم التقارير، التي تتضمن حواراً تفاعلياً مع الدولة الطرف قيد المراجعة، تصدر هيئة الاتفاقية ملاحظات ختامية (تعرف أيضاً بالتعليقات الختامية)، وتتضمن عادةً توصيات للدولة للقيام بخطوات إضافية للوفاء بالتزاماتها تحت الاتفاقية. ينبغي أن تكون الملاحظات الختامية واقعية ومركزة وقابلة للتنفيذ. هنالك أيضاً اهتمام متزايد بالإجراءات التي تضمن المتابعة الفعالة للتوصيات المقدمة.

يلخص هذا القسم القضايا الرئيسية التي طرحتها هيئات الاتفاقيات المختلفة في ملاحظاتها الختامية في ما يتعلق بمعاملة العمال المهاجرين. اختلفت هذه الملاحظات على أساس إقليمي، ما يعكس القضايا المختلفة المطروحة ومستوى الحماية الممنوح عادةً للمهاجرين.⁵⁸ تتضمن المجالات الرئيسية المثيرة للقلق المطروحة من قبل هيئات الاتفاقيات الإتجار والتمييز والترحيل والاحتجاز والمهاجرين غير الشرعيين وظروف العمل والمهاجرات النساء والأمن القومي وتدابير مكافحة الإرهاب.⁵⁹

وكان المجالان الرئيسيان المثيران للقلق والمطروحان من قبل **لجنة حقوق الإنسان** هما احتجاز وترحيل الأجانب.⁶⁰ تطرقت اللجنة أيضاً إلى قضايا الإتجار وسوء المعاملة من قبل المسؤولين عن تنفيذ القانون وتأثير قوانين مكافحة الإرهاب وحرية التعبير وحرية تكوين الجمعيات (خاصةً في ما يتعلق بالنقابات) وحرية تنقل المهاجرين.⁶¹

كان المحور الرئيسي **للجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية** القضايا المتعلقة بشروط العمل، التي تتضمن الحد الأدنى للأجور ومستحقات الصحة والأمومة ومستحقات التقاعد وإعانات البطالة وظروف العمل الآمنة والوصول إلى النقابات.⁶² تطرقت اللجنة أيضاً إلى التمييز في تمتع العمال المهاجرين بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما فيها السكن والوصول إلى برامج الضمان الاجتماعي والتعليم والحصول على عمل.⁶³

تطرقت **لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة** إلى قضية الإتجار والاستغلال الجنسي للعمال المهاجرات.⁶⁴ يمكن للنساء المهاجرات أن يكنّ عرضةً بشكل خاص لأشكال متعددة من التمييز. تنطبق توصيات اللجنة للدول الأطراف إلى واجبات دول الأصل ودول المقصد.⁶⁵

لدى **لجنة حقوق الطفل** اهتمام قوي بالإتجار، وأثارت هذه القضية، بما فيها الإتجار بالأطفال المهاجرين ووضعهم عند عودتهم إلى بلدتهم الأصل.⁶⁶ أثارت اللجنة أيضاً قضية التمييز في الوصول إلى الخدمات الاجتماعية المناسبة، خاصةً المرافق الصحية والتعليمية للأطفال المهاجرين، بمن فيهم الأطفال المهاجرين غير الشرعيين.⁶⁷

تتطرق **لجنة إلغاء التمييز العنصري** عادةً لقضية المواقف العنصرية السلبية للمجتمعات المضيفة تجاه المهاجرين و، خاصةً، طالبي اللجوء. وقد أثارت الانتباه إلى الخطاب السياسي وسوء المعاملة والعنف وتعايير الأحكام المسبقة في وسائل

58 هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات: 18 كانون الأول، محدّث في تموز/يوليو 2007، ص. 19.

59 نفس المرجع، من ص. 22 حتى 27.

60 حقوق المهاجرين في اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: Isabelle Slinckx؛ في الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Antoine Pécoud و Ryszard Cholewinski، Paul de Guchteneire (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/منشورات جامعة كامبريدج، 2009، ص. 130.

61 هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات: 18 كانون الأول، محدّث في تموز/يوليو 2007، ص. 19.

62 'حقوق المهاجرين في اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان': Isabelle Slinckx؛ في الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Antoine Pécoud و Ryszard Cholewinski (تحرير)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/منشورات جامعة كامبريدج، 2009، ص. 132.

63 نفس المرجع، ص. 132.

64 نفس المرجع، ص. 133.

65 نفس المرجع، ص. 134-135.

66 هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات: 18 كانون الأول، محدّث في تموز/يوليو 2007، ص. 21.

67 نفس المرجع، ص. 21.

الإعلام والهجمات العنيفة على الأقليات الإثنية.⁶⁸ لوحظ التمييز ضد المهاجرين في مجالات التعليم والسكن والوصول غلى الخدمات الإجتماعية ومستحققات الضمان الإجتماعي والتمييز في نوع العمل الذي يمارسه المهاجرون.⁶⁹ تضع اللجنة تركيزاً قوياً على تسوية أوضاع العمال غير الشرعيين⁷⁰ وقد صرحت، منذ 2011، أن تدابير مكافحة الإرهاب لا يجب أن تميز في هدفها أو مفعولها على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني.⁷¹

إن القضية الأساسية الذي أثارها **لجنة مناهضة التعذيب** فيما يتعلق بالعمال المهاجرين هو الاستخدام المفرط للقوة والممارسات التمييزية من قبل الشرطة عند التعامل مع الأجانب.⁷² تطرقت اللجنة أيضاً إلى مسائل الاحتجاز قبل الترحيل، من ضمنه فترة الاحتجاز الطويلة، ومبدأ "عدم الإعادة القسرية" (أي حظر ترحيل الأفراد المعرضين لخطر التعذيب إذا أعيدوا إلى بلدهم) والإتجار.⁷³

المعلومات حول طرق مشاركة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مع هيئات الاتفاقيات وكيف يمكن أن تشارك في عملية تقديم التقارير، مدرجة في الفصل 11.

3.2. تعليقات عامة مختارة متعلقة بالعمال المهاجرين

كل هيئة اتفاقية تصدر "تعليقات عامة" (تسمى أيضاً "توصيات عامة" للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة ولجنة القضاء على التمييز العنصري) توفر تفسيراً لمحتوى الاتفاقية عن حقوق الإنسان أو المسائل المتعلقة بالمواضيع أو عمل هيئة الاتفاقية.

على مرّ السنين، أصدرت هيئات الاتفاقيات تعليقات عامة تتناول حقوق العمال المهاجرين وطوّرت مجموعة قوانين تتعلق بتطبيق الاتفاقيات ذات الصلة في ما يخصّ العمال المهاجرين.

ولكن، لا يوجد انتظام في استخدام المصطلحات عند الإشارة إلى المهاجرين والعمال المهاجرين. يمكن أن تستخدم التعليقات العامة والملاحظات الختامية مجموعة مصطلحات، مثل "غرباء" و"أجانب" و"مهاجرين" و"غير مواطنين". غالباً تربط هذه المصطلحات أيضاً بالوضع القانوني للهجرة. مثلاً، تستعمل غالباً مصطلحات مثل "غير قانوني" و"غير نظامي" و"غير موثقين"⁷⁴

تتناول التعليقات الواردة أدناه وجهات نظر هيئات الاتفاقيات المتعلقة بالتزام الدول الأطراف في ما يخصّ غير المواطنين، من ضمنهم المهاجرين.⁷⁵

- | | |
|----|--|
| 68 | حقوق "المهاجرين في اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان": Isabelle Slinckx؛ في الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Antoine Pécoud و Paul de Guchteneireg Ryszard Cholewinski (تحرير). المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / منشورات جامعة كامبريدج، 2009، ص 128. |
| 69 | نفس المرجع، ص 129. |
| 70 | نفس المرجع، ص 129؛ وهيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات، 18 كانون الأول/ديسمبر، محدث في تموز/يوليو 2007، ص 20. |
| 71 | حقوق "المهاجرين في اتفاقيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان": Isabelle Slinckx؛ في الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Antoine Pécoud و Paul de Guchteneireg Ryszard Cholewinski (تحرير). المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / منشورات جامعة كامبريدج، 2009، ص 130. |
| 72 | نفس المرجع، ص 135. |
| 73 | نفس المرجع، ص 136-137. |
| 74 | هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات، 18 كانون الأول/ديسمبر، محدث في تموز/يوليو 2007، الصفحتين 14-15. |
| 75 | هذا القسم مستمد في الدرجة الأولى من هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات، 18 كانون الأول/ديسمبر (محدث في تموز/يوليو 2007، الصفحتين 9-10) لكن تمّ تحديثه أيضاً ليعكس التعليقات العامة اللاحقة. التعليقات العامة لكل هيئة اتفاقية متوفرة في قسم هذه الهيئة على موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان. |

لجنة حقوق الإنسان	
التعليق العام رقم 15 عن وضع الغريباء بناء على الاتفاقية (1986)	"يجب على كل دولة طرف أن تضمن الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية "لجميع الأفراد الموجودين على أراضيها والخاضعين لسلطانها" (المادة 2، الفقرة 1). تنطبق الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، بشكل عام، على الجميع، بغض النظر عن المعاملة بالمثل وبغض النظر عن جنسيته/جنسيتها أو انعدام الجنسية" و "يجب أن تمنح بدون تمييز بين الغريباء والمواطنين".
التعليق العام رقم 23 عن حقوق الأقليات (1994)	"لا يجب أن يحرم العمال المهاجرون وحتى الزوار في دولة طرف الذين يشكلون أقليات من ممارسة هذه الحقوق. مثل أي فرد آخر في أراضي الدولة الطرف، يمكنهم، أيضاً لهذا الهدف، أن يتمتعوا بحقوقهم العامة، مثلاً، الحق بتشكيل جمعيات والتجمع والتعبير".
التعليق العام رقم 31 عن طبيعة الإلتزام القانوني العام المفروض على الدول الأطراف (2004)	"لا ينحصر حق التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية بمواطني الدول الأطراف بل يجب أن يكون أيضاً متوفراً لجميع الأفراد، بغض النظر عن الجنسية أو انعدام الجنسية، مثل طالبي اللجوء واللاجئين والعمال المهاجرين والأشخاص الآخرين الذين قد يكونون على أراضي الدولة الطرف أو تحت سلطتها".
التعليق العام رقم 32 عن الحق بالمساواة أمام المحاكم والمحاكم الخاصة وبمحاكمة عادلة (2007)	"الحق بالوصول إلى المحاكم والمحاكم الخاصة وبالمساواة أمامها ليس محصوراً بمواطني الدول الأطراف، بل يجب أن يكون متوفراً أيضاً لجميع الأفراد، بغض النظر عن الجنسية أو انعدام الجنسية أو مهما كان وضعهم، سواء كانوا طالبي لجوء أو لاجئين أو عمالاً مهاجرين أو أطفالاً غير المصحوبين أو أشخاصاً آخرين، قد يكونون موجودين على أراضي الدولة الطرف أو تحت سلطتها".
لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	
التعليق العام رقم 13 عن الحق في التعليم (المادة 13) (1999)	"يتكوّن الحق في التعليم التقني والمهني... في سياق أحكام الميثاق حول عدم التمييز والمساواة، من برامج تدعم التعليم التقني والمهني للنساء والفتيات واليافعين خارج المدارس والشباب العاطلين عن العمل وأطفال العمال المهاجرين واللاجئين والأشخاص ذوي الإعاقة والمجموعات الفئات المحرومة الأخرى.
التعليق العام رقم 14 عن الحق بأعلى مستوى من الصحة يمكن تحقيقه (2000)	"إن الدول ملزمة باحترام الحق في الصحة، بما في ذلك عدم منع أو تقييد المساواة لجميع الأشخاص، من ضمنهم المساجين والمعتقلين والأقليات وطالبي اللجوء والمهاجرين غير الشرعيين، بالوصول إلى الخدمات الصحية الوقائية والعلاجية والمكلفة".
التعليق العام رقم 14 عن الحق في الماء (المادتين 11 و 12) (2002)	"في حين أن الحق في الماء ينطبق على الجميع، على الدول الأطراف أن تعبر اهتماماً خاصاً للأفراد والمجموعات التي تواجه تقليدياً صعوبات في ممارسة هذا الحق، من ضمنهم النساء والأطفال والأقليات والشعوب الأصلية واللاجئين وطالبي اللجوء والنازحين والعمال المهاجرين والمساجين والمعتقلين".
التعليق العام رقم 16 عن حق المساواة بين الرجل والمرأة في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (2005)	"مبدأ عدم التمييز هو النتيجة الطبيعية لمبدأ المساواة. وفقاً... لتدابير خاصة مؤقتة، يمنع المعاملة التفضيلية لفرد أو شخص على أساس حالتهم أو وضعهن الخاص، مثل العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي وأي رأي آخر أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو ميزة أو الأصل أو أي اعتبار آخر، مثل العمر أو الإثنية أو عجز أو الحالة الاجتماعية أو اللجوء أو الهجرة".
التعليق العام رقم 18 عن الحق في العمل (2005)	"يجب أن يطبق مبدأ عدم التمييز كما نصّت المادة 2.2 من الميثاق... في ما يتعلق بفرض العمل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. في هذا الصدد، تؤكد اللجنة على الحاجة لوضع خطط عمل وطنية لاحترام وتعزيز هذه المبادئ عبر جميع التدابير المناسبة، التشريعية أو غيرها".

"... تلحظ اللجنة أن الميثاق لا يحتوي على أي قيود فضائية، حين يساهم غير المواطنين، من ضمنهم العمال المهاجرون، في برامج الضمان الاجتماعي، يجب أن يتمكنوا من الاستفادة من هذه المساهمة أو أن يسترجعوا مساهماتهم إذا غادروا البلد... يجب أن يتمكن غير المواطنين من الوصول إلى برامج دعم الدخل غير القائمة على الإشتراكات وإلى العناية الصحية ودعم الأسرة بكلفة معقولة... يجب أن يتمتع اللاجئون والأشخاص من عديمي الجنسية وطالبو اللجوء والأفراد والمجموعات المحرومة والمهمشة الأخرى بالمعاملة بمساواة في الوصول إلى برامج دعم الدخل غير القائمة على الإشتراكات."	التعليق العام رقم 19 عن الحق في الضمان الاجتماعي (2008)
"تنطبق حقوق الميثاق على الجميع، من ضمنهم غير المواطنين، مثل اللاجئين وطالبي اللجوء والأشخاص من عديمي الجنسية والعمال المهاجرين وضحايا الإتجار الدولي، بض النظر عن وضعهم القانوني وشرعيتهم."	التعليق العام رقم 20 عن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (2009)
"على الدول الأطراف أن تعبر اهتماماً خاصاً لحماية هويات المهاجرين الثقافية، كما لغتهم ودينهم وعاداتهم وتقاليدهم، ولحقهم في إقامة المناسبات الثقافية والفنية والمتعددة الثقافات. لا يجب أن تمنع الدول الأطراف المهاجرين من الحفاظ على صلاتهم الثقافية مع بلدانهم الأصلية."	التعليق العام رقم 21 (2009) عن حق الجميع في المشاركة في الحياة الثقافية
لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة	
"يجب أن تمنح النساء المهاجرات اللواتي يعشن ويعملن مؤقتاً في بلد آخر نفس حقوق الرجال في أن ينضم لهم لهن أزواجهن وشركاؤهن وأطفالهن."	التوصية العامة رقم 21 عن المساواة في الزواج والعلاقات الأسرية (1994)
"يجب أن يعار اهتمام خاص للحاجات الصحية وحقوق النساء المنتميات للمجموعات الضعيفة والمحرومة، مثل النساء المهاجرات واللاجئات والنازحات والأطفال الإناث والنساء الكيبرات في السن والعملات في الدعارة ونساء الشعوب الأصلية والنساء ذوات الإعاقات الجسدية أو العقلية."	التوصية العامة رقم 24 عن المرأة والصحة (1999)
توضح التزامات الدول الأطراف تجاه العنف المبني على الجنس والنوع الاجتماعي ضد النساء المهاجرات وتطبيق اتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة على النساء المهاجرات الشرعيات وغير الشرعيات. تتناول تطبيق الاتفاقية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد: رفع الحظر والقيود التمييزية على الهجرة: تأمين التعليم والتوعية والتدريب للمهاجرين: القوانين ونظم الرقابة لضمان أن وكلاء ووكالات التوظيف تحترم حقوق العاملات المهاجرات: الوصول للخدمات بما فيها الخدمات الصحية والقانونية والمساعدة الإدارية: وثائق السفر: حماية تحويلات الدخل: تسهيل حق العودة والخدمات عند العودة: الحماية الدبلوماسية والقنصلية: الحماية القانونية لحقوق العاملات المهاجرات: الوصول إلى الحلول: الحماية القانونية لحرية التنقل: برامج جمع شمل الأسر غير التمييزية: قوانين الإقامة غير التمييزية: وحقوق العاملات المهاجرات المحتجزات.	التوصية العامة رقم 26 (2008) عن النساء العاملات المهاجرات
"... تنطبق التزامات الدول الأطراف بدون تمييز على المواطنين وغير المواطنين، من ضمنهم اللاجئين وطالبي اللجوء والعمال المهاجرين والأشخاص عديمي الجنسية، ضمن أراضيها أو سلطتها الفعلية، حتى لو كانت خارج أراضيها."	التوصية العامة رقم 28 عن الالتزامات السياسية للدول الأطراف تحت المادة 2 من لاتفاقية إلغاء جميع أشكال التمييز ضد المرأة (2010)
لجنة حقوق الطفل	
"إن خطر التعرض لفيروس نقص المناعة البشرية/نقص المناعة المكتسبة أكبر لعدد من الأطفال، من ضمنهم الأطفال المهاجرين، ويؤكد حاجتهم لحماية خاصة."	التعليق العام رقم 3 عن فيروس نقص المناعة البشري/نقص المناعة المكتسبة وحقوق الطفل (2003)

يوضح إطار المادة 2، الذي وفقاً له: "تتطبق التزامات الدولة تحت الاتفاقية على جميع الأطفال ضمن أراضيها وجميع الأطفال تحت سلطتها. بالتالي، فإن التمتع بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية ليس محصوراً بالأطفال المواطنين في الدولة الطرف ويجب بالتالي، إذا لم تنص الاتفاقية صراحةً على غير ذلك، أن يكون متاحاً لجميع الأطفال - من ضمنهم الأطفال طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين - بغض النظر عن جنسيتهم أو وضعهم كمهاجرين أو عديمي الجنسية".	التعليق العام رقم 6 عن معاملة الأطفال غير المصطحبين والمنفصلين خارج وطنهم الأصل (2005)
لجنة القضاء على التمييز العنصري	
توضح المبادئ العامة لمسؤوليات الدول الأطراف في الاتفاقية تجاه غير لمواطنين ويتناول خاصة مسائل الحماية من خطاب الكراهية والعنف العنصري والوصول إلى المواطنة وغرامة العدل وترحيل غير المواطنين والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. يوصي بأن تتبنى الدول الأطراف مجموعة من التدابير من ضمنها أن "تضمن أن أية تدابير تتخذ ضد الإرهاب لا تميز في الهدف أو المفعول، على أساس العرق أو اللون أو المنشأ أو الأصل القومي أو الإثني وأن لا يكون غير المواطنين معرضين للتصنيف أو التمييز العرقي أو الإثني".	التعليق العام رقم 30 عن التمييز ضد غير المواطنين (2004)
لجنة مناهضة التعذيب	
تهتم بمبدأ "عدم الإعادة القسرية"، حيث يجب أن لا تسلم دولة طرف شخصاً لدولة أخرى في حال وجود أسباب جوهريّة للاعتقاد بأن هذا الشخص قد يكون في خطر التعرض للتعذيب. في حين لا يذكر النص العمال المهاجرين، كان هنالك جدل حول تطبيق هذا المبدأ على العمال المهاجرين غير الشرعيين الذين سيرحلون.⁷⁶	التعليق العام رقم 1 عن الإعادة القسرية والاتصالات (تنفيذ المادة 3 في إطار المادة 22) (1997)
ينص على أن مصطلح "آية أراضى تحت سلطتها" ينطبق على "أي شخص بدون تمييز، مواطن أو غير مواطن تحت سلطة الدولة الطرف بحكم القانون أو بحكم الواقع".	التعليق العام رقم 2 عن تنفيذ الدول الأطراف للمادة 2 (2007)

76 "حقوق العمال المهاجرين في اتفاقيات الأمم المتحدة": Isabelle Slinck؛ في الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة حول العمال المهاجرين: Ryszard Antoine Pécoud (ed) و Cholewinski, Paul de Guchteneire المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية للأمم المتحدة \ منشورات جامعة كامبريدج، 2009، ص. 128.

4. الإجراءات الخاصة

الإجراءات الخاصة هي آليات أنشأها مجلس حقوق الإنسان لمعالجة المسائل المواضيعية أو حالات خاصة ببلدان حول العالم.⁷⁷ يمكن أن تكون الإجراءات الخاصة إما أفراداً أو مجموعات عمل.

يمكن أن تسمي الإجراءات الخاصة الفردية "مقرراً خاصاً" أو "ممثلاً خاصاً للأمين العام" أو "خبيراً مستقلاً". وتتكون مجموعات العمل عادةً من خمسة أعضاء.

وتعطى الإجراءات الخاصة ولايات لدرس ومراقبة وتقديم مشورة وتقارير حول ظروف حقوق الإنسان في بلدان أو مناطق معينة (تعرف "بالولايات القطرية") أو حول قضايا حقوق الإنسان العلمية الرئيسية (تعرف "بالولايات المواضيعية"). حالياً يوجد 35 ولاية مواضيعية وعشرة ولايات قطرية.

تنشأ وتحدد ولايات الإجراءات الخاصة من خلال القرار الذي يخلقه.

بالرغم من اختلاف مفوضياتها، أغلب الإجراءات الخاصة:

- تجري دراسات تساهم عبرها بتطوير القانون الدولي لحقوق الإنسان
 - تحقق في حالات انتهاك حقوق الإنسان الناشئة في إطار عمل المفوضية
 - تقوم بزيارات قطرية
 - تتلقى وتدرس شكاوى من ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان وتتدخل لدى الدول بالنيابة عنهم
 - تصدر طلبات اتخاذ إجراءات عاجلة
 - تدعم الولايات
 - تقدم تقاريراً لمجلس حقوق الإنسان والهيئات الدولية الأخرى عن النتائج التي توصلت إليها واستنتاجاتها وتوصياتها.
- تضمن قوة الإجراءات الخاصة في استقلاليته: المكلفون بالمفوضيات هم خبراء في حقوق الإنسان معينون في مهمات فردية. تتوفر في الفصل 11 معلومات عن كيفية انخراط مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في الإجراءات الخاصة.

4.1. المقرر الخاص بحقوق الإنسان للمهاجرين

أنشئت وظيفة المقرر الخاص بحقوق الإنسان للمهاجرين عام 1999 من قبل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان السابقة (القرار 1999/44) "لدراسة السبل والوسائل لتخطي العقبات التي تعيق الحماية الكاملة والفعالة لحقوق الإنسان [للمهاجرين]، من ضمنها العقبات والصعوبات التي تعيق عودة المهاجرين غير الشرعيين أو من هم في وضع غير قانوني".⁷⁸

توضح مفوضية حقوق الإنسان أن الوظائف الرئيسية للمقرر الخاص هي:

- البحث عن سبل لتخطي العقبات التي تحول دون الحماية الكاملة لحقوق الإنسان للمهاجرين، مع الأخذ بعين الاعتبار الضعف الخاص للنساء والأطفال والأشخاص غير الشرعيين أو من هم في وضع غير قانوني.
- طلب وتلقي معلومات من جميع المصادر ذات الصلة، من ضمنها المهاجرين أنفسهم، عن انتهاكات حقوق الإنسان للمهاجرين وأفراد أسرهم.
- صياغة توصيات مناسبة لمنع ومعالجة انتهاكات حقوق الإنسان للمهاجرين، أينما حصلت.
- دعم التطبيق الفعال للقواعد والمعايير الدولية ذات الصلة بالموضوع.
- التوصية باتخاذ إجراءات وتدابير تطبق على المستوى الوطني والإقليمي والدولي للقضاء على انتهاكات حقوق الإنسان للمهاجرين.
- أخذ منظور النوع الاجتماعي في الاعتبار عند طلب وتحليل المعلومات 'إعطاء اهتمام خاص لتكرار التمييز والعنف ضد النساء المهاجرات.

77 تتوفر معلومات مفصلة عن الإجراءات الخاصة على: www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Welcomepage.aspx.

78 لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان القرار 44/1999، الفقرة 3.

- إعطاء تأكيد خاصٍ للتوصيات حول الحلول العملية في ما يتعلق بتنفيذ الحقوق ذات الصلة بالولاية، من ضمنها عبر تحديد أفضل الممارسات والمجالات والسبل المحددة للتعاون الدولي.
 - تقديم تقارير دولية للمجلس، وفقاً لبرنامج عمله السنوي، وللجمعية العامة، تحت طلب المجلس أو الجمعية.⁷⁹
- تمتد ولاية المقرر الخاص إلى جميع البلدان، بغض النظر عما إذا صدقت الدولة ميثاق العمال المهاجرين.
- يتم تنفيذ الولاية عبر مجموعة من النشاطات، من ضمنها تلقي والرد على المراسلات والقيام بزيارات قطرية ونشاطات التوعية تقديم تقارير دورية لمجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة.

4.1.1. المراسلات

يستطيع المقرر الخاص أن يطلب ويتلقى ويتبادل معلومات عن انتهاكات حقوق الإنسان للمهاجرين [أيضا حصلت] من الحكومات وهيئات الاتفاقيات والوكالات المتخصصة والمقررين الخاصين لمسائل حقوق الإنسان المختلفة ومن المنظمات الحكومية الدولية ومنظمات الأمم المتحدة المختصة الأخرى والمنظمات غير الحكومية، من ضمنها منظمات العمال المهاجرين، وأن ترد بشكل فعال على هذه المعلومات.⁸⁰

يتلقى المقرر الخاص ويرد على معلومات تقع في فئتين رئيسيتين:

- معلومات متعلقة بقضايا فردية لانتهاكات مزعومة لحقوق الإنسان للمهاجرين
- معلومات متعلقة بأوضاع عامة حول حقوق الإنسان للعمال المهاجرين في بلد معين.⁸¹

بالاعتماد على هذه المراسلات، يقيم المقرر الخاص حواراً مع الحكومة المعنية، "بهدف توضيح الإدعاءات المقدمة ومنع، عند الضرورة، التحقيق في الانتهاكات المزعومة لحقوق الإنسان للمهاجرين".⁸²

يمكن لهذا أن يتضمن "رسائل ادعاء"، تتضمن طلب معلومات وتعاون من الحكومة و"طلبات عاجلة"، تثير مسائل خطيرة ومتعلقة بالوقت.

4.1.2. التقارير

يقدم المقرر الخاص تقاريراً سنوية لمجلس حقوق الإنسان عن الوضع العالمي لحماية حقوق الإنسان للمهاجرين، كما عن مجالات القلق وأمثلة عن الممارسات الجيدة.

في هذا التقرير، يعلم المقرر الخاص المجلس بجميع المراسلات التي أرسلها والردود التي تلقاها من الدول. يمكن للتقرير أيضاً أن يبحث في مسائل مواضيعية رئيسية وأن يقترح توصيات محددة لدعم وحماية أفضل لحقوق الإنسان للمهاجرين.

يمكن للمقرر الخاص أيضاً، تحت طلب مجلس حقوق الإنسان، أن يقدم تقاريراً للجمعية العامة.

تتضمن بعض القضايا التي تتناولها التقارير التي يعدها المقرر الخاص:

- الهجرة غير الشرعية وتجريم المهاجرين (قرار الجمعية العامة/مجلس حقوق الإنسان/17/33 عام 2011)
- وضع العاملات المهاجرات والعنف ضدهن (قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي/اللجنة 4/85 عام 2005)
- حماية الأطفال خلال عملية الهجرة (قرار الجمعية العامة/مجلس حقوق الإنسان/17/33 عام 2011 وقرار الجمعية العامة/مجلس حقوق الإنسان/11/7 عام 2009)
- تمتع المهاجرين بالحقوق في الصحة والسكن اللائق (قرار الجمعية العامة/مجلس حقوق الإنسان/17/33 وقرار الجمعية العامة/مجلس حقوق الإنسان/14/30 عام 2011)

79 "المقرر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/SRMigrantsIndex.aspx

80 لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان القرار 44/1999، الفقرة 5.

81 "المراسلات لتقديم المعلومات للمقرر الخاص: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/Communications.aspx

82 نفس المرجع.

- العنصرية والتمييز ضد العمال المهاجرين (قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي/اللجنة 85/4 عام 2005)
- حقوق الإنسان لعمال المنازل المهاجرين (قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي/اللجنة 76/4 عام 2004)
- الحرمان من الحرية في إطار إدارة الهجرة (قرار المجلس الإقتصادي والإجتماعي/اللجنة 85/4 عام 2003).⁸³

4.1.3. الزيارات القطرية

من أهم وظائف الإجراءات الخاصة هي القيام بزيارات قطرية (تعرف أيضاً ببعثات تحري الحقائق). لا يمكن القيام بزيارة قطرية بون موافقة الدولة المعنية، ولكن، "يمكن للمقرّر الخاص أن يطلب دعوة، على أساس عوامل مثل عدد ومصادقية وخطورة الإدعاءات الواردة وعلى أساس التأثير المحتمل للمهمة على الوضع العام لحقوق الإنسان".⁸⁴ خلال زيارة تحري الحقائق، سيكون للمقرّر الخاص اتصالات مع مجموعة واسعة من المعنيين، مثل المسؤولين الحكوميين ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى. يتضمن تقرير الزيارة القطرية استنتاجات عن وضع البلد ويقدم توصيات للحكومة. بين عام 2000 ونهاية عام 2011، قام المقرّر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين باثنتين وعشرين زيارة قطرية، من ضمنها زيارات إلى بلدان آسيا والمحيط الهادئ؛ الفيليبين (2002) وأندونيسيا (2006) وكوريا الجنوبية (2006) واليابان (2010).

4.2. الإجراءات الخاصة الأخرى المتعلقة بحقوق المهاجرين

بالإضافة إلى المقرّر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين، هنالك عدد من الإجراءات الخاصة الأخرى مع ولايات ذات صلة بحماية حقوق المهاجرين والعمال المهاجرين. تتضمن، من بين أمور أخرى:

- مجموعة العمل عن الاحتجاز التعسفي
- المقرّر الخاص للاتجار بالبشر، خاصة بالنساء والأطفال
- المقرّر الخاص للأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري ورهاب الأجانب والتعصب ذي الصلة
- الخبير المستقل في قضايا الأقليات
- المقرّر الخاص لأشكال العبودية، من ضمنها أسبابها ونتائجها
- المقرّر الخاص للتعذيب وغيره من أساليب المعاملة أو العقاب القاسي أو اللاإنساني أو المهين
- المقرّر الخاص للحق في الحرية والحق في التجمعات السلمية والحق في تكوين الجمعيات
- المقرّر الخاص لحرية الدين أو الاعتقاد
- المقرّر الخاص للسكن الملائم كجزء من الحق في مستوى معيشي لائق وللحق في عدم التمييز في هذا المجال
- المقرّر الخاص للحق في التعليم
- المقرّر الخاص لحق الجميع في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة الجسدية والنفسية
- الخبير المستقل في مجال الحقوق الثقافية
- المقرّر الخاص للعنف ضد النساء وأسبابه ونتائجه
- مجموعة العمل عن مسألة التمييز ضد النساء في القانون والممارسة
- مجموعة العمل عن الشركات المتعددة الجنسيات وشركات الأعمال الأخرى.⁸⁵

83 "التقارير السنوية: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/AnnualReports.aspx

84 "الزيارات القطرية: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/CountryVisits.aspx

85 تتوفر معلومات عن ولايات هذه الإجراءات الخاصة على: www2.ohchr.org/english/bodies/chr/special/index.htm

5. الاستعراض الدوري الشامل

الاستعراض الدوري الشامل (UPR) هو عملية فريدة تقوم باستعراض سجلات حقوق الإنسان لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

عندما أنشأت الجمعية العامة مجلس حقوق الإنسان، كُلف المجلس المشكّل حديثاً بأن يقوم باستعراض دوري شامل، على أساس المعلومات الموضوعية والموثوقة، لوفاء كل دولة بالتزاماتها تجاه حقوق الإنسان وتعهدها بطريقة تضمن شمولية التطبيق والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بجميع الدول.⁸⁶

يهدف الاستعراض الدوري الشامل لتحسين وضع حقوق الإنسان في جميع البلدان ولمعالجة انتهاكات حقوق الإنسان أينما حدثت. لدى الاستعراض الدوري الشامل ستة أهداف:

- تحسين وضع حقوق الإنسان على أرض الواقع
- وفاء الدول بالتزاماتها تجاه حقوق الإنسان وتعهدها وتقييم التطورات الإيجابية والتحديات التي تواجهها الدولة
- تحسين كفاءة الدولة والمساعدة التقنية، بالتشاور مع الدولة المعنية وبموافقتها
- مشاركة أفضل الممارسات بين الدول والمعنيين الآخرين
- دعم التعاون في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان
- تشجيع التعاون الكامل ومشاركة المجلس وهيئات حقوق الإنسان الأخرى ومفوضية حقوق الإنسان.⁸⁷

يوفر الاستعراض فرصة لجميع الدول لإبراز الخطوات التي اتخذتها لتحسين أوضاع حقوق الإنسان في بلدانها ولتخطي التحديات التي تحول دون التمتع بحقوق الإنسان.

بين أواخر عام 2007 وعام 2011، استعرض مجلس حقوق الإنسان أداء المائة واثنين وتسعين دولة الأعضاء كلها في مجال حقوق الإنسان. عامي 2010 و2011، في أواخر دورة استعراضات الدول، استعرض المجلس عملية الاستعراض الدوري الشامل، ومع تعديلات بسيطة، قرّر البدء بالدورة الثانية في حزيران/يونيو 2012.⁸⁸

سيتمّ استعراض إمتثال الدول الأعضاء المائة وثلاثة وتسعين كلها⁸⁹ لحقوق الإنسان بناء على الاستعراض الدوري الشامل بين حزيران/يونيو 2012 ونهاية عام 2016. ستكون مدة الدورة الثانية والدورات التي تليها أربعة سنوات ونصف.⁹⁰

يتضمن الفصل المعلومات عن فرص مساهمة ومشاركة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في كل مرحلة من مراحل الاستعراض الدوري الشامل.

86 قرار الجمعية العامة رقم 60/251، الفقرة 5(e).

87 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1، الجزء أ.ب.2، الفقرة 4.

88 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 6/21، كما يكمله قرار مجلس حقوق الإنسان 17/119.

89 في 14 حزيران/يونيه 2011، عتبرت الجمعية العامة بجمهورية جنوب السودان كالدولة العضو 193 في الأمم المتحدة.

90 يمكن الإطلاع على روزنامة دورة الإستعراض الدوري 2012-2016 على: www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/BasicFacts.aspx.



صورة الأمم المتحدة لحين مارك فيري.

5.1. أسس الاستعراض

على الاستعراض الدوري الشامل أن يراجع "وفاء الدول بالتزاماتها تجاه حقوق الإنسان وتعهداتها على أساس اتفاقيات حقوق الإنسان والمعاهدات الأخرى التي صدّقت عليها".⁹¹

يقوم على الالتزامات الناشئة عن:

- ميثاق الأمم المتحدة
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- معاهدات حقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفاً فيها
- التعهدات والالتزامات الطوعية التي تقوم بها الدولة، من ضمنها تلك التي تقوم بها عند تقديم ترشيحها لانتخابات مجلس حقوق الإنسان⁹²
- القانون الإنساني الدولي المطبق.⁹³

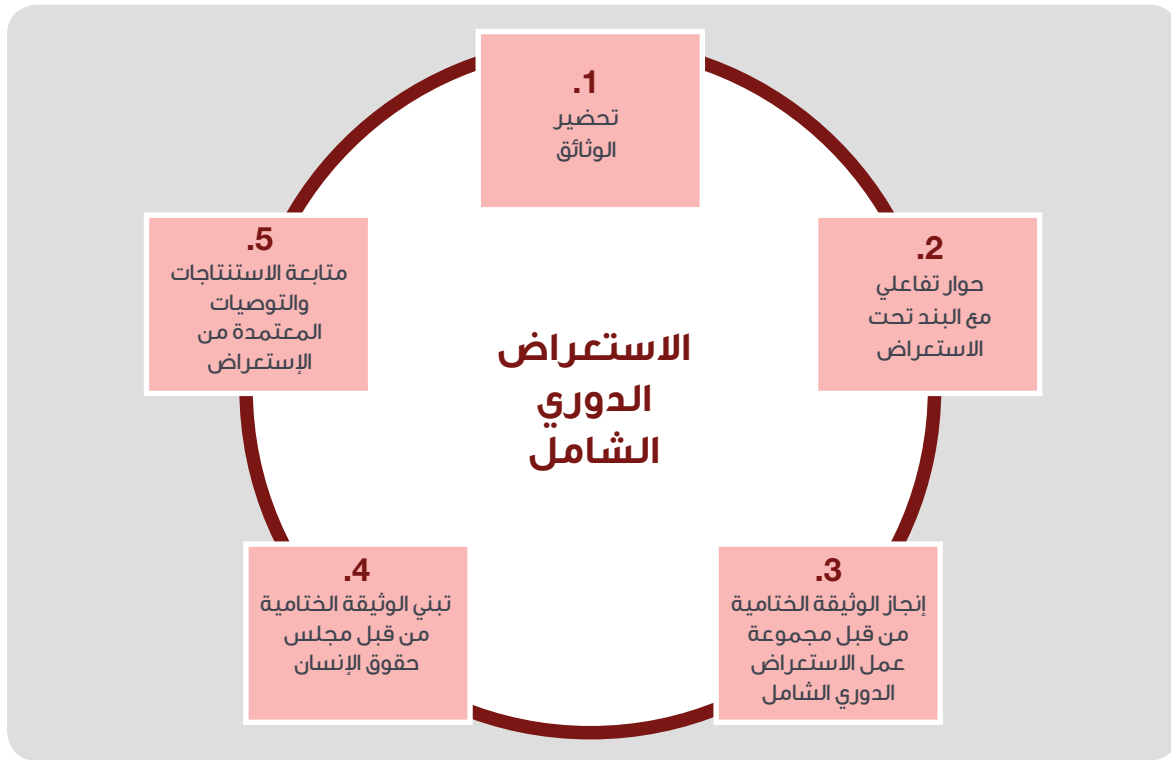
ستبحث الدورة الثانية والدورات التالية الاستعراض الدوري الشامل أيضاً في تنفيذ التوصيات التي قبلتها الدولة تحت الاستعراضات السابقة، كما التطورات في وضع حقوق الإنسان في الدولة.⁹⁴

91 قرار الجمعية العامة رقم 60/251، الفقرة 5(e).

92 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1، الجزء 1، الفقرة 1.

93 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1، الجزء 1، الفقرة 2.

94 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 16/21، الفقرة 6.

5.2. دورة الاستعراض الدوري الشامل⁹⁵

5.3. التوثيق لعملية الاستعراض

يبنى استعراض الدول على أساس ثلاثة وثائق:

- المعلومات التي تحضرها الدولة المعنية، لا تتخطى 20 صفحة
- مجموعة تحضرها مفوضية حقوق الإنسان من المعلومات الموجودة في التقارير والوثائق الرسمية لوكالات وهيئات الأمم المتحدة ذات الصلة، من ضمنها هيئات الاتفاقيات والمقررين الخاصين، لا تتخطى عشر صفحات
- ملخص تحضره مفوضية حقوق الإنسان من "معلومات إضافية ذات مصداقية وموثوقة يقدمها المعنيون الآخرون ذوي الصلة"، من ضمنهم مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والمنظمات غير الحكومية، لا تتخطى عشر صفحات.⁹⁶

5.4. إستعراض الدولة

بناءً على الوثائق المقدّمة، يستعرض وضع حقوق الإنسان في الدولة خلال جلسة مدتها ثلاث ساعات لمجموعة عمل الاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان، مكونة من الدول الأعضاء السبعة والرربعين جميعها.

يقوم بتيسير كل استعراض دولة ثلاثة مقررين، يعرفون "بالترويكا"، يختارون بالقرعة، من الدول الأعضاء ويمثلون المجموعات الإقليمية المختلفة. تختار ترويكا مختلفة لكل دولة تحت الاستعراض. تحضر الترويكا الاستعراض، من ضمنه الإشراف على التوثيق وجمع الأسئلة من الدول قبل الحوار التفاعلي وتحضير التقرير.

يتخذ الاستعراض شكل "حوار تفاعلي" مع وفد الدولة وتفتح المشاركة فقط للدول الأعضاء والدول المراقبة في مجلس حقوق الإنسان. يمكن للدولة أن تسعى لاستباق النقد والتوصيات من خلال تقديم التزامات طوعية في بيانها الافتتاحي. هذه وعود بخطوات ستأخذها لزيادة امتثالها للقانون الدولي لحقوق الإنسان.

95 دليل عملي لإستعراض الأمم المتحدة الدوري الشامل (UPR): Tatiana Bejar؛ مشروع حقوق الإنسان في المركز المدني للعدالة، 2010.

96 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1؛ الجزء أ.د؛ الفقرة 15

بعد الحوار التفاعلي، تحضر الترويكا تقريراً وتنتم مناقشته خلال جلسة لمجموعة عمل الاستعراض الدوري الشامل مدتها نصف ساعة. يتضمن تقرير مجموعة العمل عن كل دولة تحت الاستعراض ملخصاً عن الإجراءات والتوصيات المقدمة من قبل الدول بشكل فردي خلال الحوار والالتزامات الطوعية التي قامت بها الدولة تحت الاستعراض.⁹⁷

5.5. اعتماد التقرير والتنفيذ

يُدرس ويعتمد تقرير مجموعة عمل الاستعراض الدوري الشامل خلال دورة عادية لمجلس حقوق الإنسان بعيد إختتام جلسة مجموعة عمل الاستعراض الدوري الشامل.

تتكلم الدولة المستعرضة أولاً خلال الاجتماع العام الذي يدوم ساعة واحدة. من المتوقع الإجابة على توصيات تقرير مجموعة العمل إما قبل أو خلال المناقشة العامة. يمكنها أيضاً الإجابة على الأسئلة والمسائل التي لم يتم تناولها بشكل كاف خلال جلسة مجموعة العمل.

إن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من "المرتبة أ" في الدولة المستعرضة لديها اعتبار خاص. "يحق لها أن تتدخل مباشرة بعد الدول المستعرضة خلال تبني الوثيقة الختامية للاستعراض من قبل الجلسة العامة للمجلس".⁹⁸

5.6. تنفيذ التوصيات

إن تنفيذ التوصيات هو الهدف الرئيسي لعملية الاستعراض الدوري الشامل. يتوقع من الدول أن تتصرف على أساس التوصيات التي قبلت بها وأن تدرس أكثر التوصيات التي لم تقبل بها.

في الدورة الثانية للاستعراض الدوري الشامل، يطلب من الدول أن تقدم تقاريراً عن متابعتها وتنفيذها للتوصيات التي قبلت بها في الدورة الأولى.⁹⁹ في الدورات التالية، سيطلب منها أن تقدم تقاريراً عن متابعتها وتنفيذها للتوصيات الواردة في جميع التقارير السابقة، بالإضافة إلى ذلك، يتم حثها على تقديم تقرير نصف دوري عن التنفيذ لمجلس حقوق الإنسان.¹⁰⁰

أنشئ صندوق التبرعات للمساعدة المالية والتقنية¹⁰¹ لمساعدة الدول في تنفيذ توصيات الاستعراض الدوري الشامل ولدعم متابعة النشاطات على مستوى البلد.

تتوفر في الفصل II معلومات حول الدور الذي يمكن أن تلعبه مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في متابعة التوصيات المقدمة للدولة.

5.7. العمال المهاجرون والاستعراض الدوري الشامل

كانت حقوق المهاجرين عامة، وحقوق العمال المهاجرين خاصة، موضوع نقاش دائم خلال الدورة الأولى للاستعراض الدوري الشامل. تم تناول هذه القضايا أيضاً في التوصيات التي قدمت للدول من قبل مجموعة عمل الاستعراض الدوري الشامل.

في العديد من الحالات، تعهدت الدول باتخاذ خطوات إيجابية لتحسين ظروف معيشة وعمل العمال المهاجرين من خلال، مثلاً، المصادقة على معاهدات حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية والقيام بتعديلات على القوانين والسياسات الوطنية وإصدار دعوات قائمة للإجراءات الخاصة واتخاذ إجراءات لمكافحة الاتجار بالبشر.

تتوفر لائحة تضم التوصيات التي تم قبولها أو رفضها من قبل كل دولة على www.upr-info.org.

97 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1، الجزء 5، الفقرة 26.

98 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 16/21، الفقرة 13.

99 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 16/21، الفقرة 6.

100 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 16/21، الفقرة 18.

101 للمزيد من المعلومات حول صندوق التبرعات، أنظر: www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/UPRVoluntaryFundFinancialAndTechnicalAssistance.aspx.

نقاط رئيسية: الفصل 3



- حتى لو لم تصادق دولة على اتفاقية العمال المهاجرين، فإنها تبقى ملزمة بوحدة أو أكثر من معاهدات حقوق الإنسان الأساسية الأخرى التي صادقت عليها، ما يتضمن التزامات متعلقة بحقوق العمال المهاجرين.
- تؤمن التعليقات العامة التي وضعتها هيئات اتفاقيات الأمم المتحدة إرشاداً للدول لتفسير وتطبيق أحكام معينة من معاهدات حقوق الإنسان، العديد منها متعلق بحقوق الإنسان للعمال المهاجرين.
- يمكن لنشاطات الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة - التي تتضمن تلقي المراسلات والإجابة عليها وإصدار الطلبات العاجلة والقيام بزيارات قطرية وتحضير تقارير دورية - أن توفر مساعدة عملية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين.
- تمتد ولاية المقرر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين إلى جميع البلدان، بغض النظر عما إذا صادقت الدولة على اتفاقية العمال المهاجرين.
- عبر مشاركتها في عملية الاستعراض الدوري الشامل، يمكن للدول أن توافق على تنفيذ توصيات تحسن ظروف حياة وعمل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

قراءات إضافية



- الهجرة وحقوق الإنسان: إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين؛ Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneireg Antoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / مطبوعات جامعة كامبريدج؛ 2009
- تعزيز حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم من خلال معاهدات حقوق الإنسان الدولية؛ رزمة إفل ذلك بنفسك؛ Mariette Grange، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة؛ 2006
- هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات (محدث)؛ 18 كانون الأول/ديسمبر؛ 2007
- العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: كتيب للمجتمع المدني؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2008

الفصل 4:

منظمة العمل الدولية
والعمال المهاجرين

أسئلة أساسية

- ما هي معايير العمل الدولية المرتبطة بحقوق العمال المهاجرين؟
- ما هي الحماية التي تؤمنها هذه المعايير للعمال المهاجرين؟
- كيف تتم مراقبة الامتثال لهذه المعايير؟ هل يمكن التقدم بشكوى في حال أخلّت دولة ما بواجباتها بموجب هذه المعايير؟

1. مقدمة

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 على إثر الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس الأمم المتحدة. وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة يكمّن هدفها في تعزيز الحقوق في العمل كما يتبين من شعارها: "العمل اللائق للرجال والنساء". وتقوم رسالتها على فهم العلاقة المعقّدة التي تربط بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية والظروف المطلوبة لـ "سلام وتقدم وازدهار دائمين".¹⁰²

وتعتبر منظمة العمل الدولية الهيئة الوحيدة التابعة للأمم المتحدة التي تتمتع بتفويض دستوري واضح لحماية العمال في إطار هجرة العمل الدولية.¹⁰³ ويجدد إعلان فيلادلفيا الصادر في عام 1944¹⁰⁴ وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الصادر في عام 1998 عن منظمة العمل الدولية، التأكيد على هذا التركيز (انظر أدناه).

يقدم هذا الفصل معلومات حول المعايير الأساسية الخاصة بمنظمة العمل الدولية المرتبطة بحقوق العمال المهاجرين. ويتضمن أيضاً شرحاً لبنية منظمة العمل الدولية وإجراءات الإشراف والشكاوى الخاصة بها.

ويعتبر دعم معايير العمل الأساسية أمراً جوهرياً بالنسبة لضمان احترام حقوق الإنسان للعمال المهاجرين في الممارسة العملية. ويعتبر الحق في العمل اللائق حقاً أساسياً يسمح بتحقيق العديد من الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين.

2. معايير منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

تبنت منظمة العمل الدولية أكثر من 180 اتفاقية تعالج مشاكل وقضايا محددة مرتبطة بالعمل ومن ضمنها تلك التي تتوجه بشكل خاص إلى حقوق العمال المهاجرين. وبالإضافة إلى هذه الاتفاقيات الملزمة قانونياً، قامت منظمة العمل الدولية بتدوين المعايير من خلال توجيهات غير ملزمة على شكل "توصيات".

كما شاركت منظمة العمل الدولية بفعالية في وضع مسودة الاتفاقية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. ويعتمد التعريف الذي حددته الاتفاقية للعمال المهاجرين وتعتبر الاتفاقية بمثابة إحدى الأدوات الإطارية الأساسية حول حقوق العمال المهاجرين.¹⁰⁵

102 "المهام والأهداف"، منظمة العمل الدولية، انظر: www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm.

103 المهاجر: فرع الهجرة الدولية؛ منظمة العمل الدولية، انظر: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm.

104 ملحق الإعلان المتعلق بأهداف وغايات منظمة العمل الدولية؛ دستور منظمة العمل الدولية.

105 الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة: مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة؛ منظمة العمل الدولية، 2006؛ انظر القسم 5: "حماية العمال المهاجرين"، فقرة 9(ب)؛ في البحث عن عمل لائق. حقوق العمال المهاجرين؛ دليل للنقائين؛ مكتب العمل الدولي، 2008، ص. 78.

2.1 اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها الخاصة بالعمال المهاجرين

اعتمدت منظمة العمل الدولية أداتين مُلزميتين قانونيًا خاصة بالعمال المهاجرين:

- اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 (C-97)
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975 (C-143)

تعزز هذه الأدوات مبادئ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص وعدم التمييز. صادقت 49 دولة على "C-97" و23 دولة على "C-143".¹⁰⁶ وصادقت دولتان فقط من مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الأعضاء في منتدى دول آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وهما الفلبين ونيوزيلاند على "C-97" وصادقت الفلبين فقط على "C-143".

وتقدم اتفاقية الهجرة من أجل العمل، 1949 إطاراً لتنظيم وتوفير حماية للمهاجرين بهدف العمل في جميع مراحل عملية الهجرة. ويجب على الدول الأعضاء توفير الدعم والمعلومات حول المغادرة والرحلة والدخول ومن ضمنها المساعدة الطبية. وعليها أيضاً اتخاذ تدابير للقضاء على الدعاية المضلّة حول الهجرة والنزوح، ومنع ترحيل المهاجرين غير الشرعيين.

وبحسب الاتفاقية، العامل المهاجر هو شخص يهاجر من دولة إلى أخرى بهدف العمل لغير حسابه أو حسابها وهو أي شخص يقبل به عادة كمهاجر للعمل (المادة 11). وتطبق هذه الاتفاقية بالتالي على المهاجرين النظاميين (المادة 8) ولا تنطبق على العمال الحدوديين والبحارة أو الدخول قصير المدى لذوي المهن الحرة والفنانين أو على المهاجرين الأجانب الذين يعملون لحسابهم الخاص.



صورة لريتشارد مسنجر.

106 للحصول على قائمة بأسماء الدول التي صادقت على هذه الاتفاقيات، انظر قسم "المعايير" من "المهاجر: فرع الهجرة الدولية"، منظمة العمل الدولية: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/areas/standards.htm

وبموجب الاتفاقية، يجب على الدول الأعضاء توفير مساواة في المعاملة لجميع العمال المهاجرين النظاميين بخصوص ظروف العمل، وعضويات النقابات العمالية والاستفادة من منافع المفاوضة الجماعية، والسكن، والضمان الاجتماعي، وضرائب العمل، والإجراءات القانونية المرتبطة بالمسائل المشار إليها الوارد ذكرها في الاتفاقية (المادة 6).

تحدد **اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975**، مقارنة شاملة لمعالجة قضية هجرة العمل تبدأ مع الالتزام بحماية حقوق الإنسان الأساسية للعمال المهاجرين (المادة 1). وهي تقدم الحد الأدنى من المعايير لحماية العمال المهاجرين النظاميين أو غير النظاميين.

وتعتبر الاتفاقية أول أداة دولية للتعامل مع المشاكل الناجمة عن الهجرة غير النظامية. وهي تسعى إلى القضاء على الهجرة السرية والتوظيف غير الشرعي للمهاجرين (المادة 3) وتشجع مقاضاة الإتجار باليد العاملة (المادة 5).¹⁰⁷

وبموجب الاتفاقية، يجب على الدول الأعضاء توفير مساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص لجميع العمال المهاجرين الشرعيين وأسرهم بخصوص التوظيف والمهنة، والضمان الاجتماعي، والنقابات العمالية، والحقوق الثقافية، والحريات الفردية والجماعية (مادة 10). إلا أن هذه الأحكام لا تنطبق على العمال الحدوديين والدخول لفترات قصيرة لذوي المهن الحرة والفنانين، والبطارة، والمتدربين والأشخاص القادمين لغرض التدريب أو التعليم والأشخاص الوافدين للقيام بمهام محددة (المادة 11(2)).

وبالإضافة إلى ذلك، تشدّد الاتفاقية على أهمية استشارة المنظمات التي تمثل أرباب العمل والعمال بخصوص القوانين، والتنظيمات والتدابير الأخرى المذكورة في الاتفاقية والمصممة للحد من الهجرة في ظروف مجففة والقضاء عليها.¹⁰⁸

وتدعو **التوصيات الخاصة بالعمال المهاجرين، 1975** إلى مزيد من الاسهاب والتوسيع للمعايير المحددة في المادة "C-431" ضمن إطار سياسة مترابطة حول الهجرة الدولية لغرض العمل. وتسعى هذه التوصيات إلى الترويج لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بالنسبة للعمال المهاجرين مع العمال المحليين بشكل قانوني ضمن نطاق دولة عضو بخصوص المهنة والتدريب المهني، وأمن التوظيف، وظروف العمل، والعضوية النقابية، والأجر مقابل عمل ذو قيمة متساوية فضلاً عن ظروف المعيشة ومن ضمنها المسكن والخدمات الاجتماعية والحصول على التعليم والخدمات الصحية (المادة 2).

تشجّع التوصيات الدول الأعضاء على توفير خيار حرية العمل والتنقل الجغرافي للعمال المهاجرين القاطنين بشكل شرعي في البلاد (المادة 6 (a))¹⁰⁹ لضمان حل فعال للحالات التي يمكن أو لا يمكن فيها إضفاء شرعية على وضع العمال المهاجرين بشكل غير شرعي، لضمان مساواة في المعاملة بخصوص بعض الحقوق المرتبطة بعمل سابق أو حالي (المادة 8)؛ ولوضع سياسة اجتماعية مناسبة للظروف وللاحتياجات الخاصة للعمال المهاجرين (المادة 9) وتعزيز لِمَ شمل العائلة (المادة 13) وتوفير المساعدة والمعلومات المرتبطة بالتأقلم مع البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لبلد العمل (المادة 24).

تضم منظمة العمل الدولية وحدة خاصة بالهجرة لغرض العمل، برنامج الهجرة الدولي، الذي يعزّز المعايير والتعاون الدوليين ويقدم للدول الأعضاء المساعدة التقنية وبناء القدرات في مجال هجرة العمالة وتعزيز حقوق العمال المهاجرين.¹¹⁰

107 لا تحدد الاتفاقية بشكل خاص تعريفاً لجملة "الإتجار باليد العاملة" والتي تشير باختصار إلى الإتجار بالعمالة. وللحصول على تعريف شامل للإتجار بالبشر والذي يتضمن الاتجار بهدف العمل، الرجاء مراجعة بروتوكول الأمم المتحدة لمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والذي يأتي في إطار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود.

108 انظر المادة 7 بشكل خاص والمواد 2 و4 و12 بشكل عام.

109 تنحصر هذه المادة بالأشخاص الذين هاجروا لغرض العمل لفترة زمنية محددة تصل إلى عامين كحد أقصى.

110 "المهاجر: فرع الهجرة الدولية: منظمة العمل الدولية، انظر: www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm

2.2. معايير العمل الأساسية واتفاقيات أخرى ذات صلة

تطبق جميع حقوق العمل الأساسية المعمول بها من قبل منظمة العمل الدولية والمعروفة بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والمحفوطة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بشكل متساو على جميع العاملين المهاجرين.

ويتضمن الإعلان المعتمد في عام 1998 في مقدمته أنه "يتوجب على منظمة العمل الدولية إيلاء اهتمام خاص بمشاكل الأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة وبشكل خاص العمال العاطلين عن العمل والمهاجرين وتشجيع وحشد الجهود الدولية والإقليمية والمحلية الرامية إلى حل مشاكلهم والترويج للسياسات الفعالة الهادفة إلى خلق فرص عمل".

وبحسب المادة 2 من الإعلان:

يتوجب على جميع الأعضاء، حتى لو لم يصدقوا على الاتفاقيات ذات الصلة بفعل واقع عضويتهم في المنظمة، وعن حسن نية ووفقاً للدستور، احترام المبادئ المرتبطة بالحقوق الأساسية موضوع هذه الاتفاقيات، والترويج لها وتنفيذها، لا سيما:

(أ) الحرية النقابية والاعتراف الفعال بالحق في التفاوض الجماعي؛

(ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛

(ج) القضاء الفعال على عمالة الأطفال؛

(د) والقضاء على التمييز في مجال التوظيف والمهنة.

تتألف قائمة الاتفاقيات الثمان التي تعتبر "أساسية" بالنسبة لمنظمة العمل الدولية:

- اتفاقية العمل الجبري، 1930 (C-29)
- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (C-87)
- واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (C-98)
- اتفاقية المساواة في الأجر، 1951 (C-100)
- اتفاقية القضاء على العمل الجبري، 1957 (C-159)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (C-111)
- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973 (C-138)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمالة الأطفال، 1999 (C-182)

هناك معايير أخرى خاصة بمنظمة العمل الدولية مرتبطة بشكل مباشر بحقوق العمال المهاجرين.¹¹¹ ومن بين المعايير التي تكتسي أهمية خاصة، نذكر الاتفاقية الخاصة بوكالات الاستخدام الخاصة الصادرة في عام 1997 (C-181) واتفاقية العمال المنزليين الصادرة في عام 2011 (C-189).

توفر اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة الصادرة في عام 1997، توجيهات بخصوص وضع إطار قانوني لمعالجة ممارسات التوظيف غير الشرعية والإتجار بالبشر ولا سيما النساء والأطفال. وهي تنطبق على جميع وكالات الاستخدام الخاصة وجميع فئات العاملين ومن ضمنهم العمال المهاجرين ولكنها تستثني من تغطيتها توظيف وتثبيت البحارة. (المادة 2(2)).

وفي ما يلي بعض الأحكام الأساسية للاتفاقية:

- تضمن الدول الأعضاء معاملة وكالات الاستخدام الخاصة للعاملين من دون تمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو أي شكل آخر من التمييز الذي يغطيه القانون والممارسات المحلية على غرار العمر أو العجز (المادة 5).

111 للإطلاع على قائمة بالمعايير الأخرى ذات الصلة، الرجاء الاطلاع على الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة، مبادئ وإرشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة الأيدي العاملة: منظمة العمل الدولية، 2006، ملحق، ا، صفحة 33-34.

- حماية خصوصية العمال عند معالجة البيانات الخاصة بهم (المادة 6)
- لا يمكن لوكالات الاستخدام الخاصة تحميل العمال أي رسوم أو تكاليف، مباشرة أو غير مباشرة (المادة 7)
- يجب على الدول الأعضاء توفير الحماية المناسبة للعمال المهاجرين الذين يتم توظيفهم أو تثبيتهم على أراضيها من قبل وكالات الاستخدام الخاصة وحمايتهم من الاستغلال من خلال قوانين أو تنظيمات تتضمن عقوبات ومن ضمنها حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تقوم بممارسات احتيالية وانتهاكات خارجة عن القانون (المادة 8 (1)).
- يجب على الدول الأعضاء التأكد من عدم استخدام أو عرض وكالات الاستخدام الخاصة للعمال الأطفال (المادة 9).
- أحكام خاصة بالتدابير المناسبة للتعامل مع الشكاوى والانتهاكات والممارسات الخارجة عن القانون لوكالات الاستخدام الخاصة (المادة 10).
- التدابير المناسبة ومن ضمنها عقوبات لخروقات الاتفاقية (المادة 14 (38)).

تعتبر **اتفاقية العمال المهاجرين الصادرة في عام 2011** والتي تعرف أيضاً بالاتفاقية الخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، بمثابة معيار بارز يهدف إلى حماية معيشة وظروف عمل العمال المنزليين في أنحاء العالم وتحسينها. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن عدد العمال المنزليين يتراوح بين 53 و 100 مليون عامل منزلي، غالبيتهم العظمى من النساء والفتيات.¹¹²

يشكل العمال المهاجرون شريحة كبيرة من العمال المنزليين وتشكل مداخيلهم نسبة مهمة من تحويلات الأموال إلى الدول النامية. ويمكن أن يكون العمال المنزليون المهاجرون معرضين بشكل كبير للاستغلال والاحجاف. ولأن العمل المنزلي "غير مرئي"، يتعرض العمال المنزليون لسوء التقدير، والإهناك وعدم الحماية. وقد يتعرض العمال المنزليون المهاجرون لمجموعة من الانتهاكات المرتبطة بحقوق الإنسان والتي تتراوح بين رسوم توظيف باهظة ومصادرة لجوازات السفر وصولاً إلى العمل الإجباري والإتجار والاستغلال الجنسي والاغتصاب.

ويقدم الاتفاق من خلال الاعتراف بالعمل المنزلي كعمل شرعي، حماية للعمال المنزليين متساوية مع العمال الآخرين من حيث ساعات العمل المعقولة، واستراحة أسبوعية لـ 24 ساعة متواصلة، والحد من الدفع العيني ومعلومات واضحة عن بنود وشروط التوظيف. وهي تتضمن أيضاً أحكام متعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية للعمل ومن ضمنها الحرية النقابية والحق في التفاوض الجماعي وتوفير عقد عمل مكتوب قبل سفر المهاجر إلى بلد المقصد. ويجب على الدول الأعضاء أيضاً توفير قواعد وقوانين واضحة حول وكالات الاستخدام الخاصة للحد من الممارسات الاحتياطية والتعسفية.

2.3. الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة

يعتبر الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة المعتمد في آذار/مارس 2006، أداة غير ملزمة ترؤج لمقاربة قائمة على الحقوق مرتبطة بهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين. وقد تم وضع هذا الإطار استجابة لغياب إجراء متعدد الأطراف لإدارة هجرة اليد العاملة وللتخفيف من بعض المشاكل ذات الصلة على غرار استغلال المهاجرين، وزيادة الهجرة غير النظامية وهجرة الأدمغة من الدول النامية.¹¹³

يضم الإطار مبادئ وتوجيهات شاملة مرتبطة بهجرة اليد العاملة ويقدم توجيهات عملياً للحكومات. وفي الوقت الذي يعتبر فيه الإطار غير ملزم، إلا أنه يحث الدول الأعضاء على الترويج للإطار واحترامه كوسيلة لتعزيز الترابط والتجانس في سياسة الهجرة على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

ويعتبر ضمان المساواة للعمال المهاجرين وتحسين حمايتهم والحد من إلحاق الأذى بهم أو استغلالهم محورياً أساسياً من الإطار. وهو يسري على جميع العمال المهاجرين ويسعى إلى تحسين أحوالهم ولا سيما الفئات المستضعفة. ويشدّد الإطار على المكانة الخاصة للنساء اللواتي يشكلن نصف العدد الإجمالي للعمال المهاجرين وغالباً ما تهاجرن وحيدان.

112 التقديرات العالمية والإقليمية للعمال المنزليين: العمل المنزلي، ملخص السياسة رقم ٤: منظمة العمل الدولية، 2011: صفحة 6-9.

113 الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة الأيدي العاملة: مبادئ وارشادات غير ملزمة من أجل نهج قائم على الحقوق ازاء هجرة الأيدي العاملة: منظمة العمل الدولية، 2006: صفحة ه.

ويقدم الإطار مبادئ وتوجيهات غير ملزمة في ثمان مجالات:

- العمل اللائق للجميع ومن بينهم العمال المهاجرين
- التعاون الدولي حول هجرة اليد العاملة
- إنشاء قاعدة معارف عالمية
- إدارة فعالة لهجرة اليد العاملة
- حماية حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم
- الوفاية والحماية من ممارسات الهجرة التعسفية
- الترويج لعملية منظمة وعادلة لهجرة اليد العاملة
- الترويج للاندماج والاحتواء الاجتماعي

3. التركيبة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ونظام الإشراف الخاص بها

تتفرد منظمة العمل الدولية بين وكالات الأمم المتحدة في توفير منتدى للهيئات الفاعلة غير الحكومية للمشاركة كشركاء اجتماعيين مستقلين في مناقشة المسائل المشتركة.

وتتألف بنية منظمة العمل الدولية من ثلاث هيئات أساسية:

- مؤتمر العمل الدولي
- مجلس الإدارة
- مكتب العمل الدولي

وتتميز هذه الهيئات بتمثيل متساو بين الحكومات، ومنظمات أرباب العمل ونقابات العمال في المداولات وعملية اتخاذ القرارات. يلعب مؤتمر العمل الدولي دور برلمان دولي للعمالة وهو مسؤول عن وضع معايير وسياسة العمل الدولية. ويعتبر مجلس الإدارة بمثابة الخراع التنفيذي فيما يلعب مكتب العمل الدولي دور سكرتاريا المنظمة.

ترسل كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أربعة ممثلين إلى مؤتمر العمل الدولي: مندوبين عن الحكومة ومندوب عن أرباب العمل ومندوب عن العمال. ويتمتع كل مندوب بحقوق متساوية في التصويت.¹¹⁴

وتقوم منظمة العمل الدولية بشكل منتظم بتقييم تطبيق المعايير في الدول الأعضاء وتخرج بطرق لتطبيقها بشكل أفضل في القانون والممارسة. وفي حال وجود صعوبات في تطبيق المعايير، تسعى منظمة العمل الدولي إلى التعاون مع الدول المعنية وتقديم لها الدعم التقني.

لدى منظمة العمل الدولية نوعين من تدابير الإشراف:

- نظام الإشراف العادي الذي يتضمن "فحص التقارير الدورية التي تقدمها الدول الأعضاء حول التدابير التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقات المصدق عليها".¹¹⁵
- إجراءات خاصة والتي تتضمن "إجراء تمثيلي وإجراء للشكاوى للتطبيق العام مع إجراء خاص بالحرية النقابية".¹¹⁶

114 دستور منظمة العمل الدولية، مادة 4.

115 تطبيق معايير العمل الدولي والترويج لها: منظمة العمل الدولية، الرجاء الاطلاع على: www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm?lang=en#RegularSupervision.

116 نفس المرجع.



صورة لريتشارد مسنجر.

3.1. نظام الإشراف العادي

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يعتمد نظام الإشراف العادي على فحص تقوم به هيئتان تابعتان لمنظمة العمل الدولية حول التطبيق القانوني والعمل للقرارات التي ترسلها الدول الأعضاء حول الملاحظات المتعلقة بهذه المسائل التي ترسلها منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل.¹¹⁷

بعد التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، يجب على الدول الأعضاء رفع تقاريرها إلى **لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات** والمؤلفة من 20 خبير مستقل تم اختيارهم من مناطق جغرافية مختلفة.

وتتضمن واجبات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بخصوص التقارير:

- ضرورة رفع تقارير عن الاتفاقية المصدقة
- ضرورة رفع تقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة
- ضرورة رفع تقارير عن التوصيات.¹¹⁸

تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدراسة التقارير المقدمة من قبل الحكومات وتقديم اللجنة تعليقات على شكل "ملاحظات" و"طلبات مباشرة". والملاحظات هي عبارة عن تعليقات على أسئلة أساسية ناجمة عن تطبيق اتفاق معين والتي تُنشر في التقرير السنوي فيما تعتبر الطلبات المباشرة تقنية بطبيعتها ويتم إبلاغها مباشرة إلى الدول الأعضاء.

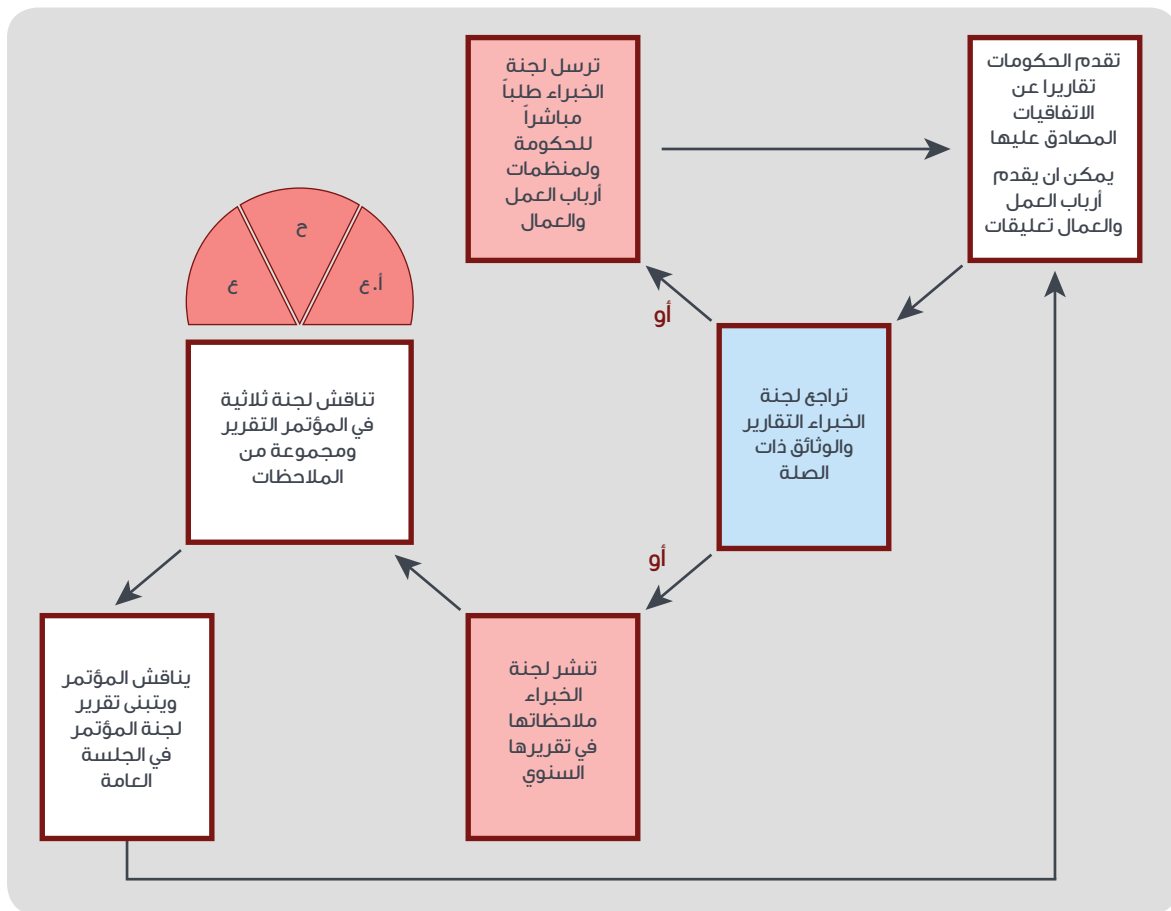
117 نظام الإشراف الخاص بمنظمة العمل الدولية: منظمة العمل الدولية، الرجاء الاطلاع على: www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-supervisory-system-mechanism/lang-en/index.htm.

118 دستور منظمة العمل الدولية، المواد 22، 5e و 9d (6).

ترفع لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تقاريرها إلى **لجنة المؤتمر الثلاثي حول تطبيق المعايير**. وتقدم لجنة المؤتمر مجموعة من الملاحظات وتدعو الحكومة المعنية إلى الاستجابة للمشاهدات ومن ثم تقدم توصيات إلى الحكومة لمعالجة مسائل محددة أو تدعو هيئات منظمة العمل الدولي أو المساعدة التقنية. ويتم نشر النتائج التي توصلت إليها لجنة المؤتمر في تقريرها.

ويُشهد لنظام الإشراف العادي الخاص بمنظمة العمل الدولية احراره تقدم في إصلاح بعض القوانين والسياسات المرتبطة بالعمل في بعض الدول.¹¹⁹ وفي السنوات الأخيرة، كانت الدول الأعضاء أكثر تقبلاً لتعليقات اللجنة وأبدت ميلاً إلى تطبيقها على نطاق أوسع.¹²⁰

رسم 4.1: نظام الإشراف العادي الخاص بمنظمة العمل الدولية¹²¹



119 لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ديناميكتها وتأثيرها: Chloé Charbonneau-Jobing Eric Gravel: منظمة العمل الدولية: 2003. "مواجهة تعديلات أجندة معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية": Philip Alston. المجلة الأوروبية للقانون الدولي، تموز/يوليو 2005، ص: 467-80.

120 لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: ديناميكتها وتأثيرها: Chloé Charbonneau-Jobing Eric Gravel: منظمة العمل الدولية: 2003، ص: 24.

121 لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات: منظمة العمل الدولية: الرجاء الاطلاع على: www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm.

3.2. الإجراءات الخاصة

يبدأ تطبيق الإجراءات الخاصة بعد تقديم "تمثيل" أو شكوى: وهي تتضمن:

- الإجراءات المتعلقة بالتمثيلات على تطبيق الاتفاقيات المصدقة
- الإجراءات المتعلقة بالشكاوى حول تطبيق الاتفاقيات المصدقة
- الاجراء الخاص بالشكاوى المرتبطة بالحرية النقابية.

يسمح **إجراء التمثيل** لتجمع قطاعي من أرباب العمل أو العمال برفع "تمثيل" أو ادعاء إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ضد دولة عضو لفشلها في "ضمان احترام التطبيق الفعلي في أراضيها لأي اتفاق هي طرف فيه (المادة 24، دستور منظمة العمل الدولية). يتشكل مجلس الإدارة لجنة ثلاثية تدرس المسائل المرفوعة إليه واستجابة الحكومة المعنية. وفي حال لم تعتبر استجابة الحكومة مُرضية، يقوم مجلس الإدارة بنشر التمثيل والاستجابة (المادة 25، دستور منظمة العمل الدولية).

يجب أن يلبي التمثيل بعض الشروط قبل دراسته من قبل اللجنة. يحدّد مسؤولون من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية إذا ما رُفِع التمثيل وفقاً للمتطلبات الرسمية وإذا ما تضمّن الجوانب التي اتّهمت الحكومة بموجبها بالفشل في التطبيق الفعلي لاتفاقية صدّقت عليها.¹²²

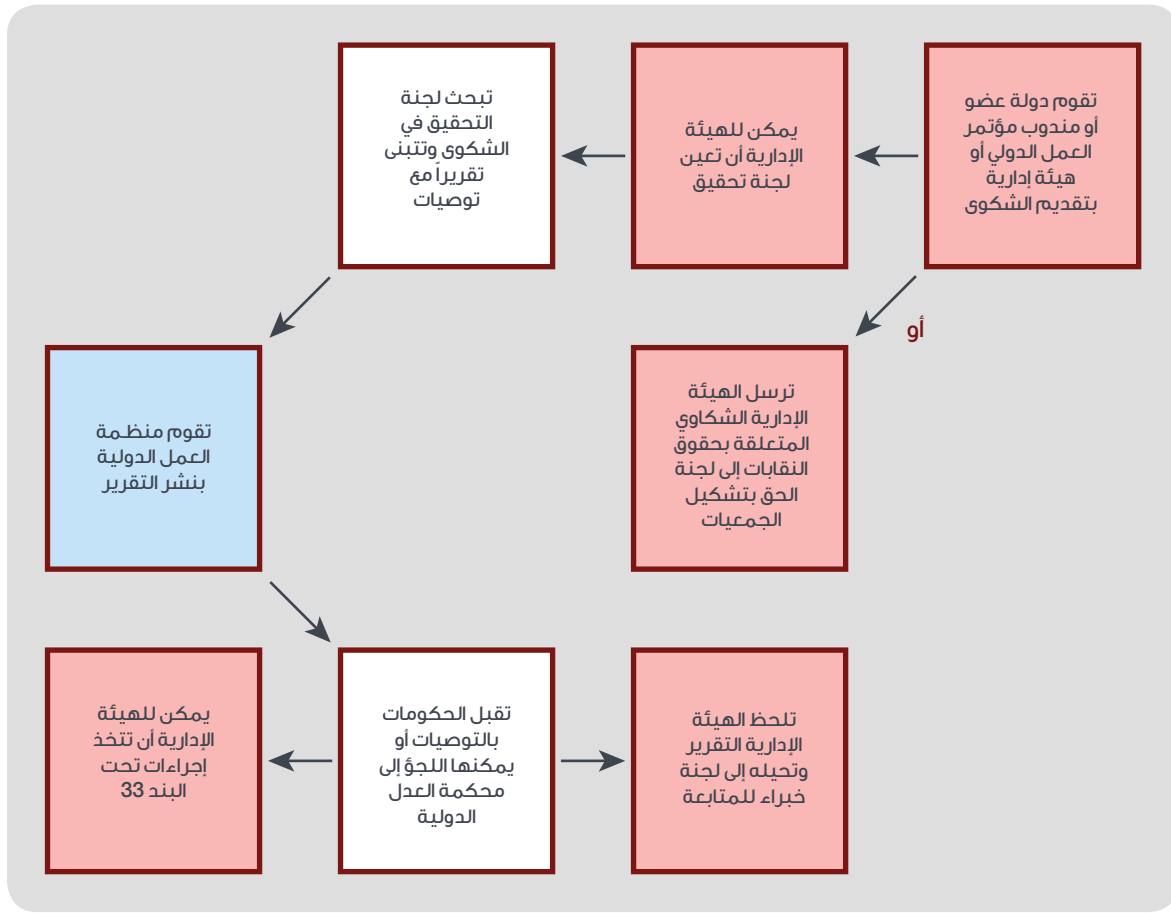
بموجب **إجراء الشكاوى**، يجوز لدولة عضو، أو مندوب إلى مؤتمر العمل الدولي أو مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، تقديم شكوى ضد دولة عضو أخرى لفشلها في ضمان تطبيق فعلي لاتفاقية مصدقة من كلاهما (مادة 26، دستور منظمة العمل الدولية). ويجوز للهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية تحويل المسألة إلى لجنة تحقيق للنظر فيها أو رفع الشكاوى حول حقوق نقابات العمال إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية. يندرج هذا الإجراء في إطار المواد 26 إلى 34 من دستور منظمة العمل الدولية.

تعتبر لجنة التحقيق بمثابة تدبير التقصي الأعلى مستوى في منظمة العمل الدولية وهي معدة للتعامل مع الشكاوى التي تتضمن انتهاكات متواصلة وخطيرة ورفض متواصل لمعالجة مثل هذه الانتهاكات من قبل دولة عضو.¹²³ ومنذ عام 1996، شكّلت منظمة العمل الدولية لجنة تحقيق. وتقوم اللجنة المذكورة بإجراء تحقيق شامل حول الشكاوى وتحضر تقرير يتناول جميع المسائل المرتبطة بالوقائع والتوصيات (المواد 26 إلى 28 من دستور منظمة العمل الدولية).

يمكن للحكومة التي رفعت ضدها الشكاوى، رفع المسألة إلى محكمة العدل الدولية (المادة 29، دستور منظمة العمل الدولية). وفي حال رفضت الدول العضو اتخاذ إجراء بخصوص التوصيات، يمكن للهيئة الإدارية إصدار توصية إلى مؤتمر العمل الدولي "باتخاذ مثل هذه الخطوة لا سيّما وأنها قد تعتبرها حكيمة ومؤاتية لضمان الامتثال (المادة 33، دستور منظمة العمل الدولي). وقد تم استخدام المادة 33 مرة واحدة في عام 2000 عندما طلب مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من مؤتمر العمل الدولي اتخاذ تدابير ضد ميانمار لوضع حد لاستخدام العمل الجبري.

122 لمعرفة الإجراءات والمتطلبات كاملة، الرجاء الاطلاع على: الأوامر السارية بخصوص إجراء فحص التمثيلات وفقاً للمواد 24 و 25 من دستور منظمة العمل الدولية؛ منظمة العمل الدولية؛ 1932 (عُدلت في 1938، و1980 و2004).

123 "الشكاوى": منظمة العمل الدولية، --en/index.htm www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--en/index.htm

رسم 4.2: إجراء الشكاوى الخاص بمنظمة العمل الدولية¹²⁴

وضعت منظمة العمل الدولية في خمسينيات القرن العشرين، آلية إشراف لضمان الامتثال لمبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية الأساسية المذكورة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (سي-87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (سي-98). ويمكن أن ينطبق **الإجراء الخاص بالحرية النقابية** على الدول الأعضاء التي لم تصدق على هذه الاتفاقيات.

تضم منظمة العمل الدولي ثلاث هيئات مختصة يمكنها الاستماع لشكاوى متعلقة بانتهاك حقوق نقابات العمال وهي:

- اللجنة المعنية بالحرية النقابية
- لجنة تقصي الحقائق والمصالحة حول الحرية النقابية
- مجلس الإدارة نفسه.¹²⁵

تأسست لجنة **تقصي الحقائق والمصالحة حول الحرية النقابية** في عام 1950 إثر محادثات بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لمنظمة الأمم المتحدة. يقوم المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لمنظمة الأمم المتحدة باستلام جميع الشكاوى المتعلقة بادعاءات انتهاك حقوق نقابات العمل وتحويلها إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومن ثم لجنة تقصي الحقائق والمصالحة. وينطبق هذا الإجراء بشكل عام على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. ويمكن للدول غير الأعضاء في منظمة العمل الدولية اعطاء موافقتها على التحويل.

124 نفس المرجع.

125 لمزيد من المعلومات، الرجاء الاطلاع على: الإجراءات الخاصة بمنظمة العمل الدولية للبت بالشكاوى التي تتلقاها المنظمة بخصوص الانتهاكات المزعومة لحرية تكوين الجمعيات؛ ملحق أ.

تأسست **لجنة الحرية النقابية** في عام 1951 من تسعة أعضاء عاديين وتسعة نواب يمثلون الحكومات، ونقابات العمال ومجموعات أرباب العمل بنسبة متساوية. وتكمن مهمة اللجنة في تحديد امتثال تشريع أو ممارسة ما لمبادئ الحرية النقابية والتفاوض الجماعي المحددة في الاتفاقيات ذات الصلة والتأكد ما إذا كانت الأدلة كافية لدعم الشكوى. وتقوم اللجنة بإجراء فحص مبدئي وتحضير تقرير ترفعه إلى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية وتوصي بإجراءات لمعالجة الوضع. ويمكنها أيضاً أن تسعى إلى الحصول على قبول الحكومة المعنية بتحويل الشكوى إلى لجنة تقصي الحقائق والمصالحة.

ويمكن للمدير العام لمنظمة العمل الدولية أو مندوب عنه الاثنيان **بمهام فورية** في جميع مراحل الاجراء سواء خلال الفحص أو اتخاذ تدابير بخصوص التوصيات، ويشمل هذا الأمر زيارة الدولة المعنية أو القيام بتحقيقات فورية بهدف التغلب على المصاعب. وتتخذ المهام الفورية عادة في حال ادعاءات ذات طابع خطير. ويمكن القيام بها فقط بعد الحصول على موافقة اللجنة وقبول الحكومة المعنية. هذه المقاربة التي اعتمدت بشكل ناجح، مشابهة من حيث الهدف للاتصالات المباشرة مع الحكومات التي تعتمد عليها لجنة تقصي الحقائق والمصالحة.

ويمكن إيداع الشكاوى المرتبطة بالإجراءات الخاصة بمنظمة العمل الدولية إما مباشرة لدى منظمة العمل الدولية أو من خلال منظمة الأمم المتحدة. وتعتبر الشكاوى مقبولة فقط عند تقديمها من قبل منظمة محلية معنية مباشرة بالمسألة أو من قبل منظمات دولية لأرباب العمل أو العمال تتمتع بوضع استشاري لدى منظمة العمل الدولية أو منظمات دولية أخرى لأرباب العمل أو العمال تكون فيها منظماتهم معنية مباشرة بالادعاءات. وفي كانت الشكاوى مثبتة، يمكن لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية التواصل مع الحكومة المعنية ونشر المسألة أو اتخاذ خطوات بديلة.



صورة الأمم المتحدة لشيلي روتنر.

النقاط الأساسية: الفصل 4



- تطبق جميع الحقوق الأساسية للعمال وفقاً لمنظمة العمل الدولية المذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالتساوي على جميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.
- وضعت منظمة العمل الدولية معايير خاصة مرتبطة بحقوق العمال المهاجرين. تعالج اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية مرتبطة بالعمال المهاجرين، حقوق العمال المنزليين، وعمل وكالات الاستخدام الخاصة، وممارسات التوظيف غير الشرعية والاتجار بالبشر.
- وضعت منظمة العمل الدولية نظاماً عادياً للإشراف لمراقبة تنفيذ هذه المعايير. كما يمكن رفع شكاوى إلى منظمة العمل الدولية بخصوص الفشل المزعوم في اعتماد معايير العمل.

قراءات إضافية



- الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق؛ منظمة العمل الدولية؛ 2010
- معايير العمل الدولية للعمال المهاجرين: دليل لصناع القرار والممارسين في آسيا والمحيط الهادئ؛ منظمة العمل الدولية؛ 2007
- الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان؛ دليل الممارس رقم 6؛ اللجنة الدولية للحقوقيين؛ 2011
- مراقبة المعايير الدولية للعمل؛ المجلس الوطني للأبحاث؛ 2004
- حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة؛ منظمة العمل الدولية؛ 2009

الفصل 5:

الآليات الإقليمية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين



أسئلة أساسية

- ما هي الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان التي تم إنشاؤها؟
- كيف تعزز وتحمي الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان حقوق العمال المهاجرين؟

1. تقديم

في سبعينيات القرن الماضي، رعت الأمم المتحدة ابتكار آليات إقليمية لحقوق الإنسان للتشجيع على التعاون بين الدول في مناطق جغرافية مختلفة لأجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان بفعالية أكبر. تُرى الآليات الإقليمية على أنها مكمل مهم لأنظمة حقوق الإنسان الدولية والوطنية الموجودة أصلاً.

الآليات والصكوك الإقليمية لحقوق الإنسان مهمة بشكل خاص بالنسبة للعمال المهاجرين. خلقت العولمة ظروفاً معينة تحد من قدرة الدول على الاستجابة للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية. المشاكل التي يواجهها العمال المهاجرون عابرة للحدود الوطنية وشاملة بطبيعتها وبالتالي فإن العمال المهاجرين يمكن أن يكونوا عرضة لأشكال عديدة من الاستغلال والتمييز في الدول المرسل والمستلمة وفي دول الترانزيت. قد تتكون المجموعات الإقليمية من دول تنتمي إلى واحدة أو اثنتين من هذه الفئات أو حتى لفئاتها الثلاثة جميعاً.

تحدد الظروف الاقتصادية والسياسية والجغرافية منزلة دولة ما في عملية الهجرة. قد يكون لبعض الدول علاقة معقدة مع العمال المهاجرين بسبب مستويات النمو الاقتصادي لديها وقربها من الدول الحدودية حيث تتواجد تدفقات كبيرة من الهجرة. بالتالي، قد يكون التعاون الإقليمي وتنسيق السياسات ما بين الدول ضرورياً لتطوير حلول مستدامة وطويلة الأمد تعالج مشاكل حقوق الإنسان التي يتعرض لها العمال المهاجرون.

يتطرق هذا الفصل للآليات الإقليمية المختلفة لحقوق الإنسان التي تم إنشاؤها ولصلتها بحقوق العمال المهاجرين.

2. الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان

اكتسبت الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان والصكوك التابعة لها أهمية كقواعد أساسية لنشد الإصلاحات للانتهاكات بحق العمال المهاجرين ولتطوير معايير عامة لحماية العمال المهاجرين ولتأمين تعاون الدول وضمن التزاماتها لجهة تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين بشكل أفضل.

تشمل فوائد إنشاء آلية إقليمية لحقوق الإنسان إمكانية:

- تقليص الفارق ما بين معايير حقوق الإنسان الدولية وتلك الوطنية
- إنشاء تعاون ما بين الدول مع سياسات وممارسات حقوق إنسانية متنوعة
- فرض التزامات إجبارية على الدول الأعضاء
- توفير آلية لرصد امتثال الدول بالتزامات حقوق الإنسان.

قد يشمل تعزيز وحماية حقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين على المستوى الإقليمي إما "القانون الناعم" الذي يتضمن الالتزامات والإعلانات التطوعية أو الصكوك الملزمة قانوناً.

توجد حالياً خمسة آليات لحقوق الإنسان بتفويضات متباينة.

المنطقة	آلية حقوق الإنسان الأساسية	تاريخ التأسيس	الميثاق الأساسي
أفريقيا	اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب	1987	الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب (1981)
	المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب	1998	
أمريكا الشمالية والجنوبية	لجنة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان	1959	الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته (1948) ميثاق منظمة الدول الأمريكية (1951) الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (1969)
	محكمة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان	1979	الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان (1969)
الدول العربية	اللجنة العربية لحقوق الإنسان	2009	الميثاق العربي لحقوق الإنسان (2004)
أوروبا	المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان	1959	الاتفاقية الأوروبية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (1950)
	اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان	2001	الميثاق الأوروبي الاجتماعي (1961) ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي (2000)
آسيا الجنوبية شرقية	لجنة آسيا الجنوب شرقية الدولية الحكومية لحقوق الإنسان	2009	ميثاق آسيا الجنوب شرقية (2007)

2.1. النظام الأوروبي لحقوق الإنسان

النظام الأوروبي لحقوق الإنسان هو نظام حقوق الإنسان الإقليمي الأقدم والأكثر شمولية.¹²⁶

تعمل آليات أوروبا الأساسية لحقوق الإنسان من خلال المجلس الأوروبي على تطبيق اتفاقية حماية وتعزيز حقوق الإنسان والحريات الأساسية (المجلس الأوروبي)، 1950، الميثاق الأوروبي الاجتماعي، 1961.

126 لسان ولكن بلا أسنان؟: إنشاق آلية إقليمية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ؛ Andrew Byrnes و Andrea Durbach, Catherine Renshaw: استعراض سيدي القانوني، المجلد 31، الصفحة 211-238.

يتألف المجلس الأوروبي من عدد من الوكالات المستقلة التي تعمل معا لكي تعزز وتحمي "حقوق الإنسان والديموقراطية وحكم القانون"¹²⁷ في أنحاء المنطقة، وبما يشمل ذلك:

- المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان
- المفوض المعني بحقوق الإنسان
- الجمعية البرلمانية التابعة للمجلس الأوروبي
- مؤتمر المنظمات الدولية غير الحكومية.

2.1.1 الاتفاقية الأوروبية والمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان

تمت المصادقة على الاتفاقية الأوروبية من قبل جميع الدول الأعضاء (47 عضو) في المجلس الأوروبي.¹²⁸ لدى كل الدول الأطراف في المجلس واجب لازم الإنفاذ "بضمان الحقوق المدنية والسياسية الأساسية ولا لمواطنيها فقط بل أيضا لكل شخص خاضع لسلطانها."¹²⁹

من خلال ضمانها لهذه الحقوق والحريات، المادة ٤١ من الاتفاقية تتضمن حظرا للتمييز على أساس "الجنس أو العرق أو اللون أو اللغة أو الرأي السياسي وغيره من الآراء أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الارتباط بأقلية وطنية أو الملكية أو المولد أو غيرها من الاعتبارات" فيما يتعلق بالحقوق الأساسية التي تضمنها الاتفاقية.

الاتفاقية تدار قانونا من قبل المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان التي تمتلك صلاحية تلقي شكاوى الدول والأفراد فيما يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان. ونجح العمال المهاجرون في الاستفادة من نصوص معينة في الاتفاقية وبالأخص الحق في حياة خاصة وفي حياة عائلية والحق في الاستمتاع بالممتلكات.¹³⁰

2.1.2 الميثاق الأوروبي الاجتماعي

يكمّل الميثاق الأوروبي الاجتماعي (1961) الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان في المسائل التي تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية. وهي تؤمن حماية مخصصة للعمال المهاجرين وعائلاتهم الذين هم مواطنون في الدول الأطراف.

ويضمن الميثاق (المنفّح في 1996) حقوق معينة لكل العمال المهاجرين وعائلاتهم الذين هم مواطنون في دولة طرف عندما يكونون في أراضي طرف ثانٍ وذلك بالإضافة لحقوق أخرى تنطبق بشكل خاص على العمال المهاجرين "المتواجدين بشكل قانوني" في أراضي الدول الأطراف.¹³¹

وهو يفرض أيضا على اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية رصد استجابة الدولة من خلال التقارير الدورية ومن خلال تلقي الشكاوى الجماعية. ويسمح بتلقي الشكاوى الجماعية فقط ضد الدول الأطراف التي قبلت بهذا الإجراء.¹³²

2.1.3 مفوض حقوق الإنسان

أنشئ مركز المفوض المعني بحقوق الإنسان في 1999.¹³³ وإن لهذا المركز دورا ترويجيا ورصديا في "التعزيز الفعال لحقوق الإنسان ومساعدة الدول الأعضاء في تطبيق معايير مجلس أوروبا لحقوق الإنسان".¹³⁴ ومن بين أهدافه الأساسية، يسعى المفوض إلى

127	"ملخص مجلس أوروبا: أهدافنا": مجلس أوروبا: راجع:
128	ألبانيا وجمهورية التشيك وأيرلندا وهولندا وإسبانيا وأندورا والدنمارك وإيطاليا والنرويج والسويد وأرمينيا وإستونيا ولافتيا وبولندا والنمسا وفنلندا وليختنشتاين والبرتغال و"جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة" وأذربيجان وفرنسا وليتوانيا ورومانيا وتركيا وبلجيكا وجورجيا ولوكسمبورغ والاتحاد الروسي وأوكرانيا والبوسنة والهرسك وألمانيا ومالطا وسان مارينو والمملكة المتحدة وبلغاريا واليونان ومولدوفا وصربيا وكرواتيا والمجر وموناكو لجمهورية سلوفاكيا وقبرص وأيسلندا ومونتينيغرو وسلوفينيا. المصادقة شرط للعضوية في مجلس أوروبا.
129	"المحكمة باختصار": المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان: راجع: www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/The+Court/Introduction/Information+documents/ .
130	"الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين والاتحاد الأوروبي": Ryszard Cholewinski و Euan MacDonald: الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين: Antoine Pécoud و Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire: منظمة الأمم المتحدة التعليمية والعلمية والثقافية \ صحيفة جامعة كامبردج: 2009، ص 379.
131	على سبيل المثال، راجع المادتين 18 و19.
132	حتى تاريخه، 15 دولة قد وافقت على هذا الإجراء: راجع "الدول الأعضاء في مجلس أوروبا والميثاق الأوروبي الاجتماعي": مجلس أوروبا: www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/Overview_en.asp .
133	القرار 99 (50) بشأن مفوضية مجلس أوروبا لحقوق الإنسان: تبني من قبل اللجنة الوزارية في 7 أيار/مايو 1999.
134	"المفوض المعني بحقوق الإنسان: الولاية": مجلس أوروبا: راجع: www.coe.int/t/commissioner/Activities/mandate_en.asp .

التعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في مجلس أوروبا ولتأمين الدعم لها وذلك بالإضافة لتأمين المساعدة التقنية لإنشاء مؤسسات جديدة. وقد يتدخل أيضا في إجراءات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

2.1.4. الجمعية البرلمانية التابعة للمجلس الأوروبي

تشكل الجمعية البرلمانية التابعة للمجلس الأوروبي (الجمعية) جنبا إلى جنب مع اللجنة الوزارية القوة القانونية للمجلس الأوروبي. تبنت الجمعية توصيات وحلول عديدة بشأن المهاجرين وذلك بما يشمل، في العام 2011، التوصية 1985 بشأن الأطفال المهاجرين غير الموثقين في حالة غير نظامية والتوصية 1821 بشأن اعتراض وإفاد طالب اللجوء واللاجئين والمهاجرين غير النظاميين في عرض البحر والتوصية 1811 بشأن حماية النساء المهاجرات في سوق العمل.¹³⁵

2.1.5. مؤتمر المنظمات الدولية غير الحكومية

يمكن مؤتمر المنظمات الدولية غير الحكومية المجتمع المدني من المشاركة في تراكيب صناعة القرار في المجلس الأوروبي. المنظمات الدولية غير الحكومية التي قد تقدم طلباً لكي يصبح لها منزلة مشاركة "يجب أن تكون نموذجية بشكل خاص في مجال أو مجالات كفاءتها وعلى المستوى الأوروبي وعليها أن تنشاطر المجلس الأوروبي في أهدافه وأن تضفي مساهمات فعالة على عمله".¹³⁶

2.1.6. استنتاجات تامبير 1999

أنشأ المجلس الأوروبي، المؤلف من رؤساء الدول والمسؤول عن تحديد اتجاهات السياسات في المجلس الأوروبي، إعلان سياسة بشأن وضع سياسة لجوء وهجرة أوروبية مشتركة. تتجسد هذه السياسة باستنتاجات قمة المجلس الأوروبي في عام 1999 والمعروف باستنتاجات تامبير وهي جزء من الهدف الأوسع الرامي لخلق منطقة من "الحرية والأمن والعدالة".¹³⁷

تضع هذه السياسة أسلوباً مشتركاً للتعامل مع الهجرة واللجوء في أوروبا معالجة أربعة جوانب من التعاون: نظام لجوء أوروبي مشترك وشركات بين الدول والمعاملة العادلة لمواطني الدول الثالثة (أي دول خارج أوروبا) وإدارة الهجرة. توضح الفقرتان 18 و21 من استنتاجات تامبير سياسة المعاملة العادلة "لمواطني الدول الثالثة" الذين يقيمون بشكل قانوني أو لديهم إقامة قانونية طويلة الأجل في الدول الأوروبية الأعضاء.

تشير عبارة "مواطنو الدول الثالثة" إلى مواطني الدول التي ليست من الدول الأوروبية الأعضاء والتي تشمل أصناف معينة من العمال المهاجرين. تعني المعاملة العادلة إعطاء الحقوق لمواطني الدول الثالثة "على قدر المستطاع" نسبة لتلك التي ينعم بها المواطنون الأوروبيون. يجب أن يوجه مبدأ "عدم التمييز" كيفية معاملة المواطنين غير الأوروبيين فيما يتعلق بتنعمهم بالعديد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

2.2. نظام الدول الأمريكية لحقوق الإنسان

أنشأ نظام الدول الأمريكية لحقوق الإنسان من قبل منظمة الدول الأمريكية لصون وحماية حقوق الإنسان في الأمريكتين. توجد 35 دول أعضاء في منظمة الدول الأمريكية.¹³⁸

صكوك حقوق الإنسان الأساسية لنظام الدول الأمريكية لحقوق الإنسان هما الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته (1948) والاتفاقية الأمريكية بشأن حقوق الإنسان. وبصفة عامة يعتبر اليوم أن الإعلان قد اكتسب منزلة القانون العرفي الإقليمي في حين تفرض الاتفاقية التزامات محددة وملزمة قانونياً على الدول الأعضاء.¹³⁹

135 للبحث عن النصوص المعتمدة من قبل الجمعية راجع "النصوص المعتمدة": الجمعية البرلمانية التابعة للمجلس الأوروبي: http://assembly.coe.int/ASP/Doc/XrefATListing_E.asp

136 مؤتمر المنظمات الدولية غير الحكومية، التاريخ والهيكلية والمشاريع، مؤتمر المنظمات الدولية غير الحكومية التابعة للمجلس الأوروبي: ص 1.

137 "استنتاجات رئاسية، مجلس أوروبا في تامبير، 15 و16 تشرين الأول/أكتوبر 2009: تقديم: البرلمان الأوروبي، راجع: www.europarl.europa.eu/summits/tam_en.htm.

138 عند وقت الكتابة، كانت 24 من أصل الدول الـ 35 الأعضاء في منظمة الدول الأمريكية قد صادقت على الاتفاقية الأمريكية بشأن حقوق الإنسان: الأرجنتين وبربادوس وبوليفيا والبرازيل وتشيلي وكولومبيا وكوستا ريكا ودومينيكا وجمهورية الدومينيكان والإكوادور والسلفادور وغواتيمالا وهائتي والهندوراس وجامايكا ونيكاراغوا وبنما والبراغواي والبيرو وسورينام والاوراغواي وفنزويلا.

139 "نظام الدول الأمريكية لحقوق الإنسان: مؤسسة فعالة للحماية الإقليمية لحقوق الإنسان؟": Lea Shaver، المجلة القانونية للدراسات العالمية لجامعة واشنطن، المجلد 9 (2010): ص 643.

نصت المادة 106 من ميثاق منظمة الدول الأمريكية، الصك التأسيسي للمنظمة، على تكوين لجنة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان التي ستكون وظيفتها الأساسية تعزيز مراعاة حقوق الإنسان وحمايتها وذلك بالإضافة للعب دور عضو استشاري للمنظمة في هذه الأمور.¹⁴⁰

أنشأت محكمة الدول الأمريكية لحقوق الإنسان من قبل منظمة الدول الأمريكية في عام 1979 وذلك بعد دخول الاتفاقية حيز التنفيذ. وللمحكمة وظائف فصل في القضايا ووظائف استشارية. يسمح فقط للجنة وللدول الأطراف في الاتفاقية تقديم العرائض أو الشكاوى للمحكمة.¹⁴¹ لا يسمح بأن تقدم الشكاوى الفردية في المحكمة.

في فتوى بارزة طلبتها المكسيك، أقرت المحكمة الحق الأساسي للعمال المهاجرين غير الموثقين في أن تتم حمايتهم من التمييز.¹⁴² تؤكد المحكمة على أن مبدأ المساواة وعدم التمييز قد بلغ منزلة معايير القانون القسري¹⁴³ وبأن الدول ملزمة باحترام المبادئ بغض النظر عن عدم مصادقتها على المعاهدات.

1.2.2. التقرير عن حماية حقوق العمال المهاجرة وأفراد أسرهم

في عام 1996، أنشأت الدول الأمريكية منظمة حماية حقوق العمال المهاجرين وأسرهم، ولدى المنظمة تفويض لتعزيز الوعي لدى العمال المهاجرين وأسرهم، لتقديم توصيات للدول الأعضاء، من أجل إعداد التقارير والدراسات عن الهجرة الداخلية للعمالة والعمل فوراً للحد من انتهاكات حقوق الإنسان التي تحدث في الدول الأعضاء.

وقد أسست منظمة حماية حقوق العمال المهاجرين بموجب منظمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان استناداً إلى اللجنة القضائية سابقاً.¹⁴³ وقد نظمت هذه الحقوق موضوعياً، وتشمل:

- الحق في الحياة والحرية والأمن الشخصي وفي المساواة والحصول على محاكمة عادلة
- الحق في الحياة والسلامة الشخصية وإعادة التأهيل والإقامة والحق في الحماية الخاصة للطفل في الأسرة.
- الحق في الحياة في محاكمة عادلة والحصول على المعلومات من القنصلية فيما يتعلق بشؤونهم
- الحق في الحماية القضائية والمحاكمة العادلة
- الحق في اللجوء والمحاكمة العادلة
- الحق في حماية الأسرة والمحاكمة العادلة
- الحق في السلامة الشخصية والحصول على محاكمة عادلة، في الخصوصية، في الملكية، في الحماية القضائية، وحرية الضمير والدين وتأسيس الجمعيات.
- الحق في الحرية الشخصية والحصول على المعلومات من القنصلية بما يتعلق بشؤونهم
- الحق في الحرية الشخصية والحصول على محاكمة عادلة وعلى المعلومات من القنصلية بما يتعلق بشؤونهم
- الحق في الحرية الشخصية والحصول على محاكمة عادلة والحق في التنقل والإقامة والحماية القضائية
- الحق في الحرية والحماية من الاعتقال التعسفي
- الحق في المساواة واعم التمييز
- الحق في التنقل والإقامة والإجراءات القانونية الواجبة
- الحق في الجنسية والتعليم

140 الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، 1969: المادة 61(1).

141 طلبت الإستشارة 18-03/OC من قبل الولايات المكسيكية المتحدة: الوضع القانوني للمهاجرين غير الموثقين وحقوقهم، 17 سبتمبر 2003.

142 تعرّف مبادئ القواعد الأمرة على أنها مجموعة من "المبادئ الحتمية المقبولة والمعترف بها من قبل المجتمع الدولي ككل كمبدأ لا يسمح بمخالفته ويمكن تعديله فقط من خلال مبدأ لاحق للقانون الدولي العام يحمل الصفة نفسها؛ اتفاقية فيينا حول قانون المعاهدات، 1969: المادة 53. وبذلك، تبطل مبادئ القواعد الأمرة أي نص متعارض في معاهدة أو قانون عرفي آخر.

143 التقرير عن حقوق العمالة المهاجرة: "اللجنة الأمريكية الداخلية لحقوق الإنسان: انظر: www.cidh.org/Migrantes/migrants.caselaw.htm.

2.2.2. ترتيبات البلدان الأمريكية الإقليمية لحماية حقوق العمال المهاجرين

لقد طورت منظمتا التجارة الإقليمية في الأمريكيتين السياسات الاجتماعية والعمل الإقليمية الذي ينطبق على هجرة العمالة وهما السوق المشترك للجنوب (ميركوسور) ومجموعة دول الأنديز (CAN) وميركوسور هي أكبر تكتل تجاري في أمريكا الجنوبية¹⁴⁴، بينما تضم CAN أربعة بلدان في أمريكا اللاتينية¹⁴⁵.

وقد وافقت ميركوسور على الصكوك التالية التي تسعى لحماية حقوق العمال المهاجرين من خلال إعلان مشترك يتضمن الموافقة على حق الإقامة لمواطني الدولة الطرف في ميركوسور وعلى فيزا الإعفاءات وكذلك حصولهم على الضمان الاجتماعي.

يوفر صك العمل للأنديز المهاجرين وأفراد أسرهم (الأنديز للهجرة) في عام 2003 الحق الكامل بالتنقل وحق العمل. لأربع فئات منه عامل متنقل بشكل فردي، وعامل شركة، وعامل موسمي، وعامل الحدود (المادة 4) - وتقر مبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص بين العمال المهاجرين بغض النظر عن الفئة التي ينتمون إليها (المادة 10).

2.3. المنظمة الأفريقية لحقوق الإنسان

تدار المنظمة الإقليمية الأفريقية لحقوق الإنسان من قبل الاتحاد الأفريقي الذي حل محل منظمة الوحدة الأفريقية السابقة (OAU) عام 2001. يضم الاتحاد الأفريقي 54 دولة عضواً¹⁴⁶.

مماثلة لمنظمة البلدان الأمريكية فإن المنظمة الأفريقية تتألف من كل من اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب والمحكمة الأفريقية لحقوق الشعوب وهما تتبعان للوثائق الرئيسية لحقوق الإنسان.

2.3.1. الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

في عام 1981 اعتمدت منظمة الاتحاد الأفريقي الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب ("ميثاق بانجول")، والتي دخلت حيز التنفيذ عام 1986. وينص الميثاق بانجول على إنشاء اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب (المادة 30) وبالأساس هو وثيقة لحقوق الإنسان في المنظمة الأفريقية.

وكلفت لجنة لتعزيز وحماية كل حقوق الإنسان "والشعوب" الحقوق (الجماعية) وفقاً لما جاء في الميثاق، وتفسير أحكام الميثاق الأفريقي بناءً على طلب من الدول الأعضاء، وأجهزة الاتحاد الأفريقي والأفراد¹⁴⁷ في إطار حمايتها يمكن للجنة تلقي الشكاوى من الأفراد والمنظمات والدول ضد الدول الأطراف في الميثاق فيما يتعلق بانتهاكات أحكامه (المواد 55, 49, 48). يطلب الميثاق من الدول الأعضاء تقديم تقارير إلى اللجنة مرة كل سنتين بشأن تنفيذها للاتفاقية.

تتضمن المادة 66 التصاريح والمعايير والاتفاقات الأخرى التي سيتم اعتمادها لتكملة الحقوق المحمية في الميثاق. على وجه الخصوص، وبروتوكول حقوق المرأة في أفريقيا في عام 2003 (بروتوكول مابوتو) والميثاق الأفريقي لحقوق الطفل في عام 1990 فيما يتعلق بتوفير احتياجات الحماية الخاصة للنساء والأطفال غير معترف بها على نحو كاف في الميثاق الرئيسي¹⁴⁸.

أنشأت اللجنة آلية إضافية بما في ذلك المقررين الخاصين والفرق العاملة لمعالجة القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان خاصة.

في عام 2004 أنشئت المفوضية المعنية باللاجئين وطالبي حق اللجوء والمشردين داخليا التي تشمل الأبحاث والتطوير والمهام الاستشارية وكذلك الاضطلاع من بعثات تقصي الحقائق والتحقيقات. في عام 2006 كلفت اللجنة مفوضية المنظمة لتغطية قضايا الهجرة¹⁴⁹.

144 الدول الأعضاء الأصلاء هم: الأرجنتين، البرازيل، باراغواي، وفنزويلا (مايزال عالقا محاربة العنف) بينما الدول الأعضاء الفرعية هم: تشيلي، كولومبيا، الإكوادور، والبيرو. لمعلومات أكثر انظر: www.mercosur.com/index.html.

145 مجموعة الأنديز تضم: بوليفيا، كولومبيا، إكوادور، والبيرو.

146 إلى حينه 53 من 54 دولة عضو في الاتحاد الأفريقي انضمت إلى الميثاق: أنظر: "جدول المصادقة: الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب"، الاتحاد الأفريقي: www.achpr.org/instruments/achpr/ratification/.

147 الميثاق الأفريقي للنشطين عند 30: الدليل إلى منظمة حقوق الإنسان الأفريقية، اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، مركز حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة بريتوريا: جنوب أفريقيا: 2011 ص. 17.

148 منظومة الميثاق الأفريقي الـ 30: الدليل إلى منظمة حقوق الإنسان الأفريقية، اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، مركز حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة بريتوريا: جنوب أفريقيا: 2011 ص. 12-15. لحينه صدقت على ميثاق حقوق ورفاه الطفل 41 دولة وصدقت على بروتوكول مابوتو 28 دولة.

149 "المقرر الخاص لشؤون اللاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين والنازحين": اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب: www.achpr.org/mechanisms/refugees-and-internally-displaced-persons/.

في عام 1998 اعتمدت اللجنة قراراً بشأن المؤسسات الفرعية حول انضمام المؤسسات الفرعية إلى المؤسسات الوطنية. لتحرز مكان في المؤسسة التابعة لها على أن تتفق مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من الدول الأعضاء في هذا الميثاق مع مبادئ باريس. يمكن للمؤسسات الوطنية المشاركة في الجلسات العامة للجنة، وأيضاً "المطالبة بمساعدة اللجنة لتعزيز حقوق الإنسان على المستوى الدولي" كما يجب أن تقدم تقارير منتظمة عن أنشطتها للجنة.¹⁵⁰

2.3.2. البروتوكول الملحق بالمشاق لإنشاء المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب

اعتمد البروتوكول الملحق بالمشاقق تأسيس المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب في عام 1998.¹⁵¹

لدى المحكمة الأفريقية مفوضية قضائية للنظر بالقضايا المتعلقة بـ "تفسير وتطبيق" الميثاق الأفريقي والبروتوكول "وأي صكوك لحقوق الإنسان الأخرى ذات الصلة بالدول المعنية التي صادقت عليها".¹⁵²



صورة الأمم المتحدة لحبه مور .

الإحتفال بالعيد 30 للميثاق الأفريقي: دليل إلى منظمة حقوق الإنسان الأفريقية، اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، مركز حقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة بورتو بيا، جنوب أفريقيا، 2011: ص. 41-42. تشمل أيضا هذه الوثيقة قائمة بمؤسسات حقوق الإنسان الوطني المنتسبة.

151 في حين 26 دولة عضو من الاتحاد الأفريقي صدقت على البروتوكول وهي: الجزائر، بوركينا فاسو، بورتوري، شاطئ العاج، كوموروس، كونغو، كابون، كامبيا، غانا، غينيا، ليبيا، ليسوتو، مالي، موزمبيق، موريتانيا، موريتشوس، نيجيريا، نيجر، رواندا، جنوب أفريقيا، سيناغال، تانزانيا، توغو، تونس، واونغا، أنظر "حول محكمة: التاريخ المقتضب"، www.african-court.org/en/index.php/about-the-court/brief-history.

152 أنظر: *حول محكمة: التاريخ المختضب*: www.african-court.org/en/index.php/about-the-court/brief-history.

2.4. المنظمة العربية لحقوق الإنسان

الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004 هو صك حقوق الإنسان الرئيسية التي اعتمدتها جامعة الدول العربية في تشرين الأول/أكتوبر 2009 (LAS). 10 من أصل 22 دولة عربية أعضاء في جامعة الدول العربية صدقت على الميثاق.¹⁵³

اعتمد أول ميثاق عربي لحقوق الإنسان في عام 1994. ومع ذلك وبناء على توصية من اللجنة العربية لحقوق الإنسان فقد أقر بشكل نهائي بعد ان صدقت عليه 7 دول أعضاء وجاءت نسخة عام 2004 حيز التطبيق في عام 2008.

وتم تشكيل لجنة عربية لحقوق الإنسان للإشراف على تنفيذ الميثاق ولأول مرة في عام 2009. وتعمل على حماية بعض الحقوق الجماعية بما في ذلك الحق في تقرير المصير (المادة 12)، الحقوق الفردية.

بالإضافة الى ذلك فقد أسس الميثاق المهمة الإشرافية للجنة من خلال التقارير الدولية المنتظمة المقدمة من الدول الأعضاء.

تم تطبيق عدة حقوق هامة في الميثاق ومع ذلك فقد اقتصر على الأفراد الذين يحملون الجنسية بما في ذلك الحق في العمل (المادة 34) والحق في حرية الرعاية الصحية الأساسية والوصول الى المرافق الطبية دون تمييز (المادة 39 (1)) والحق في التعليم المجاني في المرحلتين الابتدائية والأساسية (المادة 2 (41)).¹⁵⁴

بشكل ملحوظ، يعترف الميثاق أيضاً بتطبيق غالبية المعايير الدولية التي صادقت عليه الدول الأعضاء.

ليس في هذا الميثاق ما يجوز تفسيره وتأويله على نحو يمس بالحقوق والحريات التي تحميها القوانين الداخلية للدول الأعضاء أو تلك البنود في الصكوك الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان التي اعتمدتها الدول الأعضاء أو صادقت عليها.¹⁵⁵

3. الرابطة الإقليمية للعمال المهاجرين في آسيا

لا يوجد حالياً أية آلية إقليمية واسعة لحقوق الإنسان في آسيا. ومع ذلك فعلى المستوى دون الإقليمي هناك عمليات متطورة تسعى إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان وعلى وجه التحديد حقوق العمال المهاجرين. وعلى جدول أعمال سياسات العديد من الحكومات في آسيا ارتفاع نسبة العمال المهاجرين التي تساهم بشكل كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان في المنطقة.

3.1. رابطة دول جنوب شرق آسيا

لقد اهتمت رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) في مسألة حقوق العمال المهاجرين في السنوات الأخيرة. كما رسمت الدول العشرة الأعضاء في آسيان¹⁵⁶ خارطة طريق لمجتمع الآسيان بحلول عام 2015 والتي تسعى الى خلق سوق واحدة تتميز بحرية حركة رؤوس الأموال والسلع والخدمات والعمالة الماهرة.¹⁵⁷

ميثاق الآسيان لعام 2007 الذي أنطوى ضمن الإطار القانوني والمؤسسي لمجموعة الآسيان أعلن أن تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية هي إحدى غاياته (المادة 1 (7)) وينص الميثاق أيضاً على إنشاء هيئة الآسيان لحقوق الإنسان (المادة 14) إعلان رابطة حقوق الإنسان الإقليمية الأولى في منطقة آسيا.

153 الميثاق العربي لحقوق الإنسان وجامعة الدول العربية: لغاية ذلك الحين: ميرفت رشماوي: وجهات النظر القانونية لحقوق الإنسان: طبعة 10: 1 (2010): ص. 172.

154 نفس المرجع: ص. 171.

155 المادة 43: انظر الترجمة الإنكليزية لميثاق العرب لحقوق الإنسان 2004 موقعة من قبل مكتبة حقوق الإنسان جامعة مينيسوتا: www1.umn.edu/humanrts/instree/loas2005.html

156 الدول الأعضاء في الآسيان هي أندونيسيا، الفلبين، تايلاند، ماليزيا، سنغافورا، بروني، دار السلام، كمبوديا، فيتنام، لاوس وميانمار.

157 أنظر: خارطة طريق لمجتمع الآسيان 2009-2015 أمانة سر اتحاد دول جنوب شرق آسيا (آسيان): 2009.

اللجنة الحكومية الدولية لرابطة حقوق الإنسان ASEAN هي هيئة استشارية تأسست في عام 2009. بموجب اختصاصاتها وتشمل المهام الرئيسية للجنة تعزيز وحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية (المادة 1.1) والتمسك بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان كما جاءت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وإعلان برنامج عمل فيينا والصكوك الدولية لحقوق الإنسان التي تكون الدول الأعضاء أعضاء في الآسيان المادة (1.6).

وفي أداء عملها فإن اللجنة تعمل على:

- تعزيز الوعي العام لحقوق الإنسان بين شعوب الآسيان من خلال التعليم والبحث ونشر المعلومات (المادة 4.3)
- تعزيز بناء القدرات من أجل التنفيذ الفعلي للالتزامات بموجب معاهدات حقوق الإنسان الدولية التي تعهدت بها الدول الأعضاء المادة (4.4).
- تشجيع التصديق على الصكوك الدولية لحقوق الإنسان المادة (4.5)
- الحصول على المعلومات من الدول الأعضاء بخصوص تعزيز وحماية حقوق الإنسان
- (المادة 4.10)
- إعداد الدراسة حول القضايا المواضيعية لحقوق الإنسان في الآسيان (المادة 4.12)

اعتبرت اللجنة العمال المهاجرين واحدة من أولى أولوياتها.

كل دولة عضو ترشح عضواً ممثلاً لعضوية اللجنة. هناك أيضاً فرصاً للمؤسسات الوطنية ومنظمات المجتمع المدني للمشاركة مع لجنة حقوق العمالة المهاجرة. على سبيل المثال، وفي إطار اختصاصاتها يمكن للجنة الانخراط في الحوار والتشاور مع منظمات المجتمع المدني ومع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والإقليمية والدولية الأخرى والهيئات المعنية بتعزيز وحماية حقوق الإنسان (المادة 4.8 و 4.9).

كما أنشئت لجنة الآسيان لحماية وتعزيز حقوق المرأة والطفل في عام 2010 والتي تهتم بالقضايا ذات الصلة بالنساء والأطفال المهاجرين.

3.2 إعلان رابطة آسيان حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين

في عام 2007 وافقت الدول الأعضاء على توقيع ميثاق الآسيان وصدور إعلان رابطة حماية وتعزيز حماية حقوق العمالة المهاجرة.

يدعو الإعلان كل من مواطني البلد الأصلي ومواطني البلد الذي هاجروا إليه لتعزيز الإمكانات الكاملة لصون كرامة العمال المهاجرين والتعاون لحل قضاياهم كونهم يعملون بغرض العيش ولا يتسببون بأي ضرر للغير وإلى أن تؤخذ بالاعتبار الحقوق الأساسية للعمالة المهاجرة وأفراد أسرهم المقيمين فعلاً في البلد الذي هاجروا إليه.

يطلب الإعلان أيضاً من دول الآسيان تأمين حماية عادلة ومناسبة للعمالة المهاجرة ودفع الأجور والحصول على ما يكفي لظروف عمل ومعيشة لائقة للعمال المهاجرين. كما ويفرض كذلك التزامات عليهم في كل من البلدين الأصلي والبلد الذي هاجروا إليه.

وكذلك الالتزامات المتعلقة بالآسيان وعلى الرغم من أن الإعلان بحد ذاته إعلان غير ملزم فإنه يعتبر تطوراً في حماية حقوق العمال المهاجرين في المنطقة وقد تأسس بعد سنوات من الضغط من قبل مؤسسات المجتمع المدني بما في ذلك منظمات المهاجرين والنقابات العمالية وشبكات حقوق الإنسان.

وينص الإعلان أيضاً على وضع الصك بشأن حماية وتعزيز العمالة المهاجرة.

ومكافحة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال في إطار رابطة الدول الأعضاء الصادر في عام 2004.

3.3. رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي

تأسست رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك) في عام 1985 وهي منظمة مؤلفة من ثماني دول أعضاء مخصصة للتعاون الاقتصادي والتكنولوجيا الاجتماعية والثقافية وتؤكد على الوصول إلى تحقيق الإمكانيات الكاملة.¹⁵⁸

وتهدف سارك إلى تسريع النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي والتنمية الثقافية في المنطقة وتوفير فرص العيش بكرامة لجميع الأفراد ولتحقيق إمكاناتها الكاملة.¹⁵⁹

لا يوجد حالياً أي آلية محددة للعمالة المهاجرة في جنوب آسيا. ومع ذلك وافق سارك على صكين في عام 2002: وهما اتفاق سارك لمكافحة ومنع الاتجار بالنساء والأطفال لأغراض البغاء واتفاقية سارك لتعزيز رفاه الأطفال.

وهناك أيضاً مبادرة لتأسيس سارك رابطة عمل بشأن هجرة اليد العاملة من خلال منظمات المجتمع المدني.

نقاط رئيسية: الفصل 5



- أنشئت المنظمات الإقليمية لحقوق الإنسان في أفريقيا والأمريكيتين والدول العربية وأوروبا وجنوب شرق آسيا.
- يمكن أن تتحقق عملية تعزيز حماية حقوق العمال المهاجرين عبر الصكوك الملزمة قانونياً في إطار القانون غير الملزم وذلك على المستوى الإقليمي.
- لقد أنشئت المحاكم الإقليمية لحقوق الإنسان في أفريقيا والأمريكيتين وأوروبا والتي يمكن اللجوء إليها عند البت في الشكاوى الفردية. وقد تناولت عدداً من أحكام حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

قراءات إضافية



حقوق الإنسان في تحقيق العدالة: دليل حول حقوق الإنسان للقضاة والمدعين العامين والمحامين؛ سلسلة التدريب المهني رقم 9؛ مفوضية حقوق الإنسان، بالتعاون مع نقابة امين الدولية؛ 2003؛ أنظر الفصل 3: "الصكوك الإقليمية الرئيسية لحقوق الإنسان وآليات تطبيقها"

الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين؛ Ryszard Antoine Pécoud و Cholewinski, Paul de Guchteneire (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / مطبوعات جامعة كامبريدج؛ 2009

الهجرة بدون حدود: مقالات عن حرية تنقل الأشخاص؛ Paul de Guchteneire and Antoine Pecoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / Berghahn Books؛ 2007

"التعاون الإقليمي حول حقوق العمل وحقوق العمال المهاجرين: مقارنة جنوب أميركا؛" Phillipe de Lombaerde و Sonja Schröder, Maria Cristina Macovei، مقال مُعدّ لمجلة التعليم العالي والمجتمع؛ آب/أغسطس 2010

158 تشمل رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي (سارك) دول أفغانستان، بنغلادش، بوتان، الهند، المالديف، باكستان وسيريلانكا.

159 1985: المادة 1 (ب).

الجزء II

مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في الميدان



الفصل 6: تعزيز إصلاح القانون والسياسة والممارسة

الفصل 7: التحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان

الفصل 8: حماية حقوق المهاجرين المحتجزين

الفصل 9: إجراء تحقيقات عامة في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان

الفصل 10: المباشرة بالتعليم والتدريب والبحوث

الفصل 11: التعامل مع الآليات الدولية والإقليمية

مقدمة الجزء II

كرّست المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان مبدأ حق جميع الأشخاص بالتمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. إلا أن العديد من العمال المهاجرين يعانون من ثغرة كبيرة بين المبدأ والواقع.

يتعرّض العمال المهاجرون في جميع أنحاء العالم للتمييز والاستغلال والمعاملة السيئة من قبل الموظفين الرسميين وأرباب العمل وغيرهم.

وفي هذا السياق يمكن أن تلعب مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية دوراً محورياً في مساعدة الدول والدوائر الحكومية ووكالات إنفاذ القانون، والشركات، وأرباب العمل ووكالات الاستخدام الخاصة وغيرها، على فهم واجباتهم تجاه العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في مجال حقوق الإنسان وتبليتها.

وفي حين لا يوجد تشابه بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، إلا أنها تتمتع جميعها بوكالة تخولها:

- **المراقبة وتقديم المشورة إلى الدول** للوفاء بالتزاماتها الدولية والمحلية في مجال حقوق الإنسان
- **استلام الشكاوى الخاصة بالانتهاكات في مجال حقوق الإنسان** والتحقيق فيها والبت بها
- **رفع مستوى التوعية وتوفير تثقيف حول حقوق الإنسان** لجميع شرائح المجتمع
- **التعاون مع أنظمة حقوق الإنسان الدولية والمحلية**

وكانت مبادئ باريس¹⁶⁰ قد وضعت معايير دولية دنيا مطلوبة لكي تلعب مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية دورها بفعالية.

يتضمن الجزء الثاني من هذا الدليل مجموعة من الخطوات العملية التي يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان القيام بها للترويج لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وحمايتهم سواء كانت هذه المؤسسات تعمل في بلد المنشأ أو الانتقال أو الوجهة. كما يتضمن هذا الجزء دراسات حالة حول أنشطة قامت بها مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ والتي تتضمن معظمها شراكات مع طيف من أصحاب المصلحة المحليين والإقليميين.

التعاون من أجل تغيير عملي

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لعب دور رابط أساسي بين مجتمعات المهاجرين والمجتمع المدني والدولة والنظام الدولي لحقوق الإنسان.

كما يمكنها أن تجمع بين طيف واسع من أصحاب المصلحة لرفع مستوى التوعية والتعاون والقدرة على مواجهة الانتهاكات الخطيرة والمعقدة لحقوق الإنسان التي يتعرّض لها العمال المهاجرون والعمال الذين لا أوراق ثبوتية لديهم والمهاجرين في وضعيات غير شرعية ومن بينهم الأشخاص الذين تسلبوا أو عبروا الحدود بطريقة غير شرعية.

ويعتبر التعاون مبدعاً أساسياً لأي محاولة لاتخاذ خطوة إيجابية لتحسين حقوق العمال المهاجرين.

وتسلط مبادئ باريس الضوء على الدور المهم الذي لعبه المجتمع المدني وتوصي بقيام مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:

...تطوير علاقات مع المنظمات غير الحكومية التي تركز جهودها للترويج لحقوق الإنسان وحمايتهم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومحاربة التمييز، وحماية المجموعات الضعيفة بشكل خاص (أولاً سيمًا الأطفال، والعمال المهاجرين، واللاجئين، والأشخاص من ذوي الاحتياجات الخاصة العقلية والجسدية) أو تهتم بمجالات متخصصة.¹⁶¹

160 المبادئ المتعلقة بوضع المؤسسات الوطنية، قرار الجمعية العامة 134\48، أنظر: www.asiapacificforum.net/members/international-standards

161 مبادئ باريس، "طرق العمل"، الفقرة (ز)

ويمكن أن تقوم مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المستقلة لحقوق الإنسان بمجموعة من برامج التثقيف وبناء القدرات والدعم وبرامج أخرى مع المنظمات غير الحكومية التي تعمل مع العمال المهاجرين أو بالنيابة عنهم ومن ضمنها منظمات المهاجرين واتحادات العمال المهاجرين.

ويقدم إعلان وخطة عمل "كاندي"¹⁶² إطار عمل مفضل للشراكات والتعاون بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والمنظمات غير الحكومية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ.

ويتوجب على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أيضاً السعي لإنشاء شراكات بناءة مع أصحاب مصلحة آخرين يمكنهم اتخاذ خطوات لمواجهة المسائل المرتبطة بحقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرون ومن ضمنهم الحكومات، والبرلمان، والقضاء، وأرباب العمل من القطاعين العام والخاص، واتحادات العمال، والجمعيات المهنية، ودوائر المساعدة القانونية، ومزودي الخدمات الاجتماعية، والفنصليات ووسائل الإعلام وغيرهم.

وقد يتعرض العمال المهاجرون في جمع مراحل مسيرتهم لانتهاكات في مجال حقوق الإنسان: قبل المغادرة، وخلال الانتقال، وفي بلد الوجهة وعند العودة إلى الوطن. وفي العديد من الحالات، يصبحون بفعل التجارب التي عاشوها قبل المغادرة، عرضة للاستغلال والاعتداء عند وصولهم إلى دولة أخرى.

ونظراً للبعد العابر للحدود لهذه القضايا، على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تسعى إلى تطوير علاقات تعاونية مع أصحاب المصلحة لا سيما مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في دول أخرى مستقبلة أو مصدرة لليد العاملة للقيام بأبحاث وتبادل المعلومات والخبرات.

ويمكن إضفاء طابع رسمي على هذه العلاقات من خلال مذكرات تفاهم تحدد مجالات واسعة للتعاون والتبادل المؤسسي أو قد تتضمن تعاون لمواجهة حالات محددة وطارئة من انتهاكات حقوق الإنسان.

وعينت بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ عضواً واحداً أو أكثر في مؤسساتها للعب دور "مركز تنسيق" حول حقوق العمال المهاجرين.

وعلى المستوى الإقليمي، ومن خلال التنسيق مع منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، يتبادل مسؤولو مراكز التنسيق، المعلومات والخبرات حول الممارسات الجيدة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في الترويج لحقوق العمال المهاجرين وحمايتهم. وكان لمساهماتهم القيمة دور أساسي في تطوير هذا الدليل.

162 تم تبني إعلان وبرنامج كاندي للعمل في تموز/يوليو 1999 في نهاية ورشة العمل حول المؤسسات الوطنية والمنظمات غير الحكومية: العمل من ضمن الشراكة، الذي عقد في كاندي، سريلانكا، انظر: www.asiapacificforum.net/working-with-others/ngos

الفصل 6: تعزيز القانون والسياسة والممارسة

أسئلة أساسية



- ما هي بعض القضايا الرئيسية المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تواجه العمال المهاجرين؟
- ما هو نوع الإصلاحات في مجال القانون والسياسة والممارسة الذي يمكن أن تنادي به مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بهدف حماية أفضل لحقوق العمال المهاجرين؟
- كيف يمكن للمؤسسات الوطنية أن تتعامل مع أصحاب المصلحة على اختلاف أنواعهم من أجل تطوير وتعزيز السياسات والممارسات الفعالة.



القاعدة لتدخل مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية

مبادئ باريس

الاختصاص والمسؤوليات

3. تضطلع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، من بين جملة أمور، بالمسؤوليات التالية:
 - (i) أن تقدّم إلى الحكومة، أو البرلمان، أو أية هيئة مختصة أخرى على أساس استشاري، إماً بناءً على طلب السلطات المعنية أو من خلال ممارسة سلطتها بالاستماع إلى أية مسألة دون إحالة، وللأراء والتوصيات والمقترحات والتقارير بشأن أي مسائل تتعلق بحماية وتعزيز حقوق الإنسان. قد تقرّر المؤسسة الوطنية نشرها. ينبغي أن تتصلّ هذه الآراء، والتوصيات، والمقترحات والتقارير وكذلك جميع مبادرات المؤسسة الوطنية بالمجالات التالية:
 - (i) أي أحكام تشريعية أو إدارية، وكذلك الأحكام المتعلقة بتنظيم القضاء والتي تهدف إلى المحافظة على حقوق الإنسان وتوسيع نطاق حمايته. في هذا الصدد، يتعيّن على المؤسسة الوطنية دراسة الأحكام التشريعية والإدارية السارية المفعول، فضلاً عن مشاريع القوانين والمقترحات، وتقديم التوصيات التي تراها مناسبة لضمان تطابق هذه النصوص مع المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان. كما تقدّم، إذا لزم الأمر، توصية باعتماد تشريع جديد أو بتعديل التشريع الساري وباعتماد إجراءات إدارية أو تعديليها؛
 - (iii) إعداد تقارير عن الحالة الوطنية فيما يتعلّق بحقوق الإنسان بصفة عامة، وبمسائل أكثر تحديداً؛
 - (iv) توجيه انتباه الحكومة إلى حالات يتم فيها انتهاك حقوق الإنسان في أي ناحية من أنحاء البلاد وتقديم مقترحات إليها تتعلّق بمبادرات ترمي إلى وضع حدٍّ لمثل تلك الحالات، وعند الإقتضاء، إبداء الرأي بشأن موقف الحكومة وردود فعلها؛
 - (ب) تعزيز وضمان المواءمة بين التشريع والقوانين والممارسات الوطنية مع المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفاً فيها، وتنفيذها على نحو فعال.
 - (ج) تشجيع التصديق على المعاهدات المذكورة أعلاه أو الانضمام إليها وضمان تنفيذها.

1. المقدمة

في السنوات الأخيرة، أصبحت هجرة العمالة مسألة ذات أولوية بالنسبة لكثير من الدول في جميع أنحاء العالم. بينما يعود للدول الحق السيادي في تحديد وفرض سياسات الهجرة والعمالة، إلا أنه يتوجب عليها أن تحترم وتدعم حقوق الإنسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين الذين يعيشون ضمن حدودها، وذلك بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. ومع ذلك، فقد يتعرض العمال المهاجرون، وخاصة أولئك الذين يعملون في وظائف لا تتطلب مهارات عالية أو قطاعات سيئة التنظيم، للتمييز والاستغلال وسوء المعاملة. قد يعيش العمال غير الشرعيين والمهاجرون غير النظاميون ويعملون ضمن الحدود الدنيا من الحماية الأساسية والسلامة. قد تصل ظروف العمل التي يواجهها بعض المهاجرون، في بعض الحالات، إلى العمل القسري أو إلى العبودية كما هي حال الأشخاص المُتاجَر بهم عبر الحدود. ينبغي أن يُوفّر الإطار القانوني لأي بلد الأساس لضمان وحماية وتعزيز حقوق الإنسان لجميع الأشخاص الذين يعيشون ضمن السلطة القضائية لهذا البلد. ومع ذلك، في بعض الحالات، سنت بعض الدول قوانين من شأنها أن تُميز ضد المهاجرين وتحدّ بالتالي من وصولهم إلى العدالة، وخاصة المهاجرين في وضع غير قانوني. بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تُسهّم في وضع إطار قانوني قوي وفَعَال من خلال تشجيع التصديق على المعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، وخاصة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم ("اتفاقية العمال المهاجرين").¹⁶³ بإمكانها أيضاً رصد وتعزيز الإمتثال لمعاهدات حقوق الإنسان التي صدّقت عليها الدولة، ومراجعة التشريعات الوطنية القائمة، واقتراح التعديلات أو القوانين الجديدة أو التوصية بسنّ قوانين جديدة لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين بشكل صحيح. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تتعامل مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة – بما في ذلك الإدارات الحكومية، ووكالات إنفاذ القانون ومنظمات العمل وأصحاب الأعمال، ووكالات التوظيف والجمعيات المهنية والنقابات والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المهاجرين وغيرهم – من أجل تطوير سياسات تتعلّق بالهجرة والعمل والسياسات الاجتماعية والصناعية والتي من شأنها أن تُلبي المعايير الدولية وتوفّر ضمانات فعّالة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. بهذه الطريقة، يمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تلعب "دوراً مهماً في ضمان حماية قانونية محلية فعّالة لجميع العمال المهاجرين، بما في ذلك حرية الوصول إلى العدالة وعدم التمييز والمساواة في المعاملة، بما في ذلك الحماية الكاملة والفعّالة في جميع مجالات المجتمع".¹⁶⁴

2. القضايا الأساسية التي تتطلب إصلاحاً في القانون والسياسة

تُعلن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أنها سوف:

تشارك في الدعوة التشريعية لتسهيل استعراض التشريعات المحلية المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين من أجل ضمان توافقها مع المعايير والالتزامات الدولية فيما يتعلّق بحماية حقوق الإنسان، ولا سيما فيما يتعلق بعدم التمييز.

إعلان زاكاتيكاس¹⁶⁴

في السنوات الأخيرة، اجتمعت مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من جميع مناطق العالم في عدد من المناسبات لتبادل المعلومات وتحديد الأهداف المشتركة للنهوض بحقوق العمال المهاجرين.

¹⁶³ إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا؛ 24-26 أكتوبر 2006؛ الفقرة 15.
¹⁶⁴ إعلان زاكاتيكاس: ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 أكتوبر 2004؛ الفقرة 7.

وقد سلّطت هذه اللقاءات الضوء على مجموعة من المجالات يجب أن يكون لها الأولوية في الإصلاح التشريعي وإصلاح السياسات وذلك من أجل ضمان عدم استبعاد العمال المهاجرين والعمال غير الشرعيين والمهاجرين في وضع غير نظامي من الأنظمة الوطنية لحماية حقوق الإنسان.

كما يُشير بيان سيول:

تحتاج سياسات الهجرة في الدول إلى إعادة توجيه نحو حماية جميع العمال المهاجرين بحيث يتمكنوا من المساهمة بفعالية أكبر في المجتمع والاقتصاد.¹⁶⁵

تستند الإصلاحات التي وافقت مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية على تأييدها على المعايير الدولية لحقوق الإنسان وعلى مبادئ المساواة وعدم التمييز وهي تشمل:

- تعزيز السياسات الوطنية لتوظيف العمّال المهاجرين، بما في ذلك تحسين الرقابة وتنظيم أنشطة وكالات التوظيف بما يتفق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان.
- وضع معايير الحد الأدنى على ظروف العمل وسياسات مكان العمل، بما في ذلك السلامة والصحة، والعمل الإضافي والعمل بساعات غير نظامية، والأجر العادل والمناسب، والمعلومات الواضحة حول واجبات العمل، والحد من الحواجز اللغوية، واحترام المعتقدات الثقافية والدينية في تحديد واجبات العمل والجدول الزمنية، وإنهاء الوظيفة والإقالة القسرية.
- زيادة العقوبات على انتهاكات قوانين العمل والعمالة الوطنية أو سياسات التوظيف.
- وضع معايير دنيا لتحديد ظروف المعيشة المرتبطة بالسكن الذي يُوفّره صاحب العمل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، عند الإقتضاء، بما في ذلك شروط لتوفير المرافق الأساسية مثل المأوى والمياه والتدفئة والإنارة.
- ضمان تطبيق قوانين العمل والعمالة المحلية على العمال المهاجرين بطريقة مساوية لليد العاملة الوطنية، بما في ذلك توفير الخدمات الطبية، والمشاركة في نظام التقاعد الوطني، وتعويض العجز وحوادث العمل، والحق في الانضمام للنقابات وتشكيلها والحق في اللجوء إلى القضاء في حال عدم دفع الأجور.
- تعزيز الحق في تغيير صاحب العمل وخاصة في الحالات التي يكون فيها العمال المهاجرون عرضة للاستغلال أو الإجحاف.
- تعزيز حق طالبي اللجوء في إعالة أنفسهم من خلال العمالة المؤقتة أو غيرها من الوسائل المناسبة لكسب العيش في انتظار تحديد وضعهم.
- ضمان عدم تجريم ضحايا التهريب والاتجار بالبشر.¹⁶⁶

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً "المساهمة في توفير شروط لمّ شمل أسر العمال المهاجرين في بلد الاستقبال وكذلك التعليم المجاني لأطفال المهاجرين، وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان"¹⁶⁷، مثل اتفاقية حقوق الطفل (المادتين 10 و28) والميثاق الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (انظر المادة 13).

وهناك مجموعة من المجالات الأخرى التي تقدمت فيها الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، وأصحاب الولايات الخاصة، والمنظمات الدولية، والنقابات العمالية، وجماعات المجتمع المدني بتوصيات إصلاح القوانين والسياسات والممارسات لتحسين وتعزيز وحماية حقوق العمّال المهاجرين.

على سبيل المثال، تُشكّل الحملات الإعلامية والبرامج التوجيهية التي تُنظّم قبل المغادرة استراتيجيات هامة قد تُوفّر للعمال المهاجرين، أو أولئك الذين يفكرون بالهجرة من أجل العمل، معلومات موثوقة من شأنها أن تساعد على اتخاذ القرارات الصائبة.

165 بيان سيول: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ومجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008، الفقرة 10.

166 إرشادات سيول على تعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ومجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 نوفمبر 2008، الفقرات 30-39.

167 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا: 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006، الفقرة 42.

تكمُن أهمية هذه البرامج في قدرتها على مساعدة مجموعات من العمّال المهاجرين الذين هم عرضة للتمييز والاستغلال، مثل العمّال ذوي المهارات المتدنية والعاملات في المنازل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لإحتياجات وظروف توظيفهم ونقاط الضعف التي يمكن أن يواجهونها في بلدان المقصد.

في بعض الحالات، قد يتمتع العمال المهاجرون بحماية محدودة بموجب قوانين مكافحة التمييز وقد تُحدّد مقدرتهم على الوصول إلى القضاء عملياً. على سبيل المثال، حماية الأمومة للعاملات المهاجرات «غالباً ما تكون معدومة وكثيراً ما يتم فصلهن أو إعادتهن إلى بلادهن عند الحمل».¹⁶⁸

إن برامج الضمان الاجتماعي¹⁶⁹ والرعاية الاجتماعية، بما في ذلك الطبابة والتعليم والسكن لا تتوفّر عادة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم على قدم المساواة مع غيرهم من المقيمين.

إضافة إلى ذلك، قد يفقد العمال المهاجرون العائدون إلى بلادهم الأصلية حقهم في الضمان الاجتماعي بسبب غيابهم.

إن رفض هيئات الإعتماد الإعراف بالمهارات والمؤهلات القادمة من الخارج يعني أن العديد من العمال المهاجرين سوف يبقون أسرى الوظائف المتدنية المهارات ويضجون غير قادرين على الحصول على فرص عمل أكثر إنتاجاً. قد يكون لذلك تأثيراً مباشراً على إمكانيات الكسب لديهم وعلى التحويلات العائدة إلى أسرهم.

قد تزيد بعض الممارسات من ضعف العمال المهاجرين. على سبيل المثال:

في بعض البلدان، يحتفظ أصحاب العمل بجوازات سفر ووثائق سفر العمال المهاجرين، وبالتالي يحرمونهم فعلياً من حرية السفر بملء إرادتهم... يخضع العمال المهاجرون من الذكور والإناث، في سياقات معينة، لتلك المخاطر، إلا أن العاملات المهاجرات اللواتي يعملن في بعض المهن وخاصة الخدمات المنزلية، هن أكثر عرضة للانتهاكات الجسيمة لحقوقهن.¹⁷⁰

ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تولي اهتماماً خاصاً لظروف معيشة وعمل المهاجرين غير الشرعيين "الذين هم عرضة للاستغلال بوجه خاص إذ لا يستطيعون، أو يترددون، في الاستفادة من حماية السلطات، وبالتالي يستطيع أرباب العمل استغلالهم وذلك بدفع أجور منخفضة لهم أو زيادة ساعات عملهم، وأحياناً في ظروف خطيرة".¹⁷¹

3. الدعوة لاعتماد المعاهدات الدولية

... فمن المهم أن تقوم جميع البلدان بالتصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لكي تضمن أن السياسات الوطنية والإقليمية تتماشى مع المعايير الدولية. وعليه فإن بلاد المنشأ والعبور والمقصد لديها التزامات كبيرة تجاه حماية حقوق جميع المهاجرين.

172 بيان سيول

يجب أن يعتمد الإطار الدائم والفعال لحماية حقوق العمّال المهاجرين على قواعد ومبادئ قانونية محدّدة بوضوح.

تُحدّد اتفاقية العمّال المهاجرين الخطوات العملية التي ينبغي على الدول أن تتخذها لمنع الانتهاكات، وتوفير التعويض المناسب وإعادة التأهيل الملائمة حيث تدعو الحاجة وخلق ثقافة متينة حول حقوق الإنسان داخل البلد. بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تدعم وضع إطار قانوني فعّال من خلال دعوة حكوماتها إلى تصديق الاتفاقية.

168 البحث عن العمل اللائق – حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائين: منظمة العمل الدولية، 2008؛ ص 79.

169 وقد شدّد المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين على أهمية أن تعمل الدول «لتخيل العقبات التي تحول دون الرعاية الصحية للمهاجرين غير التأكيد أن الحصول على الخدمات الصحية ليس مشروطاً بوضع المهاجر. كما ينبغي ضمان الحصول على الخدمات الصحية للمهاجرين أثناء الإحتجاز. وفي هذا الصدد، ينبغي للدول أن تعمل على إزالة العقبات القانونية وغيرها مثل "واجب الإبلاغ" أو أحكام مماثلة في قوانينها الوطنية التي تعرقل الحصول على الخدمات الصحية من قبل المهاجرين». انظر: تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 30/A/HRC/14، ص 20.

170 الهجرة الدولية والتنمية: تقرير الأمين العام؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة، 871/A/60، ص 71.

171 المرجع نفسه، ص 71.

172 بيان سيول، المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ولمجتمع متعدّد الثقافات، سيول، كوريا، 10-12 نوفمبر 2008، الفقرة 2.

ورغم ذلك، تتردد بعض الحكومات في التصديق على اتفاقية العمال المهاجرين. كما ذكرت المفوضية:

إن انخفاض مستوى التصديق يعكس سوء فهم الدول ومخاوفها المستمرة لا سيما دول المقصد. من فقدان السيطرة على الهجرة. وقد تفاقم ذلك مع ارتفاع واضح ومخيف في خطاب الكراهية ضد الأجانب في الخطاب السياسي الوطني في بعض البلدان.¹⁷³

تلاحظ اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين¹⁷⁴ أيضاً ما يلي:

لقد أُثير عدد من الحجج للطعن في قيمة الاتفاقية، وحتى لتثبيط عزيمة الدول المعنية بالنظر في تصديق الاتفاقية. وهي تتراوح من التأكيد على القصور في محتوى ونطاق الاتفاقية إلى عرض تكاليف وقيود التطبيق.¹⁷⁵

تقترح اللجنة أن هذه الحجج تندرج تحت أربع فئات رئيسية: الحجج حول فائدة ونطاق الاتفاقية؛ الحجج حول احترام صلاحيات الدولة، الحجج بشأن دور وحقوق المهاجرين مقارنة بالمواطنين، والحجج على عواقب تنفيذ الاتفاقية.¹⁷⁶



صورة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بماليزيا.

- 173 تقرير المفوضية لعام 2010، مفوضية حقوق الإنسان، الأولويات المواضيعية والهجرة، ص 47.
- 174 ومن بين أعضاء لجنة التوجيه: ديسمبر 18، الاتحاد الدولي لحقوق الإنسان، منتدى المهاجرين في آسيا، هيومن رايتس واتش، لجنة حقوق المهاجرين الدولية واللجنة الدولية الكاثوليكية للهجرة، مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان، ومنظمة العمل الدولية، اللجنة الدولية للخدمات العامة، والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)، مجلس الكنائس العالمي ومنظمة العفو الدولية (مراقب).
- 175 دليل التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، 2010، ص 29.
- 176 المرجع نفسه ص 29-33. تبحث لجنة التوجيه الحجج التي تندرج تحت هذه المواضيع وتؤمن الردود عليها. يتضمن التقرير أيضاً قائمة من 12 سبباً للتصديق على اتفاقية العمال المهاجرين واثنين من اتفاقية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين (C-97 / C-143)، ص 70.

يوصي إعلان سانتا كروز أنه يتوجب على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية تحليل أساليب عدم تصديق حكومتها للاتفاقية،¹⁷⁷ بما في ذلك المفاهيم الخاطئة وغيرها من العوائق، وتطوير إجابات واضحة لمواجهة هذه المخاوف. كما يقترح أيضاً أن تعزز مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية جهودها الرامية إلى التصديق من خلال العمل بشراكة مع منظمات المجتمع المدني.

ويمكن أن تشمل استراتيجية شاملة لتعزيز التطبيق على الاتفاقية تدابير مثل:

- الضغط على الحكومة، على صعيد البرلمان والإدارات على حد سواء.
- تقديم توصيات رسمية إلى الحكومة وذلك استجابة لإستفسارات حكومية أو برلمانية إما من خلال التقارير السنوية أو من خلال عمليات إعداد تقارير أخرى.
- رفع مستوى الوعي العام وبناء الدعم في المجتمع من خلال الحملات والمؤتمرات ووسائل الإعلام.
- تقديم برامج تدريبية في مجال حقوق الإنسان.
- تقديم المشورة بشأن السياسات وتطوير التشريعات.
- التعامل مع النظام الدولي لحقوق الإنسان، بما في ذلك الهيئات المنشأة بموجب معاهدات الأمم المتحدة والاستعراض الدوري الشامل، وتقديم توصيات من خلال عمليات إعداد التقارير المتاحة لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.

دراسة حالة

لقد شجعت لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا (سوهاكام) التصديق على اتفاقية العمل المهاجرين واتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية من خلال أنشطة التوعية المختلفة مع الحكومة، وكذلك في التوصيات الواردة في تقاريرها السنوية، والتقارير الخاصة المتعلقة بالعمال المهاجرين والتصريحات الصحفية.



كما وجهت هذه اللجنة الإنتباه إلى قضايا إصلاح القانون والسياسات المتعلقة بالعمال المهاجرين في اجتماعات مع الهيئات البرلمانية والحكومية، مثل التجمع البرلماني لحقوق الإنسان، وزارة الهجرة ووزارة الداخلية.

كما نسقت اجتماعات أوسع لتعزيز وتحسين التواصل بين الدوائر الحكومية بشأن هذه القضايا. بالإضافة إلى ذلك، نظمت اللجنة عدداً من مناقشات المائدة المستديرة لجمع الوكالات الحكومية ذات الصلة ومنظمات المجتمع المدني لمناقشة القضايا المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين.

بالإضافة إلى اتفاقية العمال المهاجرين، هنالك عدد من المعايير الرئيسية الأخرى الدولية لحقوق الإنسان التي يمكن أن تُعزز حماية حقوق العمال المهاجرين، وكذلك الأفراد الذين تم تهريبهم أو إبتجار بهم عبر الحدود.

ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تستعلم ما إذا كانت حكومتها قد صدقت على:

- اتفاقية منظمة العمل الدولية للهجرة من أجل العمل، (C-97) 1946
- اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، (C-143) 1975
- اتفاقية منظمة العمل الدولية للعمال المنزليين، (C-189) 2011
- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر البلدان.
- اتفاقية قمع الإبتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير.

- بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، المكمّل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.
- اتفاقية الأمم المتحدة التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق.
- إن المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان هي أدوات إضافية تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الإعتماد عليها للتصدي لانتهاكات حقوق الإنسان والتمييز التي يعاني منها العمال المهاجرون، وخاصة:
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة اللاإنسانية أو الإهانة أو المعاقبة
- البروتوكول الإختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب
- اتفاقية حقوق الطفل
- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.¹⁷⁸

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تحدّد ما إذا كانت حكومتها قد صدّقت معاهدات حقوق الإنسان هذه، وإن فعلت، ما إذا كانت قد أدخلت تحفّظات فيما يتعلّق بأحكام معينة.¹⁷⁹ وبالتالي عليها الضغط على حكومتها لاحترام وحماية وتحقيق هذه المعايير الأساسية لحقوق الإنسان أو لإزالة التحفّظات حيث تدعو الحاجة.

وينبغي أيضاً على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مراجعة موقف حكومتها المتعلّق بأي من المعاهدات الإقليمية ذات الصلة وتقديم توصيات لتعزيز الامتثال لمعايير حقوق الإنسان التي اتّفق عليها.

على سبيل المثال، إن إعلان اتحاد دول جنوب شرق آسيا وتعزيز حقوق الإنسان للعمال المهاجرين يفرض التزامات على بلدان المنشأ والمقصد في منطقة جنوب شرق آسيا لاتخاذ خطوات محدّدة لتعزيز الإمكانات الكاملة للعمال المهاجرين ووصون كرامتهم.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في بلدان جنوب شرق آسيا أن تعمل لتعزيز الوعي والالتزام بالمعايير المحدّدة في الإعلان. على سبيل المثال، يمكنها مراقبة تنفيذه عملياً، ولفت انتباه الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين إلى مجالات عدم الامتثال وتقديم توصيات لإصلاح القوانين والسياسات ذات الصلة، فضلاً عن إمكانية تحسين بعض المجالات في الممارسة العملية.

4. تعزيز الإصلاحات للقانون والسياسة الداخلية

وافقت مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المشاركة أن تلتزم بما يلي:

لعب دور في وضع تشريعات وطنية تهدف إلى حماية حقوق المهاجرين واللاجئين، ودعوة الدول لمواءمة تشريعاتها الوطنية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان...

180 إعلان الرباط

178 حتى لو لم تُنفذ محلياً، يمكن أن يكون للمعايير الدولية تأثيراً غير مباشر على القانون المحلي، إذ يمكن استخدام القواعد والمعايير من قبل القضاء في تأويل أحكام تشريعية غامضة. يمكن للمؤسسات الوطنية أن تلعب دوراً استراتيجياً في تقديم المشورة للمحكمة (كأصدقاء للمحكمة) حول معايير حقوق الإنسان ذات الصلة والمعمول بها.

179 يتم تعريف التحفّظ بأنه "إعلان انفرادي... تصدره دولة ما، عند توقيعها أو تصديقها أو موافقتها على الإنضمام إلى معاهدة، مستهدفة بذلك استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لأحكام معينة من المعاهدة في تطبيقها؛ اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات 1969: UNTS331؛ المادة 2 (1) (د). علماً أن المادة 19 من اتفاقية فيينا تنصّ على أنه يجوز للدولة أن تقدّم تحفّظ ما لم يكن ذلك محظوراً بموجب المعاهدة أو غير متوافق مع الهدف أو الغرض من تلك المعاهدة.

180 إعلان الرباط حول الهجرة وحقوق الإنسان، الحوار العربي الأوروبي الثالث للمؤسسات الوطنية حول الهجرة وحقوق الإنسان، الرباط، المغرب، 6-8 مايو 2008.

عندما تُصدّق دولة على المعاهدة الدولية لحقوق الإنسان، فهي مُلزمة بتنفيذ التزامات المعاهدة في القوانين والسياسات المحلية وبضمنها أكبر قدر من التوافق بين ممارسات الدولة وقوانينها وسياساتها.

للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دور هام في تقييم ما إذا كانت القوانين الوطنية والسياسات والممارسات تتوافق مع الشروط المنصوص عليها في المعاهدة. خلاف ذلك، فإنه بإمكان هذه المؤسسات استخدام سلطتها الاستشارية لتقديم توصيات بالإصلاحات الضرورية والدعوة إليها.

في البلدان ذات النظام الأحادي¹⁸¹ - حيث تشكل الالتزامات الدولية جزءاً من الإطار القانوني الوطني مباشرة - ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مراقبة الوضع لتقييم مدى احترام هذه الالتزامات على أرض الواقع.

ويمكن أن يشمل ذلك:

- مراجعة تأثير مشاريع التشريعات والسياسات التي تؤثر على حقوق العمال المهاجرين.
- إجراء مراجعة منهجية لجميع القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين، مثلاً كجزء من التحقيق العام (انظر الفصل 9)
- تحليل أثر سياسات معينة خاصة بالحكومة أو القطاع الخاص/الصناعة على حقوق العمال المهاجرين.
- جمع المعلومات بشأن الممارسات والإجراءات العملية في وكالات التوظيف.
- تنفيذ المشاريع البحثية والمشاورات المجتمعية لجمع أحدث البيانات حول قضايا حقوق الإنسان والهموم التي تواجه العمال المهاجرين.
- مراجعة عدد ونوع الشكاوى المقدمة إلى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية فيما يتعلق بحقوق العمال المهاجرين من أجل تحديد القضايا المنهجية.
- لفت الانتباه إلى ضرورة تنفيذ التوصيات الصادرة عن الآليات الدولية لحقوق الإنسان ومراقبة ذلك، كتلك الصادرة عن هيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان أو من خلال المراجعة الدورية الشاملة.

يمكن للمعلومات والبيانات التي جمعتها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تحدّد القضايا الناشئة وتظهر مجالات التقدّم وتساعد على تحديد أولويات مجالات العمل.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، استناداً إلى تحليلاتها حول حقوق الإنسان، التقدّم بتوصيات إلى الحكومة حول خطوات محدّدة الحماية التشريعية للعمال المهاجرين التي تُلبّي المعايير الدولية، فضلاً عن الإصلاحات العملية التي يمكن إدخالها على السياسات ذات الصلة

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقديم المشورة الفنية لمساعدة الحكومة على تنفيذ التغييرات المُفترَحة، مثل التعليق على مشروع قانون، والعمل مع الدوائر الحكومية لإدماج معايير حقوق الإنسان في سياساتها العملية وإجراء دورات تدريبية للمسؤولين الحكوميين لضمان ترجمة السياسات بشكل فعّال في ممارسة "على أرض الواقع". إذا لم تُصدّق الدولة على معاهدة معينة، يمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية تقديم التوصيات إلى الحكومة لإدخال أو تعزيز أو تنفيذ القوانين والسياسات الوطنية التي تُلبّي المعايير الدولية أو للحث على أفضل الممارسات لمنع انتهاكات حقوق الإنسان، وخاصة من قبل الشركات.¹⁸²

ينبغي على المؤسسة الوطنية أن تسعى إلى تعزيز الوعي داخل الحكومة حول "تأثير المؤسسات التجارية على تطبيق حقوق الإنسان، وحول التزامات الدولة ذات الصلة فيما يتعلق بتعزيز وحماية حقوق الإنسان تحت سلطتها القضائية وخارجها".¹⁸³

181 يتم تحديد الحماية المحلية التي توفرها المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان من قبل النظام القانوني والسياسي لكل دولة. وتنقسم الدولة عموماً إلى فئتين: "الأحادي" حيث يتم دمج المعاهدات مباشرة في القانون المحلي عندما تصبح الدولة طرفاً فيها، و"الثنائي" حيث يتوجب تمرير تشريعات تنفيذية لدمج الالتزامات الناشئة عن المعاهدات الدولية في القانون المحلي. انظر: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية: حالات، مؤد، وتعليق. (الطبعة الثانية)، سارة جوزف، جيني شولتز وميليسا كاستان، 2004 ص 14.

182 إعلان أدنبره: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، أدنبره، اسكتلندا: 8-10 تشرين الأول/أكتوبر 2010، الفقرة 13 (أ) ثالثاً.

183 المرجع نفسه، الفقرة 13، (أ) ثانياً.

في عام ٢٠١٢، أقرّ مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان¹⁸⁴، والتي تهدف إلى دعم تنفيذ شعار "احترام وحماية وعلاج" الذي اعتمدته الممثل الخاص للأمين العام حول مسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال".

تحت هذا الشعار، يتوجب على الدول حماية العمال المهاجرين ضدّ انتهاكات حقوق الإنسان داخل أراضيها وأو ضمن النطاق القضائي لأطراف ثالثة، بما في ذلك المؤسسات التجارية، وهذا يتطلب اتخاذ الخطوات المناسبة لمنع مثل هذه الإساءات والتحقيق فيها والمعاقبة عليها ومعالجتها من خلال سياسات وتشريعات وقوانين وأحكام قضائية فعّالة¹⁸⁵.

من أجل القيام بواجباتها في "الحماية"، لاحظ الممثل الخاص أنه ينبغي على الدول:

(أ) فرض القوانين التي تهدف إلى، أو يكون لها تأثير في، مطالبة مؤسسات الأعمال باحترام حقوق الإنسان، وذلك بشكل دوري لتقييم كفاءة هذه القوانين ولمعالجة أي ثغرات؛

(ب) التأكد من أن القوانين والسياسات الأخرى التي تُنظم الإنشاء والتشغيل المستمر لمؤسسات الأعمال، مثل قانون الشركات، لا تُعرق بل تسمح للشركات باحترام حقوق الإنسان؛

(ج) توفير التوجيه الفعّال لمؤسسات الأعمال في كيفية احترام حقوق الإنسان في جميع عملياتها.

(د) تشجيع مؤسسات الأعمال، بل والطلب منها عندما تدعو الحاجة لنقل كيفية تعاطيها مع تطبيق حقوق الإنسان¹⁸⁶.

وقد ذكر الممثل الخاص أيضاً أن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية التي تتوافق مع مبادئ باريس لها دور هام في مساعدة الدول على تحديد ما إذا كانت القوانين ذات الصلة تتماشى مع التزامات حقوق الإنسان الخاصة بهم، ويجري إنفاذها بفعالية¹⁸⁷.

5. إشراك أصحاب المصلحة في عملية صنع السياسة

يمكن للنهج الذي تتبعه المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عند تقديم المشورة التشريعية والسياسية للحكومة والجهات المعنية الأخرى أن يكون له تأثيراً كبيراً على قدرتها في التغيير الإيجابي.

في حين تتطلب مبادئ باريس من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعمل باستقلالية في جميع جوانب عملها، إلا أنه يتم تشجيعها أيضاً على تعزيز الحوار والعمل بالتعاون مع الحكومة ومنظمات المجتمع المدني وغيرها من المجموعات.

لدى تقديم المشورة بشأن القوانين والسياسات الرامية إلى تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين، ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تسعى إلى جمع المعلومات ووجهات النظر من مجموعة من أصحاب المصلحة، بمن فيهم البرلمانيون، والإدارات الحكومية، والسلطة القضائية، والأوساط الأكاديمية، والمجموعات التجارية، وأرباب العمل في القطاع العام والخاص، ووكالات التوظيف، والنقابات والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة.

إن اتباع نهج قائم على حقوق الإنسان يتطلب أن يساهم العمال المهاجرون ومنظمات المهاجرين مساهمة مباشرة في تطوير القوانين والسياسات التي تؤثر عليهم.

184 تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية ومؤسسات الأعمال الأخرى: مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 31/A/HRC/17. وقد أيدت المبادئ في 2011/6/16؛ انظر: حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، 4/A/HRS/RES/17، الفقرة 1.

185 تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية ومؤسسات الأعمال الأخرى: مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 31/A/HRC/17، ص 6.

186 المرجع نفسه، ص 8.

187 المرجع نفسه، ص 8-9.

ينبغي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تسعى لوضع استراتيجيات فعّالة لإشراك العمال المهاجرين وتمكينهم من تبادل الخبرات والاقتراحات لمعالجة التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان. وقد يعني ذلك مثلاً أنه على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية توفير المعلومات عن القوانين والسياسات في صيغ لغوية سهلة المنال، والتي يتم ترجمتها لاحقاً إلى لغات العمال المهاجرين في البلاد.

ينبغي أن يكون هدف المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ضمان مشاركة العمال المهاجرين مشاركة حقيقية في مناقشة القضايا والاستماع لوجهات نظرهم واقتراحاتهم من قبل صانعي القرارات.

ومن خلال جمع وترتيب المداخلات من مجموعة من أصحاب المصلحة، يصبح بمقدور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير توصيات عملية تستجيب للقضايا المثيرة للقلق الحالية والمستجدة.

ومتى اعتمد النهج التعاوني، كَبُر احتمال تنفيذ هذه التوصيات، خاصة إذا دعم أصحاب المصلحة الإصلاحات المقترحة.

في حين يتم تشجيع التعاون مع الحكومة، يجب أن تضع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في اعتبارها مكانتها الرسمية ضمن هيكلية الدولة وأن تُبلغ توصياتها بثقة مع توقعها أن السلطة التنفيذية... سوف تقوم بتنفيذها.¹⁸⁸

دراسة حالة

وفقاً للمفوضية الوطنية لحقوق الإنسان في كوريا، كان هنالك ما يقرب من 17,000 طفل من المهاجرين غير الشرعيين يعيشون في كوريا عام 2010.

إن القيود التشريعية والسياسية في كوريا تعني أن العديد مع أطفال المهاجرين غير الشرعيين غالباً ما يُحرّمون من الحصول على خدمات الرعاية الصحية العامة والخاصة. على سبيل المثال، تقدّم وزارة الصحة والرعاية الإجتماعية برنامج مساعدة مالية ورعاية صحية للفئات الضعيفة، بمن فيهم العمال المهاجرون ولكن شرط أن يُثبت أطفال المهاجرين وضع العمالة الحالية والسابقة لوالديهم.



علاوة على ذلك، فإن قانون مراقبة الهجرة يلزم الموظفين العموميين، بما في ذلك العاملين في مجال الرعاية الصحية في المؤسسات العامة، بإخطار إدارة الهجرة الكورية لدى تحديد مهاجرين غير شرعيين.

وبالتالي، يتردد أطفال العمال المهاجرين غير الشرعيين في الحصول على خدمات الرعاية الصحية خوفاً من فضح حالتهم وترحيلهم.

في عام 2011، أوصت المفوضية وزارة الصحة والرعاية الإجتماعية بمراجعة إجراءاتها لضمان حصول أطفال المهاجرين غير الشرعيين على الخدمات الصحية متى احتاجوا إليها. كما أوصت بتوسيع عدد خدمات الرعاية الصحية المتاحة لأطفال المهاجرين وبتقديمها من خلال عدد أكبر من المرافق في البلاد.

بالإضافة إلى ذلك، أصدرت المفوضية توصية إلى وزارة العدل بإعفاء موظفي الرعاية الصحية في المرافق العامة من واجب الإخطار. وقد اعتمدت الوزارة هذه التوصية ووَسَّعت سياستها لتشمل معلّمي المدارس وبعض المسؤولين الحكوميين.¹⁸⁹

188 المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: توصيات من أجل حماية فعّالة لحقوق الإنسان وتعزيزها منظمة العفو الدولية، 2001، التوصية 3، 7.

189 تدابير شاملة بضمن الحصول على الخدمات الصحية لأطفال المهاجرين غير الشرعيين؛ 7 ديسمبر 2011، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كوريا.

5.1. العمل مع قطاعي الأعمال والصناعة

على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تسعى لإقامة علاقات مع قطاعي الأعمال والصناعة لتعزيز فهم أكبر لالتزاماتهم المتعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك مسؤوليتهم في احترام حقوق العمال المهاجرين ضمن عملهم.

وقد شدد الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال على أهمية الدور الذي يمكن أن تقوم به مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لتوفير التوجيه في مجال حقوق الإنسان لمجموعات الأعمال وغيرها من الجهات الفاعلة من غير الدول:

إن التوجيه لمؤسسات الأعمال حول احترام حقوق الإنسان يجب أن يُشير إلى النتائج المرجوة وأن يُساعد على تبادل أفضل الممارسات، كما ينبغي أن يُقدم المشورة بشأن الأساليب الملائمة، بما في ذلك العناية الواجبة بحقوق الإنسان، وكيفية التعامل مع قضايا المساواة بين الجنسين بشكل فعال، والضعف وأو التهميش، وإدراك التحديات المعينة التي يمكن أن يواجهها... العمال المهاجرون وأسرهم.¹⁹⁰

دراسة حالة

لمعالجة (RSE) أدخلت حكومة نيوزيلندا خطة التوظيف الموسمي المعترف به ، 2007 في عام المطالب العمالية في قطاع كطف الفاكهة وتوفير فرص عمل مجددة للمهاجرين من جزر المحيط الهادئ.

إلا أنه، وبعد مشاورات مع أصحاب العمل والعمال المهاجرين وغيرهم من أصحاب المصلحة، حددت **لجنة حقوق الإنسان في نيوزيلندا** عدداً من المشاكل الدائمة، بما في ذلك "السكن، وبخاصة الكلفة والاحتفاظ، ونقص الوعي والفهم للحقوق والواجبات، والمخاوف من الآثار السلبية للشكوى، وردود فعل سلبية من المجتمع المضيف".¹⁹¹



تهدف إلى دعم الحكومة ، 2011 وقد وضعت اللجنة توصيات، قدمتها إلى وزارة العمل عام وأرباب العمل للوفاء بالتزاماتهم في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بالعمال في إطار خطة التوظيف الموسمي، وبالعمال المهاجرين على نطاق أوسع، بما في ذلك

- تقديم معلومات عن قانون العمل وحقوق الإنسان فيما يتعلق بالعمالة لكل من أصحاب العمل والعمال المهاجرين بلغات متعددة وبأشكال مختلفة تجعلها في متناول الجميع.
- نشر المبادئ التوجيهية للممارسات الجيدة والمعايير القانونية الدنيا لأرباب العمل الذين يعتمدون التوظيف الموسمي
- مراقبة ظروف العمل للعمال المهاجرين، بما في ذلك تلك المستخدمة في إطار خطة التوظيف الموسمي، بهدف اتخاذ الإجراءات التصحيحية عندما يتم تحديد الممارسات السيئة
- تشجيع تدوين قوانين الممارسة الجيدة في شراكة مع مجموعات الصناعة، في منتجات الألبان وزراعة الكروم خاصة، لضمان العدالة للعمال المهاجرين وتوجيه أصحاب العمل نحو أفضل الممارسات بشكل عام.¹⁹¹

190 تقرير الممثل الخاص للأمين العام المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية ومؤسسات الأعمال الأخرى: مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 31/A/HRC/17، ص.8.

191 مراقبة المساواة في العمل، اللجنة النيوزيلندية لحقوق الإنسان، 2011: ص 59-60.

192 المرجع نفسه، ص 61.

وقد أوجز المجلس الإستشاري للحقوقيين لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ في تقريره حول حقوق الإنسان، مساهمة الشركات ومسؤولية الحكومة¹⁹³، عدداً من الخطوات التي يمكن أن تتخذها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لمساعدة أرباب العمل للإمتثال لالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان، مثل توفير مصادر المعلومات الخاصة بالصناعة، وتطوير التدريب على صناعة محدّدة والدعوة إلى الإمتثال لحقوق الإنسان ليتّم تضمينها في خطط الأعمال للشركات.

وقد أوصى التقرير أيضاً أنه على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تُشجّع "الحوار بين الحكومة والشركات وغيرها من مؤسسات الأعمال والمجتمع المدني، بما في ذلك المدافعين عن حقوق الإنسان ونقابات العمال".¹⁹⁴

5.2. العمل مع وكالات التوظيف الخاصة بالعمّال المهاجرين

يسعى العديد من العمال المهاجرين للوصول إلى فرص العمل في أسواق العمل في الخارج من خلال وكالات التوظيف. في عدد من البلدان، تُدير الحكومة وكالات توظيف العمالة، إلا أنه، وبالنظر إلى سوق العمل العالمية السريعة التغيّر، فقد كان هناك نمواً قوياً لعدد من وكالات التوظيف الخاصة في السنوات الأخيرة.

تقدّم وكالات التوظيف عادةً مجموعة من الخدمات للعمال المهاجرين المحتملين، مثل إجراء المقابلات واختبار المهارات والمؤهلات، وترتيب الفحوص الطبية، وتنسيق عقود العمل، وتنظيم تذاكر ووثائق السفر، وتوفير التدريب والتوجيه قبل المغادرة، والمساعدة في الذهاب والاستقرار.

قد يتعرّض العمال المهاجرون، ولا سيّما النساء والعمال ذوي المهارات المتدنية، للاستغلال وانتهاكات حقوق الإنسان لا سيما في مرحلة التوظيف والتعيين. على سبيل المثال، فإنهم قد يحصلون على معلومات مُضلّة، وبعضهم قد لا يحصل على عقد العمل القانوني الذي يحدّد ويحمي حقوقهم، وقد يُضطرّ آخرون لدفع رسوم الإستقدام الباهظة ومواجهة المديونية الشديدة على مدى فترات طويلة. كما يمكن أن يجد بعض الأفراد أنفسهم في أوضاع تصل إلى حدّ السخرة.

كما لاحظت منظمة العمل الدولية:

تُشير هذه الحالات إلى الحاجة إلى رقابة رسمية أفضل لوكالات التوظيف وممارساتها. فضلاً عن ذلك، فإن إنشاء وكالات أكثر تنظيمياً من الناحية القانونية يجعل الوكالات الأخرى غير الرسمية والتي لا تتماشى مع القانون أقل جاذبية للعمال وأصحاب العمل.¹⁹⁵

وقد تقدم عدد من آليات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة بتوصيات مماثلة فيما يتعلّق بوكالات التوظيف الخاصة. فبعد زيارة أندونيسيا، قال المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين ما يلي:

ينبغي للحكومة أن تزيد من الشفافية ومن مراقبة شركات التوظيف الخاصة، بما في ذلك تنظيم ووضع حدّ أقصى لرسوم التوظيف، والحفاظ على سجلات لوكالات التوظيف كي تكون في متناول الجمهور، وعلى نظام تفتيش مُنظم وغير مُعلن، كما يجب فرض عقوبات كبيرة على المخالفين.¹⁹⁶

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تلعب دوراً هاماً في دعوة الحكومة إلى وضع تشريعات لتنظيم أنشطة وكالات التوظيف الخاصة ووضع آليات رقابة فعالة لضمان حماية حقوق العمّال من الناحية العملية.

193 مرجع ACJ لحقوق الإنسان، مساهمة الشركات ومسؤولية الحكومات (الجزء الأول – تقرير): المجلس الإستشاري للحقوقيين، الإجتماع السنوي 13TH لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، كوالالمبور، ماليزيا، 27-31 يوليو 2008.

194 المرجع نفسه، ص 17.

195 السخرة، حقائق وأرقام – تكلفة الإكراه: الآفاق الإقليمية، آسيا التقرير الأول (ب): مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، منظمة العمل الدولية، 2009.

196 مُلحق للتقرير المقدم من المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، بعثة إلى أندونيسيا، مجلس حقوق الإنسان للمهاجرين، بعثة إلى أندونيسيا، مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، ADD.3/24/A/HRC/4 ص 17.

ويمكن استكمال ذلك من خلال وضع مقترحات سياسية للتنفيذ من قبل الحكومة التي تشجع العمال المهاجرين المحتملين على اتخاذ قرارات حكيمة وتضمن حصولهم على عقود موثوقة تتوافق مع معايير حقوق الإنسان وتشتترط التدريب والدعم الكافيين قبل المغادرة.¹⁹⁷

كما أن بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعمل مباشرة مع وكالات التوظيف الخاصة لمساعدتها على فهم التزاماتها تجاه العمال المهاجرين المحتملين في مجال حقوق الإنسان وعلى الامتثال لها، وكذلك لتشجيعها على تبني الممارسات الجيدة في عملياتها.

وعلى سبيل المثال، وقّعت وكالات التوظيف في عدد من البلدان الآسيوية على "عهد السلوك الأخلاقي والممارسات الجيدة" والذي تتعهد بموجبه "تأمين المعلومات للعمال المهاجرين وأرباب العمل، وبرامج الضمان الاجتماعي والتأمين التي يستفيد منها العمال المهاجرين وإقامة مراكز الموارد والرعاية في البلدان المستقبلة للعمالة".¹⁹⁸

5.3. المساهمة في الاتفاقات الثنائية

بما أن العدد الإجمالي للأشخاص الذين يعبرون الحدود للعيش والعمل في ارتفاع مستمر، تعمل الحكومات معاً بصورة متزايدة لتبادل المعلومات وإدارة تدفق العمال الدائم.

لكن، وكما لاحظت المؤسسات الوطنية:

... فمن المهم أن تُوجّه النقاشات حول الهجرة بما في ذلك في محافل مثل المنتدى العالمي حول الهجرة والتنمية، لتتخطى كونها مجرد تفاوض بين بلدان المنشأ والمقصد على الترتيبات العالمية الأكثر فعالية لتلبية مطالب السوق من الموارد البشرية. إن مثل هذه النقاشات يحوّل العمال المهاجرين إلى سلعة ويمهّد الطريق لمجموعة من انتهاكات حقوق الإنسان.¹⁹⁹

بإمكان الاتفاقات الثنائية بين الحكومات المساعدة في معالجة المسائل والمخاوف بين البلاد المُصدّرة للعمالة وتلك المُستقبلة لها حول الأطر القانونية والسياسات ذات الصلة بشأن المهاجرين في كل بلد، وحول تنظيم العمل واستراتيجيات التنمية القائمة على السوق وحقوق الإنسان.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تنظر في استخدام سلطتها الاستشارية بالنسبة للدعوة إلى إدراج أو إدماج معايير حقوق الإنسان في الاتفاقات الثنائية التي تشارك فيها حكومتها. لكن، وكما لاحظت بعض جماعات حقوق الإنسان، فإن إدراج هذه المعايير يمكن أن يكون لها عواقب غير مقصودة ينبغي أولاً النظر فيها.²⁰⁰

197 يحدّد الفريق العالمي المعنيّ بالهجرة اقتراحات لتشجيع الممارسات الجيدة في اختيار وتوظيف العمال المهاجرين. انظر: تعيم الهجرة في التخطيط الإنمائي: دليل لصانعي السياسات والممارسين، 2010، ص 67-68.

198 إسهام منتدى المهاجرين في آسيا ليوم المناقشة العامة بشأن العمال المنزليين المهاجرين، التي عقدتها اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين، 14 تشرين الأول/أكتوبر 2009، ص 5. وقد تم تطوير هذا العهد من السلوك الأخلاقي والممارسات الجيدة (2005) بمساعدة وكالة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (UNIFEM) (شرق وجنوب آسيا).

199 بيان سيول المؤتمّر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ولمجتمع متعدّد الثقافات، سيول، كوريا، 10-12 نوفمبر 2008، الفقرة 7.

200 "في حين أن هذا غالباً ما يُمثل تحسناً في الأطر القائمة إلا أن القدرة المتفاوتة على المساومة بين الحكومات المُستقبلة لعمالة والمُصدّرة لها تعني أن مثل هذه الاتفاقات عادة ما تكون هزيلة وتفتشل في ضمان الحماية الأساسية. قد تُشجّع الاتفاقات والمفاوضات الثنائية على المنافسة الخطرة. على سبيل المثال، إذا لجأ بلد ما للحمايات أقوى لمواطنيه من خلال اتفاق ثنائي، قد يسعى أرباب العمل ووكالات التوظيف من البلد المضيف إلى توظيف عمال ينتمون إلى البلدان التي لا تعتمد هذه الحماية "توصيات إلى حكومات عملية كولومبو منتدى المهاجرين في آسيا، هيومن رايتس ووتش و CARAM آسيا، الجمعية العامة للمناقشة غير الرسمية بشأن الهجرة الدولية والتنمية (عقد 19 مايو 2011)، مبادرات رئيس الدورة الـ 65، الجمعية العامة، ص 4.

دراسة حالة

عام 2009، أصدرت **المفوضية الفلبينية لحقوق الإنسان** تعليقاً²⁰¹ على التحوّل المُقترح في سياسة الحكومة حول العمالة الفلبينية في الخارج نحو نهج أكثر "عدوانية" لتسويق فوائدهم العمال المهاجرين الفلبينيين. أثارت المفوضية مخاوفاً ودعت إلى ضرورة السعي وراء "ضمانات مناسبة وإضفاء طابع مؤسساتي عليها" من أجل حماية العمال المهاجرين الفلبينيين وأسرهم، وذلك تماشياً مع اتفاقية العمال المهاجرين التي صدّقتها الفلبين.



أشارت المفوضية في تعليقها إلى الجهود السابقة الرامية إلى لفت انتباه لجنة الأمم المتحدة المعنية بالعمال المهاجرين إلى تحوّل في سياسة الحكومة خلال عملية تقديم التقارير بموجب المعاهدات، وكذلك إلى طلب هيئة المعاهدة بأن تضمن الحكومة حماية حقوق العمال المهاجرين.

كما شدّدت المفوضية على دور الدولة في توفير الظروف المحلية التي من شأنها أن تسمح للفلبينيين بممارسة خيار حقيقي فيما يتعلق بالعمل في الخارج.²⁰²

وأوصت المفوضية بتنقيحات لصياغة التشريعات التي رافقت التغيير في سياسة الحكومة. ودعت الحكومة للوفاء بالتزاماتها المعلنّة والتي قدّمت في المنتدى العالمي الثاني حول الهجرة والتنمية، لتشجيع الدول الأخرى على التصديق على اتفاقية العمال المهاجرين. بالإضافة إلى ذلك أوصت المفوضية بأن تضمن الحكومة أن اتفاقاتها الثنائية حول قضايا العمل تتماشى مع الاتفاقية ومعايير حقوق الإنسان ذات الصلة.

5.4. التعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في البلدان الأخرى²⁰³

هناك ممارسة شائعة بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وهي تبادل المعلومات والخبرات من أجل تعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم بشكل أفضل في كل مرحلة من رحلتهم.²⁰³

تلاحظ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في البلدان المستقبلة للعمالة أنه من الضروري فهم سياق حقوق الإنسان في البلاد المصدرة للعمالة إذ تنشأ العديد من القضايا قبل مغادرة العمال المهاجرين وطنهم.

ويمكن أن تشمل هذه القضايا، على سبيل المثال، ما إذا كان قد تمّ تزويد العمال المهاجرين بمعلومات موثوقة عن بلد المقصد وأصحاب العمل، ما إذا كانوا قادرين على تسجيل اتفاق أو حتى عقد مكتوب، وما إذا كان رحيلهم ونواياهم معروفة من قبل حكومتهم ومفهومة منها.

عند الاقتضاء، بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في دول الإرسال والعبور والاستقبال تطوير خطط عمل مشتركة للردّ على المجالات المثيرة للقلق. كما ينبغي أن تسعى للقيام بذلك بالتعاون مع المجتمع المدني.²⁰⁴

201 قانون تحرير العاملين الفلبينيين في الخارج لعام 2007: تعليق من لجنة حقوق الإنسان في الفلبين، عام 2009.

202 هناك مبادئ توجيهية للمؤسسات الوطنية حول هذه النقطة: على سبيل المثال: إن مبادئ سيول التوجيهية تنص على أنه ينبغي على المؤسسات الوطنية اتخاذ إجراءات فيما يتعلق بالعمال المهاجرين لـ "... تعزيز الحق في تغيير صاحب العمل، وخاصة في حالات ظروف العمل الاستغلالية أو المجحفة: الفقرة 35. وعلاوة على ذلك، فإن اتفاقية سياسة العمالة لمنظمة العمل الدولية، 1964 (C-122) تفرض على الدول الأعضاء وضع إطار سياسة "باعتبارها هدفاً رئيسياً" لتعزيز العمل الكامل والمنتج والمختار بحرية، المادة 1 (1).

203 على سبيل المثال، من خلال إنشاء مذكرات تفاهم مع المؤسسات الوطنية الأخرى أو من خلال أنشطة مشتركة في منتدى جنوب شرق آسيا للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وقوات الشرطة المسلحة.

204 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا، 24-26 أكتوبر 2006، الفقرة 21.

وقد طوّرت بعض مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية علاقة تبادل معلومات ودعم عملي من خلال مذكرات تفاهم رسمية. في حالات أخرى، قد يتّصل التعاون بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بحدث أو قضية معينة، مثل تبادل المعلومات فيما يتعلّق بحالات المشتبه فيهم بالإتجار بالبشر.

دراسة حالة

إن الأردن هو بلد مقصد للعمال المهاجرين من مختلف أنحاء منطقة آسيا والمحيط الهادئ، بما في ذلك أندونيسيا والفلبين. في عام 2009، دخل المركز الوطني الأردني لحقوق الإنسان في مذكرات تفاهم منفصلة مع اللجنة الوطنية الأندونيسية لحقوق الإنسان واللجنة الوطنية الفلبينية لحقوق الإنسان.

تُلزم مذكرات التفاهم المؤسسات المعنية بإجراء "المشاريع المشتركة التي تعزّز احترام حقوق الإنسان في كلا البلدين"، وتحديد أولويات التعاون بشأن العمال المهاجرين وعمال المنازل.



وقد حدّدت مذكرات التفاهم هدفاً ألا وهو "التخفيف، إن لم يكن القضاء تماماً على انتهاكات حقوق العمال وإيجاد وسائل للقضاء على التعديات على حقوق الإنسان. وقد شملت بعض الاستراتيجيات المبيّنة في الاتفاقات على ما يلي:

- **نشر المعلومات حول حقوق العمال المهاجرين**
- **تبادل مواد الدراسات، والتعليم، والمعلومات التي تملكها كلا المؤسسات الوطنيتين، وتقاسم الخبرات في تطوير برامج التعليم**
- **إشراك خدمات وتعاون جميع وزارات الشؤون الخارجية والسفارات المعنية، عند الحاجة، لحماية وتعزيز حقوق المهاجرين والعمال المنزليين.**

6. تعزيز تنسيق الوكالات مع الدوائر الحكومية

خلال رحلتهم من بلد إلى آخر، واستقرارهم وبدئهم العمل في بلد معين، يتعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم مع مجموعة واسعة من الدوائر الحكومية والوكالات الأخرى في الدولة.

فقد يتعاملون، على سبيل المثال، مع مسؤولين من إدارة الهجرة والعمل والرعاية الاجتماعية والتعليم والإسكان والصحة. كما قد يواجه المهاجرون غير الشرعيين والمهاجرون في وضع غير قانوني رجال الشرطة وسلطات الاحتجاز ونظام العدالة.

ومن أجل تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين بشكل أفضل، شدّدت مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية على أهمية إنشاء خطوط اتصال واضحة بين الوكالات الحكومية ذات الصلة بحيث يمكن تطوير السياسات والحكومات المُقدّمة بطريقة أكثر تنسيقاً وفعالية.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تدعم هذه العملية من خلال:

- إقامة حوار منتظم مع الإدارات الحكومية ذات الصلة والوكالات الأخرى في الدولة.
- عقد المؤتمرات وغيرها من المحافل التي تجمع الموظفين العموميين لمناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك وتطوير حلول سياسية
- الدعوة لانتهاج سياسة شاملة وتحديد المسؤوليات المناسبة المشتركة بين الوكالات وتقديم المشورة بهذا الصدد.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً تطوير برامج التعليم والتدريب للدوائر الحكومية لبناء فهم أكبر لقضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين والتعرف إلى الطرق التي تُمكن تجهزتها من العمل على نحو أكثر فعالية مع أعضاء الجاليات المهاجرة المختلفة.

7. تطوير خطط عمل وطنية لحقوق الإنسان

تُعلن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أنها سوف:

تُشجّع اعتماد خطط عمل وطنية وتضمن أنها سوف تأخذ بعين الاعتبار حقوق العمال المهاجرين، وتدعو الحكومات إلى أن تضمن أخذ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مكانها الصحيح في عملية صنع السياسات فيما يتعلق بالهجرة.

إعلان زاكاتيكاس²⁰⁵

إن تقديم حماية أفضل لحقوق الإنسان للعمال المهاجرين يتطلب التزاماً وتعاوناً من قبل مجموعة من الجهات الفاعلة، وذلك عبر الهيئات الحكومية والمجتمع المدني والقطاع الخاص.

تُشكّل خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان²⁰⁶ أداة هامة يمكنها أن تساعد على تأسيس خارطة طريق لتحقيق التغيير الإيجابي للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم مع مرور الوقت، فضلاً عن غيرهم من الفئات الضعيفة داخل البلد.

إن الهدف من خطة العمل الوطنية هو وضع برنامج شامل وعملي من الأنشطة التي تهدف إلى تحقيق تحسينات تدريجية²⁰⁷ لحالة حقوق الإنسان في بلد ما.

سوف تشارك مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة في عملية صياغة وتنفيذ خطة العمل الوطنية، بما في ذلك وزراء الحكومة، والبرلمانيين، والدوائر الحكومية، ووكالات إنفاذ القانون، ومنظمات المجتمع الوطني والقضاء والنقابات والجمعيات المهنية وجماعات رجال العمال وأصحاب العمل والمنظمات غير الحكومية والأكاديميين وغيرهم.

ومن الواضح أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تلعب دوراً هاماً في تطوير خطة العمل الوطنية من خلال توفير معلومات وتحليلات وتوصيات مستقلة.

بالإضافة إلى اعتمادها على بيانات المراقبة والشكاوى التي تملكها عن العمال المهاجرين والمهاجرين في أوضاع غير نظامية، بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان جمع وتصنيف جميع التوصيات والتعليقات ذات الصلة المُقدّمة للدولة من خلال عملية الاستعراض الدوري الشامل من قبل هيئات الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، والمنظمات الدولية الأخرى.

ويمكن للمؤسسات تحديد وإبراز أمثلة عن الممارسة الجيدة المُعتمدة في الدول الأخرى المُصدرة لعمالة والمستقبلة لها، والدعوة لإدراج الإمتثال لحقوق الإنسان للشركات في خطة العمل الوطنية.²⁰⁸

من المهم جداً أن تتمثل الفئات الضعيفة وتشارك في عملية تطوير خطة العمل الوطنية. كما ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية اتخاذ خطوات استباقية لضمان سماع وجهات نظر ومخاوف مجتمعات المهاجرين إضافة إلى الاعتراف بها وأخذها بعين الاعتبار.

205 إعلان زاكاتيكاس: ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك، 14-15 أكتوبر 2004، الفقرة 23.

206 يوصي إعلان وبرنامج عمل فيينا، الذي اعتمد في حزيران/يونيو 1993 في المؤتمر العالمي لحقوق الإنسان، بأن تنظر الدول في الرغبة بوضع خطة عمل وطنية تُبين الخطوات التي تُمكن الدول من تحسين تعزيز وحماية حقوق الإنسان: 23/157، A/CONF. 23/157، الجزء الثاني، الفقرة 71.

207 كُتِبَ عن خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان، سلسلة التدريب المهني رقم (10)، مفوضية حقوق الإنسان، 2002 ص 9.

208 مرجع ACJ لحقوق الإنسان، مساهمة الشركات ومسؤولية الحكومات (الجزء الأول – تقرير): المجلس الاستشاري للحقوقيين: الاجتماع السنوي 13TH لمنتهى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، كوالالمبور، ماليزيا، 27-31 يوليو 2008، ص 16.

تشمل خطة العمل الوطنية النهائية عادة مجموعة من الأهداف العامة والأنشطة العملية لتعزيز ما يلي:

- الإطار القانوني الوطني
- الحقوق المدنية والسياسية
- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- حقوق الفئات الضعيفة
- التثقيف في مجال حقوق الإنسان
- عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمجتمع المدني

يمكن تضمين إجراءات لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين والمهاجرين في وضع غير قانوني في ظل العديد من هذه المجالات.

كما يمكن للتوصيات المُقدّمة إلى الدولة من خلال المراجعة الدورية الشاملة أن تُستخدم لتوجيه التنمية وهيكل خطة العمل الوطنية، بما في ذلك المجالات ذات الأولوية الرئيسية. بإمكان عملية تقديم التقارير المنتظمة المطلوبة في إطار الاستعراض الدوري الشامل وضع برنامج مراقبة من شأنه تقييم التقدم المُحرز لتحقيق أهداف خطة العمل الوطنية.

عندما يتم الإنتهاء من خطة العمل الوطنية:

...ينبغي أن يكون دور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مراقبة التنفيذ، تقديم الخبرة والتوصيات للحكومة بشأن الإجراءات المناسبة، إضافة إلى هذا الدور العام، قد يكون هناك مجالات تكون فيها مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الهيئة المنفذة لواحدة أو أكثر من نقاط الخطة، مثل تعليم حقوق الإنسان لعامة الناس... عندما يتجاوز نشاط المؤسسة الوطنية في إطار خطة العمل وظائفها العادية، على الحكومة أن تضمن الموارد الكافية.²⁰⁹

لدى اضطلاعها بدورها الرقابي المستقل، بإمكان المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان تذكير الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين بالالتزامات المحددة التي وضعوها للنهوض بحقوق العمال المهاجرين. بإمكانها أيضاً تقديم المشورة عند الحاجة لدعم التنفيذ الفعال لتلك الالتزامات.

بما أن تنفيذ معظم خطط العمل الوطنية يتم على مدى فترة زمنية محدّدة - على سبيل المثال، خمس سنوات - بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تلعب دوراً هاماً في تقييم فعالية الخطة وتحديد المجالات التي تمّ إحراز تقدّم فيها، فضلاً عن تسليط الضوء على الجوانب التي تحتاج لمزيد من العمل أو لاستراتيجيات جديدة في خطة عمل وطنية لاحقة.

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تسعى أيضاً للتأكد من أن خطة العمل الوطنية تدعم وتكمل خطة العمل الوطنية/استراتيجية بلادهم من حيث التثقيف في مجال حقوق الإنسان، والتي وُضعت كجزء من البرنامج العالمي للتثقيف في مجال حقوق الإنسان في الأمم المتحدة.²¹⁰

في حين دعت المرحلة الأولى من البرنامج العالمي (2005-2009) للتثقيف في مجال حقوق الإنسان في المراحل الدراسية الابتدائية والثانوية، ركّزت المرحلة الثانية (2010-2014) على التعليم العالي وعلى برامج التدريب في مجال حقوق الإنسان للمعلمين والمربين وموظفي الخدمة المدنية والمسؤولين عن إنفاذ القانون والعسكريين.

باعتبار أنها من المساهمين المهمين لتطوير وتنفيذ خطط العمل الوطنية بشأن التثقيف في مجال حقوق الإنسان، على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التأكد من أن تلك البرامج التدريبية لهذه الفئات المختلفة تعالج حقوق العمال المهاجرين والطرق العملية التي تستطيع هذه الفئات من خلالها تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين في عملهم اليومي.

209 كُتِبَ عن خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان، سلسلة التدريب المهني رقم (10)، مفوضية حقوق الإنسان، 2002، ص 51.

210 يمكن الإطلاع على معلومات حول البرنامج العالمي للتثقيف في مجال حقوق الإنسان إضافة إلى أمثلة عن الإستراتيجيات على المستوى القطري في: www2.ohchr.org/English/issues/education/training/program.htm.

دراسة حالة



تلاحظ خطة العمل الوطنية في مجال حقوق الإنسان في نيبال²¹¹ أن "الميل للبحث عن عمل خارج البلاد في تزايد مستمر"²¹² مع مغادرة 230,000 نيبالي البلاد للعثور على عمل في أسواق العمل في الخارج في فترة السنوات الخمس التي سبقت إعداد الخطة. "إلا أن العديد من الذين يعملون في الخارج يواجهون ظروف عمل غير آمنة" بحسب خطة العمل. إن أولى أهداف الخطة تكمن في "مساعدة العمال الذين يعملون في الخارج على تحقيق حقوق العمل الدولية والتمتع بها" من خلال معالجة القضايا التالية المثيرة للقلق:

- عدم المعلومات والوعي فيما يتعلق بالعمالة الجنبية
- عدم وجود آليات حكومية للتحكم بالعمالة الأجنبية وتنظيمها
- نقص في المراقبة وفي رعاية العمال الذين يهاجرون للعمل
- استغلال العمال الذين يعملون في الخارج
- عدم وجود إجراءات للإشراف على العمال المهاجرين للعمل في الزراعة والقطاع الصناعي

وتنص خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان على أن **المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان في نيبال** "سوف تلعب دوراً رئيسياً في المراقبة المستقلة لتنفيذ خطة العمل الوطنية".²¹³

نقاط رئيسية: الفصل 6



- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز التصديق على المعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، وخاصة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقديم توصيات إلى الحكومة لتعزيز الحماية التشريعية للعمال المهاجرين التي تلبي المعايير الدولية، فضلاً عن اقتراح إصلاحات عملية لسياسات الهجرة والعمالة والبرامج الاجتماعية.
- ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تسعى للعمل بالتعاون مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة – بما في ذلك الدوائر الحكومية وأصحاب العمل ووكالات التوظيف الخاصة، والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في البلدان الأخرى – وذلك لتطوير وتعزيز نماذج الممارسة الجيدة للعمل مع العمال المهاجرين.
- ينبغي أن تضمن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن العمال المهاجرين قادرون على المساهمة فعلياً في تطوير القوانين والسياسات والممارسات التي تؤثر عليهم.
- ينبغي أن تؤكد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن خطة العمل الوطنية بشأن حقوق الإنسان في بلادها تتضمن خطوات عملية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

211 خطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان، حكومة نيبال، أبريل 2004، فهرس لخطط عمل وطنية لحقوق الإنسان متاحة في: www2.ohchr.org/English/issues/plan_actions/index.htm

212 خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان، حكومة نيبال، أبريل 2004، انظر الجزء 2 الفصل 2 (2.2.10)، "العمل والتوظيف".

213 المرجع نفسه، الجزء 3، الفصل 2 (3.2.3)، "دور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان".

قراءات إضافية

- دليل التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؛ اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين؛ 2010**
- دليل وكالات التوظيف الخاصة: التنظيم والمراقبة والتطبيق؛ منظمة عمل الدولية؛ 2007**
- المبادئ الإرشادية للأعمال وحقوق الإنسان: تطبيق إطار عمل "حماية، إحترام وعلاج" التابع للأمم المتحدة؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2011**
- كتيب عن وضع سياسات فعالة لهجرة اليد العاملة في بلدان الأصل والمقصد؛ منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، منظمة الهجرة الدولية ومكتب العمل الدولي؛ 2006**
- كتيب عن خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان؛ سلسلة التدريب المهني رقم 10؛ منظمة العمل الدولية؛ 2002**
- في البحث عن عمل لائق - حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائين؛ منظمة العمل الدولية؛ 2008**
- الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق؛ منظمة العمل الدولية؛ 2010**
- تعميم الهجرة في التخطيط الإنمائي: دليل لصانعي السياسات والممارسين؛ مجموعة الهجرة الدولية؛ 2010**
- الهجرة وحقوق الإنسان: إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين؛ Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire وAntoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة / مطبوعات جامعة كامبريدج؛ 2009**
- الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان: دليل الممارس رقم 6؛ اللجنة الدولية لحقوق الإنسان؛ 2011**
- الحقوق على المحك: عمل هيومن رايتس ووتش عن الانتهاكات التي يتعرض لها المهاجرون عام 2010؛ هيومن رايتس ووتش؛ 2010**
- المسؤولية المشتركة لاحترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2011**



الفصل 7: التحقيقات في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان

أسئلة أساسية



- ما هي الخطوات التي يمكن أن تتخذها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لضمان تمكن العمال المهاجرين من القيام بتقديم شكاوى انتهاكات حقوق الإنسان؟
- ما هي الأدلة التي يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان جمعها عند القيام بالتحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين؟ وكيف يجب أن تتم المقابلات مع العمال المهاجرين؟ وكيف يجب أن تتم المقابلات مع العمال المهاجرين؟
- كيف يمكن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بمعالجة منهجية لانتهاكات حقوق الإنسان التي تمارس ضد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟



أسس مشاركة مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية

مبادئ باريس

الأهلية والمسؤوليات

3. سيكون للمؤسسة الوطنية، على سبيل المثال وليس الحصر، المسؤوليات التالية:
 - (i) تقديم الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير، بشأن أي من القضايا التي تتعلق بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، للحكومة والبرلمان وأي هيئة أخرى مؤهلة على أساس استشاري إما نزولاً عند طلب السلطات المعنية أو من خلال ممارستها لصلاحيات الاستماع للقضايا. وقد تقرر المؤسسة الوطنية نشر ما تقدم ذكره. هذه الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير بالإضافة إلى أي امتياز خاص بالمؤسسة الوطنية سترتبط بالمجالات التالية:
 - (ii) أي حالة لانتهاك حقوق الإنسان، هي التي تقرر أن تتولاها؛
 - (iv) لفت أنظار الحكومة تجاه الحالات في أي جزء من البلاد حيث تنتهك حقوق الإنسان وتقديم الاقتراحات لها بشأن مبادرات لوضع حد لهكذا حالات وإبداء رأي بشأن مواقف الحكومة وردات فعلها حيث يكون ذلك ضرورياً.

مبادئ إضافية تتعلق بوضع اللجان ذات الاختصاص شبه القضائي

قد تكون المؤسسة الوطنية مخولة للاستماع والأخذ بعين الاعتبار شكاوى وعرائض متعلقة بالحالات الفردية. وقد تُعرض أمامها قضايا من قبل أفراد أو ممثليهم أو أطراف ثالثة أو منظمات غير حكومية أو نقابات عمالية أو أية منظمات ممثلة أخرى. في هكذا ظروف، وبدون انحياز للمبادئ الموضوعية المذكورة أعلاه المعنية بالسلطات الأخرى للمفوضيات، فإن المهام الموكلة لهم قد تقوم على المبادئ التالية:

- (أ) التوجه نحو تسوية سلمية من خلال المصالحة، أو ضمن الحدود التي ينص عليها القانون، من خلال قرارات ملزمة أو، حيث تتطلب الضرورة، أن تكون على أساس السرية؛

(ب) تقديم المعلومات للطرف الذي قدم عريضة عن حقوقه، وعلى وجه الخصوص المعالجات الممكنة، وتعزيز قدرة وصوله إليها؛

(ج) الاستماع لأية شكاوى أو التماسات أو إرسالها لأية سلطة مختصة أخرى ضمن الحدود المنصوصة في القانون؛

(د) وضع توصيات للسلطات المختصة، وخاصة باقتراح تعديلات أو إصلاحات للقوانين، واللوائح والممارسات الإدارية خصوصاً إذا خلقت الصعوبات التي واجهها الأشخاص مقدمو التماسات بغية تأكيد حقوقهم.

1. المقدمة

قد يواجه العمال المهاجرون وأفراد أسرهم انتهاكات خطيرة في حقوق الإنسان في كل مرحلة من رحلتهم - قبل المغادرة، وأثناء العبور، وخلال إقامتهم وعملهم في البلد الآخر وعند عودتهم لوطنهم.

وقد يتضمن هذا سوء معاملة من قبل سلطات الهجرة أو السلطات المنفذة للقانون، افتقاراً إلى حقوق السكن الأساسية والحماية، الأجور غير النظامية وغير المدفوعة، ساعات العمل الطويلة، معايير الأمان الرديئة، معايير إقامة دون المستوى والحصول المحدود على الحماية الاجتماعية في بلد المقصد وعند عودتهم لوطنهم.

وقد يتعرض العمال المهاجرون أيضاً إلى التهديد والتخويف من قبل أرباب عملهم، ومصادرة جوازات سفرهم وتأشيرات الدخول، الاعتداء الجنسي، الاغتصاب، وحتى الموت في بعض الحالات. وقد يصبح الأفراد الضعفاء، خاصة النساء والأطفال، ضحايا للإتجار البشري ويجدون أنفسهم واقعين في شرك حالات ظلم وإساءة كبيرين.

وقد يواجه العمال المهاجرون أيضاً وأفراد أسرهم تمييزاً ممنهجاً في بلاد العبور والمقصد، حيث تزودهم القوانين المحلية أو السياسات بوصول محدود للخدمات العامة - كالصحة والتعليم - أو حماية غير متكافئة من قبل القانون.

هذه المشاكل قد تكون أكثر تعقيداً للعمال غير النظاميين والمهاجرين غير الشرعيين الذين يخافون من أن الحصول على الخدمات الحكومية سوف يلفت الانتباه لوضعهم كمهاجرين وإمكانية أن يؤدي ذلك لاعتقالهم أو ترحيلهم.

وافقت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في المحافل الدولية على أن حماية وتعزيز حقوق المهاجرين يجب أن تكون قضية أولية ضمن مؤسساتها الفردية.²¹⁴ ويمكن أن تلعب دوراً أساسياً لضمان توفر الحماية القانونية المحلية الفعالة لجميع المهاجرين، بغض النظر عن وضعهم، بما في ذلك حصولهم على العدالة وعدم التمييز والمساواة في المعاملة، وتتضمن حماية كاملة وفعالة في جميع مجالات المجتمع.²¹⁵

إن جزءاً أساسياً من هذا الدور هو للتحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. ولدى معظم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تفويض فيما يتعلق بالسماح لها بالتحقيق في الشكاوى المقدمة من قبل أفراد أو بالنيابة عن فرد متضرر. البعض منهم أيضاً قادر على البدء بتحقيقات على عاتقها (سيو موتو) في القضايا التي تلفت انتباهها.

واعتماداً على الصلاحيات المنصوص عليها في تشريعاتها المقررة، فإن بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان معالجة الشكاوى بإصدار أوامر قابلة للتنفيذ من الناحية القانونية للأطراف المعنية، من خلال الوساطة أو المصالحة، بالتماس إعادة الطرح نيابة عن الشكاوى من خلال المحاكم والهيئات القضائية أو عبر إحالة الشكاوى لهيئات أخرى مختصة بالتعامل مع الشكاوى.

يمكن أيضاً للمؤسسات الوطنية البدء بتحقيقات ضمن أنماط منهجية من سوء المعاملة أو انتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. ونظراً للطبيعة الواسعة والهيكلية للانتهاكات التي عادة ما يشهدها العمال

214 إعلان زكاتيكاس؛ ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان؛ الأسباب، الآثار، العواقب لظاهرة المهاجر وحماية حقوق الإنسان؛ زكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 تشرين الأول/أكتوبر 2004؛ انظر المقطع 1، الذي أقر أيضاً "من أجل تلك الغاية/لتنكس المؤسسة الوطنية" بتحديد نقاط اتصال لهذه المنطقة ضمن مؤسساتها.

215 إعلان سانتا كروز؛ المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ من 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ المقطع 15.

المهاجرين فإن هذه التحقيقات يجب أن تأخذ بعين الاعتبار وأن تعالج حقوقهم الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية، كذلك حقوقهم المدنية والسياسية.²¹⁶

بالإضافة إلى أنه يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تلتفت على وجه الخصوص لحماية حقوق ضحايا الاتجار والتعذيب، ويتضمن ذلك تعزيز حصولهم على العدالة وخدمات الدعم الضرورية الأخرى.²¹⁷ كما أشارت لجنة الأمم المتحدة لمناهضة التعذيب في تقريرها المقدم إلى أندونيسيا، عقب زيارتها للبلد عام 2008:

يجب أيضا على الدولة المعنية تهيئة الظروف الملائمة لضحايا الاتجار لممارسة حقهم في تقديم الشكاوى، والقيام بالتعزير، وتحقيق نزيه وفعال في جميع مزاعم الاتجار ولضمان أن يتم تقديم الجناة للعدالة والعقاب مع العقوبات الملائمة لطبيعة جرمهم.²¹⁸



صورة الأمم المتحدة لجين بيير لافونت.

- 216 نفس المصدر: الفقرة 41.
- 217 نفس المصدر: الفقرة 30: "يجب على المؤسسات الوطنية حماية حقوق ضحايا الاتجار والتعذيب، وخاصة النساء والأطفال، بما في ذلك تقديم المساعدة القانونية أو اتخاذ إجراء قانوني لحماية حقوق الأشخاص من التهريب والاتجار؛ والمقطع 31: "يجب على المؤسسات الوطنية حماية الأشخاص المتأثر بهم، خاصة النساء والأطفال، من التعرض للأذى أو التهديدات أو التخويف من قبل الأشخاص المتأثرين أو المرتبطين بذلك".
- 218 الملاحظات الختامية للجنة مناهضة التعذيب: أندونيسيا: اللجنة الأومية لمناهضة التعذيب: CAT/C/IDN/CO/2، ص. 9-8.

2. عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في معالجة الشكاوى

لقد تم تشجيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على اتخاذ الإجراءات في المجالات التالية لغرض تعزيز وحماية الحقوق الإنسانية للمهاجرين:

تقديم سبل إنصاف فعالة كعَبْئَة الشكاوى، المشورة، التحقيقات، الخ، المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان ضد المهاجرين، وخصوصاً العمال غير النظاميين وغير الموثقين وضحايا الإتجار والتهرب والأذى الجنسي.

مبادئ سيول التوجيهية (2008)²¹⁹

إن التحقيق في مزاعم انتهاكات الحقوق هي وظيفة جوهرية للمؤسسات الوطنية. كما أنها تساعد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تحقيق عدد من الاهداف المهمة.

أولاً، إن آلية التعامل الفعال مع الشكاوى قد يعزز تحقيق العدالة وتحقيق إنصاف عملي للأشخاص تمت معاملتهم بطريقة غير قانونية.

ثانياً، تلقي وحلّ الشكاوى قد يكون له تأثير تربوي قوي وتعزيز فهم أعمق لمعايير حقوق الإنسان الوطنية والدولية داخل الحكومة وسلطات الاحتجاز وقطاع الشركات والمجتمع الأوسع.

إن عملية التحقيق ومعالجة شكاوى انتهاكات حقوق الإنسان سوف تتفاوت بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وتعكس الصلاحيات المنصوص عليها في تشريعاتها القائمة. على سبيل المثال قد تتمكن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من:

- البدء بتحقيقات بمبادرة منها (يعني سيو موتو) في انتهاكات حقوق الإنسان
- الأخذ بالاعتبار الشكاوى الفردية وإنجاز وتقديم توصيات للتعويض والإنصاف للسلطات الملائمة
- إحالة القضايا للسلطات المعنية، بما في ذلك الدوائر الحكومية، المجلس النيابي، السلطات القضائية والادعائية
- التماس التعويض والعلاج نيابة عن المشتكين من خلال المحاكم والهيئات القضائية
- تقديم المشورة للمحاكم والهيئات القضائية كما أصدقاء المحاكم أو عن طريق التدخل في الحالات ذات الصلة
- إصدار أوامر قابلة للتنفيذ من الناحية القانونية وقرارات ملزمة قانونية، بما في ذلك دفع التعويضات للضحايا من المستجيبين.
- المثل أمام الهيئات الإقليمية، كمحاكم حقوق الإنسان (للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان خارج منطقة آسيا والمحيط الهادئ).²²⁰

3. توفير نظام متاح للتعامل مع الشكاوى

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير طرق لتشجيع تقديم الشكاوى من قبل مجموعات وخصوصاً تلك الضعيفة والتي تتعرض لانتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك العمال المهاجرين.²²¹

إن التحدي المباشر هو في بناء وعي عام فيما بين المجتمعات المهاجرة حول المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان: ما هي، ماذا تعمل، وخصوصاً دورها في التلقي والتحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان ضد أي فرد في الدولة، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

قد تحتاج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً للرد على الحذر المفهوم من أن بعض العمال المهاجرين خاصة العمال غير الموثقين والمهاجرين بصورة غير شرعية، الذين قد يكون لهم ارتباط بمؤسسة رسمية تابعة للدولة فيما يخص أمور السكن وتقديم شكوى. وكجزء من ارتباطهم واتصالهم بالعمال المهاجرين، يجب على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تشدد على حقيقة بأنه تم تأسيسها بموجب القانون كمؤسسات مستقلة.

219 مبادئ سيول التوجيهية فيما يخص تعاون المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/أكتوبر 2008 المقطع 21.

220 رزمة أدوات للتعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: برنامج تطوير الأمم المتحدة ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان: 2010، ص. 32.

221 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: ص. أفضل الممارسات: أمانة الكومنولث: 2001، ص. 21 وص. 35.

نظرا لتنوع خلفياتهم الوطنية واللغات وأماكن العمل، قد يخلق الاتصال بشكل فعال مع العمال المهاجرين تحديات كبيرة. لذلك، من المهم أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتطوير استراتيجيات توعية هادفة بالتعاون مع مجموعات أخرى، كالمؤسسات غير الحكومية ونقابات العمال ومنظمات المهاجرين. وقد يتضمن هذا، على سبيل المثال، وضع برامج مشتركة لتوفير المعلومات والمساعدة القانونية للمهاجرين بشكل مباشر عند وصولهم إلى القطر.²²²

لتشجيع وتسهيل الشكاوى، يجب على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أيضاً التواصل بوضوح حول:

- نوع انتهاكات حقوق الإنسان الذي يمكن أن يتم التحقيق به، كالمصوص عليه في الدستور و/أو القانون الوطني
- كيف يمكن للأفراد أن يمثلوا للشكوى، بما في ذلك وقت المدة لتقديم الشكوى
- كيف يمكن للشكاوى أن تكون قابلة للتحقيق، على أساس مبادئ العدالة الطبيعية والانصاف الإجرائي.

قد تحتاج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً لتطوير استراتيجيات تواصل لتعزيز فهم وظيفتها في التعامل مع الشكاوى والإجراءات مع الدوائر الحكومية ذات الصلة ووكالات تنفيذ القانون وسلطات الاحتجاز وأرباب عمل القطاعين العام والخاص ومجتمع المصالح التجارية²²³ ومجموعات أخرى التي قد تكون مستجيبة للشكاوى المقدمة من قبل عمال مهاجرين.

بشكل مشابه، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التواصل مع منظمات الهجرة والمنظمات غير الحكومية والاتحادات النقابية وأخرى حول دورها الكامن في تقديم الشكاوى نيابة عن العمال المهاجرين الذين شهدوا تمييزاً أو انتهاكات في حقوق الإنسان.

دراسة حالة



قامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كوريا بترجمة جميع استمارات الشكاوى إلى اللغات الرئيسية لمجتمعات العمال المهاجرين في جنوب كوريا. يقوم الموظفون أيضاً بتوزيع نشرات معلومات في عدة لغات عن اللجنة، وعملها في التعامل مع الشكاوى وحقوق العمال المهاجرين في الضواحي والتجمعات حيث يعيش العمال المهاجرون. تقوم المفوضية برفع مستوى الوعي عبر الشراكة مع روابط وجاليات المغتربين. وأسست المفوضية أيضاً شراكات مع وكالات الترجمة، ولذلك فإن المترجمين المحترفين يكونون متوافرين لتقديم خدمات الترجمة الشفهية عندما يتجه العمال المهاجرون لتقديم شكوى.

كي تكون فعالة، تحتاج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لضمان أن تكون مؤسساتها الخاصة بالشكاوى متاحة لجميع أفراد المجتمع، بما في ذلك العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

أولاً، يجب أن يكون الوصول المادي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ممكناً. إذ ليس من غير الشائع للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن يكون لديها مكتب واحد فقط، يتمركز في عاصمة البلد أو مكتب واحد في مدينتها الرئيسية. ومع ذلك، فإن العمال المهاجرين قد لا يعيشوا أو يعملوا على مقربة من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. إضافة إلى ذلك، قد لا يكونوا قادرين أيضاً على زيارة المؤسسة الوطنية بسبب طبيعة التزامات عملهم.

222 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ من 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ المقطع 40، الذي يقر بأنه: " يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تشجيع التوفير العملي والمساعدة القانونية للمهاجرين عند وصولهم، متضمناً تسهيلات في إقامة مكاتب في المدن الحدودية ويجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان رصد إجراءات الترحيل".

223 إعلان أدنبرة: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ أدنبرة، اسكتلندا من 8-10 تشرين الأول/أكتوبر 2010؛ القسم (1)، الذي يقر بأن المؤسسات الوطنية المختصة بالتحقيق مع الشكاوى تستطيع أن تأخذ بعين الاعتبار: تعزيز وعي ضمن المجتمع وقطاع الأعمال لدور كل منها في رصد وتلقي الشكاوى في انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الكيانات التجارية وكذلك المعالجات الأخرى.

من الأهمية أن تكون لدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قدرة على الاستقبال والتحقيق في الشكاوى دون أن يتسبب الموقع الجغرافي أو ساعات العمل في إعاقتهما. على سبيل المثال، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير أنظمة بديلة لتلقي واستقصاء الشكاوى دون الحاجة لحضور الفرد بشكل شخصي إلى المكتب. في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، طوّرت المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان في الهند تقديم الشكاوى ونظام تسجيل عبر الإنترنت، متصلة بموقعها الإلكتروني.

ويمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تأخذ بعين الاعتبار أيضاً تأسيس مكتب صغير أو نشر موظفين في بلدات الحدود الرئيسية لإقامة علاقات مع العمال المهاجرين عند وصولهم، وتزويدهم بالمعلومات وجمع التقارير حول تجاربهم.

يتيح هذا النهج للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان المساعدة المباشرة للمهاجرين الذين قد شهدوا انتهاكات مسبقة عند مغادرتهم أو خلال رحلتهم إلى البلد المقصود. وقد يكون بإمكان المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، على سبيل المثال، التنسيق مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأصحاب مصالح أخرى في بلاد المنشأ والعبور وذلك للتحقيق في قضايا محددة ومطروحة من قبل المهاجرين الذين تمت مقابلتهم.

قد تطور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً إجراءات التعامل مع الشكاوى التي تستجيب لاحتياجات وظروف العمال المهاجرين الخاصة. مثلاً، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ألا تطلب من المشتكي أن يكون لديه عنواناً دائماً بغية إقامة الشكاوى. وللتوسع أكثر، يتطلب التصرف الأفضل أن:

تسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إلى ضمان أن يُمنح العمال المهاجرون واللاجئون الحقوق القانونية وأن تحفظ كرامتهم، بالرغم من احتمال بقائهم كنزلاء عابرين. ويتوجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بناء قدراتها بشكل فعال لتزويد هكذا أفراد عابرين بما يحتاجونه.²²⁴

قد يتضمن هذا، على سبيل المثال، التزويد بالنصيحة أو معلومات عن شكاوى العمال المهاجرين بواسطة البريد الإلكتروني أو وسائل الاعلام الاجتماعية أو من خلال الاتصال بالرقم المجاني. قد تأخذ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بعين الاعتبار إقامة مراكز تنسيق رئيسية على مدى 24 ساعة للإجابة على المخاوف الملحة أو التهديدات التي يواجهها العمال المهاجرون.

خطوات أخرى يمكن أن تقوم بها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتطوير آلية متاحة للتعامل مع الشكاوى تتضمن التأكيد على:

- تقديم شكاوى مجانية.
- وجود القدرة على تلقي كلا من الشكاوى الشفهية والمكتوبة
- ترجمة استمارات الشكاوى إلى لغات متعددة
- الاستعانة بالمرجمين الشفهيين
- طرق التعامل مع شكاواها هي ليست رسمية بشكل غير ضروري.²²⁵

4. تحقيق وحل الشكاوى المقدمة من الأفراد

إن آلية التعامل مع شكاوى مستقلة ونزيهة يمكن أن يكون لها تأثيراً حقيقياً وفعالاً في حل انتهاكات حقوق الإنسان والتمييز الذي شهده العمال المهاجرون وأفراد أسرهم.

عادة لدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ولاية لتلقي وتقصي الشكاوى في انتهاكات حقوق الإنسان المقدمة من فرد أو شخص آخر أو منظمة تعمل بالنيابة عنهم. بالإضافة إلى أن عدد من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لديها الصلاحية للقيام بتحقيقات بمبادرة منها ("سيوموتو") في قضايا محددة لحقوق الإنسان التي تأتي ضمن اهتماماتها.

بما أن العمال المهاجرين وأفراد أسرهم قد يكونون مترددين في تقديم الشكاوى إلى هيئة رسمية، أو قد يكونون غير مدركين لوجودها، فإن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي لديها الصلاحية في إجراء تحقيقات سيوموتو يجب أن تكون السبابة في هذا الإجراء.

224 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: ص. أفضل الممارسات: أمانة الكومنولث: 2001؛ ص. 35.

225 كتيب في تأسيس وتقوية مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: مركز الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ سلسلة التدريب المهني رقم 4، 1995؛ الصفحتان 30-31.

في حين أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الفردية لديها إجراءات مختلفة في تلقي وحل الشكاوى، فإن إجراء تحقيقات فعالة يتطلب بأن يكون للمؤسسات صلاحيات قانونية كافية وموظفين مدربين بشكل صحيح والتزاماً قوياً لمعالجة القضايا المطروحة من قبل مقدمي الشكاوى.

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التواصل بشكل واضح بإجراءاتها في تلقي وتقصي وحل شكاوى حقوق الإنسان، بما في ذلك المدة الزمنية لتقديم الشكاوى. هذا يجب أن يكون مبنياً في الوثائق المتوافرة بشكل علني. وهذا يضمن أن جميع أطراف الشكاوى قد فهمت العملية التي يجب على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان اتباعها. كما أنه يساعد أيضاً في تعزيز الثقة العامة في المؤسسة.

كما يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقدم المعلومات للمشتكين بشكل واضح حول حقوقهم والعلاجات الممكنة. ويتوجب عليهم أيضاً طلب الدعم لأولئك الذين قد يكونوا ضحايا لانتهاكات حقوق الإنسان خلال عملية الشكاوى، وذلك بتزويدهم بالمعلومات ومساعدتهم عندما يتطلب الأمر.

وهذا أمر مهم بشكل خاص للمهاجرين الذين يواجهون عوائق اللغة أو الأمية، كذلك القلق من التورط في النظام القانوني لبلد آخر. إذا رفضت المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان الشكاوى، فإنه من الحاسم تزويد المشتكين بأسباب واضحة للقرار وما هي الخيارات الأخرى الموجودة لحل الشكاوى.²²⁶

4.1. جمع الأدلة

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تجميع أكبر قدر ممكن من الأدلة المتعلقة بالشكاوى من أجل الشروع بإجراء تحقيقات فعالة.

وستكون غالبية الأدلة من المقابلات التي تم إجراؤها مع الشخص المتقدم بالشكاوى وكفيله. بالإضافة إلى أن هذه المقابلات قد تكشف مصادر أخرى للأدلة عبر التحقيق في المزاعم المطروحة. على سبيل المثال، أدلة الشهود – كالمقابلات أو التصريحات أو الشهادات الخطية – قد يتم جمعها أيضاً من الشهود أو موظفي القنصلية الرسميين أو المحترفين أو الخبراء المرتبطين بذلك، اعتماداً على طبيعة الشكاوى. قد تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً بجمع:

- تسجيلات طبية أو صور للجروح الذين يزعم أنها قد حصلت لهم
- تسجيلات رسمية، مثلاً من مكان العمل أو مكان الاحتجاز
- استجابات مزودة من قبل السلطات ذات العلاقة
- تقارير عن موقع الزيارات التي قامت بها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، مثلاً لمكان العمل أو مكان الاحتجاز.

بالإضافة إلى ذلك، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان جمع وتنقيح المعلومات حول الموقف الذي يواجهه العمال المهاجرين في البلد من سلسلة مصادر عامة، بما في ذلك القرارات ذات الصلة بقضايا المحكمة؛ التقارير المعدة من قبل المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية؛ تقارير مكاتب الأمم المتحدة، الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان أو أصحاب الولاية بشأن عملية محددة؛ والتقارير الإعلامية.

يجب أن تكون المعلومات مسجلة بشكل رسمي باستخدام شكل موحد لذلك فإنه بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بالتحليل والتحقيق في الشكاوى ذات الطبيعة المشابهة لتحديد الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان.²²⁷

226 معلومات مفصلة حول الإجراءات الفعالة في تحقيقات الشكاوى متضمنة في مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: المبادئ التاريخية الأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني4(مراجعة): OHCHR، 2010

227 حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى آسيا والمحيط الهادي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، اتحاد حظر التعذيب ومكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2010: ص. 41.



صورة إيه بي إف لمايكل باور.

4.2. إجراء المقابلات

تقدّم المقابلات عموماً معظم الأدلة التي تم جمعها من قبل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان خلال التحقيق. لذلك، فمن الضروري أن يكون لدى موظفي المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان فهماً واضحاً لهدف المقابلات التي يجرونها، كذلك المهارات الضرورية للتحضير، وتقديم وإجراء المقابلات مع جماعات مختلفة من الناس.

إن المقابلة تسمح للمؤسسات الوطنية بإجراء المقابلات من أجل:

- تجميع العديد من أجزاء المعلومات المختلفة من مقابل واحد
- الاستجابة للمعلومات التي يعطيها المقابل
- مقابلة المعلومات التي تم جمعها للتو
- التحقق من مصداقية المقابل
- منح الفرصة للمقابل كي يسرد قصته.²²⁸

هذه النقطة الأخيرة مهمة بشكل خاص من أجل ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، كالعامل المهاجرين، الذين قد يشعرون بأنهم خائفون، ومعزولون، ومنبوذون بسبب المواقف التي شهدها. تمنحهم المقابلة الفرصة للتحدث إلى شخص في موقع المسؤولية، يخبرون قصتهم ويتم الاستماع إليهم. يجب أن يتم تشجيعهم للحديث بوتيرتهم الخاصة وبكلماتهم الخاصة، دون أن يتم استعجالهم أو مقاطعتهم. في حين أن الغاية الرئيسية من المقابلة هي لجمع المعلومات، فإن هذه العملية يمكن أن تساعد أيضاً في تقوية وتمكين الضحايا.

يجب أن تكون المقابلات منظمة جيداً، ومهنية ولديها هدف واضح. يجب تحضير الأسئلة المفتوحة وغير الموجهة التي تسعى لجمع المعلومات حول "من"، "ماذا"، "متى"، "أين"، "لماذا"، و"كيف"، للشكوى.

يجب أن يحاول المقابل أن يجعل الشخص مرتاحاً. إلى أقصى حد ممكن، يجب إجراء المقابلة في مكان حيث يشعر الشخص بالأمان مع تأمين الخصوصية له. ومن المهم بشكل خاص ألا يفهم ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان المقابلة على أنها استجواب.

يجب أن يبدأ المقابل المقابلة بتقديم نفسه أو نفسها، دور المؤسسة الوطنية، وما هي المعلومات الواجب جمعها وكيف سيتم استخدامها وتخزينها. إن قضية السرية (انظر أسفل) يجب أيضاً أن تناقش قبل البدء بالمقابلة ويجب أن يضمن المقابل أن المقابل يزوده أو يزودها بالموافقة بناء على معرفة عن الطريقة التي ستستخدم بها المعلومات.

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تضمن توفر خدمات المترجم للأفراد الذين يطلبون واحداً. يجب أن يتذكر المقابلون توجيه أسئلتهم للمقابل والاستماع إلى أجوبته لتجنب الميل للتحدث "من خلال" المترجم الشفهي. بالإضافة إلى أنه، يجب ضمان السرية في عملية المقابلة، ويجب أن يطلب من المترجم التوقيع على تصريح السرية، وإن أمكن أمام الضيف.

علاوة على ذلك، يجب على المؤسسة الوطنية أن تأخذ بالاعتبار الخلفية الثقافية للمقابل وجنسه وعمره. على سبيل المثال، قد تكون هناك مواقف ملائمة فقط لموظف ذكر أو أنثى من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لإجراء المقابلة، القيام بإجراء حوار مع ولد قد يتطلب أيضاً المساعدة أو التوجيه من قبل شخص لديه مهارات خاصة في هذا المجال.

يجب أن يستخدم المقابلون تقنيات الحوار التي تبني جواً من التفاهم مع الضحية أو الشاهد وتشجع على التبادل المفتوح والكامل. يجب أن يكون لديهم مهارات الاستماع الجيد، الصبر، الموضوعية، التعاطف والقدرة على إعادة صياغة المعلومات التي تتم مشاركتها معهم.²²⁹ يجب عليهم أيضاً السعي لتجنب استخدام لغة معقدة أو تقنية.

يتوجب على المقابل تدوين ملاحظات ملخصة خلال اللقاء ومشاركتها مع الشخص في ختام المقابلة. بالإضافة إلى أنه، يتوجب على المحاور تكرار كيف ستستخدم المعلومات وضمان فهم الشخص وموافقته. بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قد "تطلب من الشاهد الإمضاء على الملاحظات كإثبات على موافقتهم. في هذه الحالات، ومع ذلك، فإن المحقق يجب أن يؤرخ ويوقع على الملاحظات لإنشائها كأدلة".²³⁰

معلومات مفصلة عن التحضير للمقابلات وإجرائها متوافر في منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.²³¹

4.3. السرية والأمان

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تكون متيقظة بأن الضحايا والشهود قد يكونوا مترددين بإعطاء أدلة لدعم الشكوى خشية الأذى أو الانتقام منهم.

ولحماية الضحايا والشهود، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الحفاظ على سريتهم قدر الإمكان خلال عملية التحري.²³² أشار مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان إلى أنه:

يمكن اتخاذ خطوات متنوعة لضمان هذا: أن يحجب اسم المقابل من تقرير التحقيق؛ حجب هوية المقابل عن المدعى عليه في حال وجود خوف حقيقي على الشاهد أو طرف آخر. مرة أخرى، يحتاج المحقق كي يوازن هذه الإجراءات مع حق المدعى عليه لمعرفة القضية المقامة ضده.²³³

229	نفس المصدر: ص. 47.
230	مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ، المبادئ، الأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (مراجعة): مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2010: ص. 87.
231	مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في منتدى آسيا والمحيط الهادي، اتحاد حظر التعذيب ومكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2010: انظر الفصل 5.
232	مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: أفضل الممارسات: أمانة الكومنولث: 2001: ص. 21.
233	مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ، المبادئ، الأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (مراجعة): مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، 2010: ص. 87.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان اتخاذ إجراءات عملية أخرى لحماية الضحية أو الشاهد الذي يوافق على إعطاء إقرار، ويتضمن ذلك:

- مقابلة الشخص في مكان يشعر أو تشعر فيه بالأمان أو، إذا كان في مكان الاحتجاز، حيث المراقبة أقل.
- السؤال عن إجراءات الأمان الاحترازية التي يعتقد الشخص أنه من الواجب اتخاذها عند بداية ونهاية المقابلة
- تزويد الشخص بطريقة ليبقى على تواصل مع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بعد المقابلة.
- عدم الإشارة بوضوح خلال المقابلات إلى إفادات كانت قد أعطيت من قبل آخرين وعدم الكشف عن هوية الشهود إطلاقاً.
- إجراء زيارة لمكان الاحتجاز بعد مدة قصيرة من المقابلة واللقاء مع المحتجز.²³⁴

4.4. وضع التوصيات

بعد تقييم الأدلة التي جمعت خلال التحقيق، تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان عادةً بإعداد تقرير التحقيق الذي يلخص الحقائق والأدلة ويحدد الأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان ويحلل الدلائل ويضع النتيجة والتوصيات.

وإذا تم الكشف عن وقوع تمييز أو انتهاك لحقوق الإنسان، فإن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التي غالباً ما تتضمن هيئة جماعية من أعضاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان - تقوم بتحديد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لحل المسألة.

تقترح المفوضية، من حيث المبدأ، بأن تكون هذه التوصيات هادفة إلى "جعل الضحية معافاة، وضمان أن يواجه المرتكب الإجراء المناسب، وحظر ارتكاب المزيد من هكذا انتهاكات".²³⁵

جعل الضحية معافاة "هذا يعني إرجاع الضحية إلى الحالة التي يمكن أن يكون عليه أو عليها في حال عدم وجود انتهاك لحقوق الإنسان"²³⁶ وقد تشمل إجراءات مثل وقف الانتهاك، أو أمر بالتعويض أو أمر للمدعى عليه لاتخاذ خطوات "لتخفيف الضرر".²³⁷

ولتحسين معايير حقوق الإنسان في المستقبل، يمكن للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، على سبيل المثال، تقديم توصيات تهدف إلى تحسين ظروف محددة لمكان العمل أو ممارسات في مكان معين من العمل أو عبر مجال العمل. وبإمكان مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية أيضاً أن توصي بإصلاحات تتناول سياسات وممارسات الوكالات التي توظف العمال المهاجرين أو أن تقدم توصيات تتعلق بالإشراف على أنشطتها.

وفي حال قام التحقيق بتسليط الضوء على نقص في القوانين الملزمة أو السياسات الحكومية، أو في حال عدم تنفيذ القوانين والسياسات الموجودة في الممارسة العملية، فإن مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية قد توصي باتخاذ خطوات لمعالجة هذه الثغرات.

قامت مبادئ باريس بمنح المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان السلطة لنشر توصياتها، ما يساعد بإحداث نقاش مشترك وتشكيل رأي عام، وهذا مهم خصوصاً إذا كانت الشكاوى ناتجة عن قضايا نظامية أوسع.

مع ذلك، وعلى قدر المستطاع، فإن نشر نتائج وتوصيات المؤسسات يجب أن يأخذ بعين الاعتبار حاجة الطرفين للسرية.²³⁸

234 حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية؛ منتدى آسيا والمحيط الهادي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، اتحاد حظر التعذيب ومكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ 2010؛ ص. 45.

235 المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان؛ التاريخ المبادئ الأدوار والمسؤوليات؛ سلسلة التدريب المهني رقم 4 (التنقيح 1)؛ مكتب المفوض العام لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة؛ 2010؛ الصفحة 89

236 نفس المرجع؛ ص. 90.

237 نفس المرجع؛ ص. 90.

238 نفس المرجع الصفحتين 91-92.



صورة إيه بي إف لمايكل باور.

5. تسوية النزاعات البديلة

تسعى بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لحل الشكاوى من خلال استخدام عمليات بديلة لتسوية النزاع، مثل الوساطة أو المصالحة.

هذا النهج، الذي عادة ما يكون أقل عدائية من التحقيقات الرسمية، يسمح لأطراف الشكوى بالحديث أثناء القضايا وتسوية المسألة وفقاً لشروط يتفق عليها الطرفان.

يقوم موظف من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بعمل عموماً كمسهل لتوفير المعلومات حول القوانين المتعلقة ومعايير حقوق الإنسان، بالمساعدة لضمان أن يتم الاستماع لكل طرف، والحفاظ على توازن القوة متساوية بين الأطراف ودعم المناقشات وبذلك يمكن التوصل إلى حل متفق عليه.

في العديد من البلدان، استخدمت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وبنجاح تسوية النزاع البديل في معالجة الشكاوى المتعلقة بقضايا العمل والحصول على السلع والخدمات والقوانين السياسية والتمييزية.

وعندما يتم التوصل لحل مقبول لكلا الطرفين، تقوم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بتسجيل النتيجة في اتفاق تسوية. يجب أن تكون شروط الاتفاق "متناغمة مع القانون الدولي والوطني لحقوق الإنسان ويجب أن تحل شكاوى الأطراف وأن تكون مستدامة. إن اتفاقات التسوية التي تنتج عن المصالحة يجب أن تصب في المصلحة العامة".²³⁹

سوف تختلف النتائج تبعاً لطبيعة الشكوى. ومع ذلك فقد تتضمن اعتذاراً، إعادة للعمل، تعويضاً عن الأجور الضائعة، تغييرات في مكان العمل أو الصناعة أو في سياسات الحكومة، أو قد يتطلب تدريباً لحقوق الإنسان يتضمن المنظمة التي تم الإدعاء عليها.

كما أن الحل البديل لتسوية النزاع يمكن أن يكون أداة فعالة جداً لإحداث تغييرات مستمرة في المواقف والسلوك.

ومع ذلك، فإنه توجد حالات يكون فيها الحل البديل لتسوية النزاع غير مناسب، مثلاً عندما تكون الشكاوى تتضمن انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان أو عندما يكون هناك تفاوت كبير في علاقة القوة بين الطرفين.

تذكر بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تقاريرها معدلات عالية من النجاح في استخدام الحلول البديلة لفض النزاع. مع ذلك، فإنه من المهم أن نلاحظ بأن ليس كل الشكاوى سيكون من الممكن حلها من خلال المصالحة والوساطة، خاصة إذا كان هناك مقاومة أو رفض من طرف المدعى عليه للانخراط في العملية.

في هذه الحالات، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقدم المشورة للمدعي فيما يخص الآليات البديلة التي قد تستخدم لحل المعضلة، كالشروع في إجراءات المحكمة.

6. تعزيز روابط الخدمات القانونية والآليات البديلة للشكاوى

ينبغي للمؤسسات الوطنية أن تأخذ بالاعتبار، بخصوص المساهمة لتعزيز دور القضاء في تعزيز وحماية حقوق الإنسان، القيام بالأعمال التالية:

تعزيز المساواة للحصول على العدالة ومساعدة الضحايا للتماس الإنصاف وذلك بتزويدها بمعلومات عن القانون والنظام القانوني، وخاصة فيما يتعلق بالفئات المهمشة أو الضعيفة بالإضافة إلى المهاجرين.

إعلان نيروبي²⁴⁰

إن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية ليست قادرة من موضعها على معالجة كل القضايا أو الشكاوى التي يتقدم بها العمال المهاجرين. فعلى سبيل المثال، بعض الشكاوى المتعلقة بالهجرة – أو العمل – قد لا تقع ضمن الاختصاص القضائي للمؤسسة الوطنية. وبدلاً من ذلك، فإن بعض الشكاوى قد تنطوي على سلوك إجرامي وقد لا تكون مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية تملك سلطة التحقيق.

بغض النظر عما إذا كانت شكاوى العامل المهاجر تقع ضمن ولايتها القضائية، فإنه ينبغي للمؤسسات الوطنية أن تسعى لتزويد الفرد بالمعلومات التي يحتاجها أو تحتاجها لطلب التعويض أو لحل القضية.

وقد يتضمن هذا إحالة الفرد للهيئة المناسبة للتعامل مع الشكاوى وتوفير وصف للخطوات المتضمنة في تقديم شكاوى لتلك الهيئة. ويمكن أن يشمل أيضاً مساعدته أو مساعدتها للوصول إلى خدمات المساعدة القانونية²⁴¹ وتسهيل الاتصال مع القنصلية ذات الصلة أو ربط الشخص بخدمات الإرشاد والصحة أو غيرها من خدمات الدعم.

في بعض الظروف، عندما تستنفذ كل الخيارات المحلية لحل الشكاوى، قد يكون الأفراد قادرين على تقديم الشكاوى في انتهاكات حقوق الإنسان من خلال آليات الشكاوى الفردية في الأمم المتحدة (أنظر الفصل 11 لمزيد من المعلومات).

إن تزويد العمال المهاجرين بمعلومات موثوقة هو مساهمة هامة حيث يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بالمساعدة في تعزيز حصولهم على العدالة.

ومع ذلك، فإنه يتطلب من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن يكون لديها فهم جيد وموحد للقضايا التي يواجهها العمال المهاجرين وممارسة استراتيجية لتعزيز وحماية حقوقهم الإنسانية وتأسيس اتصالات مع سلسلة أوسع من أصحاب المصالح ومقدمي الخدمات.

في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، حدّد عدد من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان شخصاً أو أكثر من الموظفين ليكونوا بمثابة ضباط "مركز تنسيق" يتولون مسؤولية تنفيذ برنامج عمل لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين.

في منطقة آسيا والمحيط الهادئ، حدّد عدد من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان شخصاً أو أكثر من الموظفين ليكونوا بمثابة ضباط "مركز تنسيق" يتولون مسؤولية تنفيذ برنامج عمل لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين.

240 إعلان نيروبي: المؤتمر الدولي التاسع للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، نيروبي، كينيا، 21-24 تشرين الأول/أكتوبر 2008، فقرة 33.

241 نفس المرجع، فقرة 33 تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان "لدعم تأسيس مراكز مساعدة قانونية وتوفير خدمات مبنغة وتزيد في إمكانية الحصول على العدالة وخاصة للناس الذين يعيشون في الفقر وغيرها من الفئات الأخرى غير المحمية" وإيجاد "وسائل ملائمة للتنسيق مع هكذا مراكز، خصوصاً لضمان أن تكون حقوق الإنسان مدمجة بشكل كامل ضمن تأمين المساعدة القانونية".

7. التعاون لحل الشكاوى عبر الحدود

سوف تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بإعلان:

تشجيع إنشاء آليات للتواصل والتعاون بين مؤسسات حقوق الإنسان بغية تبادل المعلومات في قضايا محددة أو مشاكل عامة تتعلق بانتهاكات في الحقوق الأساسية للمهاجرين غير الحاملين لوثائق رسمية وكذلك العمال المهاجرين، الذي من شأنه أن يزيد التعاون ويسهل تدخل محتمل من قبل هذه المؤسسات، بما يتوافق مع تكليفهم.

إعلان زاكاتيكاس²⁴²

بالنسبة لعدد كبير من العمال المهاجرين، خصوصاً العمال الذين لا يحملون وثائق والمهاجرين غير الشرعيين، فإن الاستغلال والانتهاكات الإنسانية التي قد تحدث لهم قبل مغادرتهم أوطانهم، يمكن أيضاً أن تحدث لهم خلال رحلتهم وبعد وصولهم إلى بلد المقصد.

طلب التعويض عن الانتهاكات التي تعرضوا لها يطرح بوضوح تحديات كبيرة، خصوصاً عندما تحدث في بلدان لديها هجرة وأطر عمل وأطر قانونية مختلفة.

أبرزت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في كل من بلدان المنشأ والعبور والمقصد أهمية تطوير تعاون أفضل فيما بينها لتبادل المعلومات وتحديد الاتجاهات الناشئة ورصد الشكاوى من قبل مواطنيها، بما في ذلك إمكانية المواءمة أو إنشاء آليات مترابطة للتعاطي مع الشكاوى.²⁴³

وفي الحالات العاجلة، قد تكون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قادرة على التعاون مع بعضها البعض – وأحياناً بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية أو الإتحادات النقابية – لإجراء تحقيقات عبر الحدود الوطنية في الشكاوى الفردية للانتهاكات، خصوصاً عندما يتم نقل هؤلاء الأفراد بعيداً عن حماية بلدانهم الأصلية.

دراسة حالة:



في عام 2003، طلبت المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان في منغوليا المساعدة من مفوضية حقوق الإنسان في ماليزيا للتحقيق في حالات الاتجار بأربع نساء منغوليات تم احتجازهن بموجب النظام القانوني الماليزي الذي يجرم الدخول غير النظامي والعمل في ماليزيا وفي ذلك الوقت لا يتم التمييز بين "المهاجرين غير الشرعيين" والأشخاص المتاجر بهم.

242 إعلان زاكاتيكاس: ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان: الأسباب، التأثيرات والنتائج لظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، مكسيكو، 14-15 تشرين الأول/نوفمبر لعام 2004، فقرة 11.

243 مناقشة من مداولات جاكارتا حول حقوق الإنسان للمهاجرين إلى لجنة الحوار العليا في الأمم المتحدة للهجرة والتنمية نيويورك، الولايات المتحدة، 14-15 أيلول/سبتمبر لعام 2006، افقرة 2.1: "الحماية الكاملة للحقوق الإنسانية للعمال المهاجرين تتطلب أدوات قانونية صحيحة التي سوف تضمن هكذا حماية للحقوق...مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، في بلاد المنشأ وكذلك المقصد، يجب أن تأخذ دوراً قيادياً في هذا المسعى، بما في ذلك تطوير آلية الشكاوى عبر الحدود وتقديم تقارير منتظمة حول الحقوق الإنسانية لجميع المهاجرين".

دراسة حالة:

على الرغم من أن نيوزيلندا ليست طرفاً في المعاهدة الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فإن **لجنة حقوق الإنسان في نيوزيلندا** ترصد ظروف فئات محددة من العمال المهاجرين المدرجين في المعاهدة، بما في ذلك "البحارة".



في عام 2010، أصبحت اللجنة الوطنية على بينة من الإدعاءات الكثيرة بخصوص العمل والإساءات لحقوق الإنسان متضمنة بذلك البحارة الأندونيسيين الذين كانوا يعملون على متن سفينة كورية قبل أن تغرق هذه السفينة قبالة شواطئ نيوزيلندا. لقد تم الاتصال بمفوضية حقوق الإنسان الوطنية في أندونيسيا (كومناس هام) للمساعدة والنصح بشأن قدرة كومناس هام في حماية هؤلاء الرعايا من العقاب أو الانتقام من قبل "وكالات التوظيف/الاستخدام" لدى عودتهم. كما أثبتت هذه المسألة مع **مفوضية حقوق الإنسان الوطنية في كوريا (NHRCK)**

في تشرين الثاني/نوفمبر لعام 2011، قدمت المفوضية أيضاً عريضة إلى لجنة التحقيق الوزاري بشأن السفن الأجنبية المستأجرة والتي دعمت فيها الظروف العادلة والكرامة لطواقم السفن الأجنبية المستأجرة. وقد استخدمت اللجنة عريضتها لتعزيز استخدام مبادئ روجي Ruggie²⁴⁴ في العمل وحقوق الإنسان، الذي تم اعتمادها من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة وقد تم الإبلاغ عن توصيات اللجنة من خلال المناقشات مع كومناس هام والمفوضية الوطنية الكورية لحقوق الإنسان ورئيس مفوضية آسيان ASEAN لحقوق الإنسان الدولية.

8. الرصد والتحقيق في الانتهاكات المنهجية ضد العمال المهاجرين

ينبغي للمؤسسة الوطنية، حيثما تجد ذلك مناسباً، أن تقوم بالرصد والتحقيق والشروع في الشكاوى لحماية حقوق العمال المهاجرين. كجزء من استمرارية جهود الرصد، تضمين قسم متعلق بالهجرة ويشمل ما يرتبط بالتأثير على التنمية، في تقاريرها السنوية. يتم تشجيع إصدار تقارير خاصة عند الاقتضاء.

إعلان سانتا كروز²⁴⁵

إن لدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مسؤولية الرصد المنتظم لظروف حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين، بما في ذلك العمال غير الموثقين والمهاجرين غير الشرعيين.

لضمان بأن هناك تركيز مستمر على هذه القضايا، قد تعيّن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان المسؤولية عن الرصد هذا لموظف أو لمكتب محدد ضمن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان.²⁴⁶ وقد تعيّن أيضاً موظفاً أو أكثر كضباط "مركز تنسيق" بشأن حقوق العمال المهاجرين، مع واجبات واضحة فيما يتعلق بأنشطة الرصد والتوعية.²⁴⁷

244 تستند المبادئ التوجيهية للمصالح التجارية وحقوق الإنسان على دعامات ثلاث هي: واجب الدولة في الحماية من إساءات حقوق الإنسان؛ مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان؛ حصول أكبر للضحايا على العلاج الفعال.

245 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ 24 - 26 تشرين الأول/أكتوبر 2006، الفقرة 29.

246 على سبيل المثال، قامت مفوضية حقوق الإنسان في نيوزيلندا، بتخصيص مفوض للمساواة في فرص التوظيف. إن أحد الأنشطة الرئيسية للمفوضية في هذا المجال هو "تأمين الحصول على خدمة حل النزاع بدون تحيز وفي الوقت المناسب للإجابة عن الأسئلة وتسوية الشكاوى بخصوص التمييز غير القانوني والتحرش في مكان العمل".

247 على سبيل المثال، قامت لجنة حقوق الإنسان الوطنية في قطر بعدد من زيارات التفتيش كل شهر لأماكن توظيف العمال المهاجرين وأماكن إقامتهم "للاطلاع على أحوالهم أو لعب دور وسيط بينهم وبين (رب عملهم)؛ انظر تقرير مفوضية حقوق الإنسان الوطنية إلى الاجتماع السنوي الخامس في منتدى آسيا والمحيط الهادي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: بالي، أندونيسيا؛ 3-5 آب/يوليو 2010، ص. 4.

وبدلاً من ذلك، عندما تتولى مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية مراقبة حقوق الإنسان في مجال موضوعي محدد – مثل الحق في الصحة – فإنه يجب على المؤسسة أن تتشاور مع العمال المهاجرين وأن تجمع معلومات عن القضايا المحددة والعوائق التي يواجهونها. يجب إبراز هذه المعلومات في التقارير التي أعدتها مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية.²⁴⁸

ينبغي للمؤسسة الوطنية أيضاً أن ترصد وسائل الإعلام بانتظام وأن تكون سباقة في الاستجابة لمزاعم انتهاكات حقوق الإنسان التي برزت في هذه التقارير. إن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تملك السلطة في إقامة تحقيقات سيوموتو عليها أن تتبع فوراً المسائل التي تقع ضمن اهتمامها مع السلطات المعنية بذلك.

في القيام بعمل الرصد هذا، قد تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتحديد الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان أو التمييز الذي حصل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وبالمثل، قد تستقبل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان عدداً كبيراً من شكاوى العمال المهاجرين حول نفس القضية، كمارسات الاستغلال في أماكن العمل ضمن صناعة محددة أو معاملة تمييزية عندما تسعى للحصول على خدمات التعليم أو الصحة.

وبدلاً من التعامل مع عدد من الشكاوى الفردية على أساس كل حالة على حدة، قد تسعى المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان "لضم" الشكاوى الفردية في قضية مشابهة بغية تطوير التوصيات التي تعالج الطبيعة المنهجية للقضايا التي أثّرت.

قد تسعى المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً للبدء بتحقيقاتها لتقييم نطاق وأثر انتهاكات حقوق الإنسان التي يزعم أنها حدثت وتحديد الأسباب الكامنة وراءها ووضع توصيات تعزز تغيير عملي ودائم.



صورة الأمم المتحدة للوزير جاب.

248 على سبيل المثال، نشرت مفوضية حقوق الإنسان في جزر المالديف "تقييم سريع حول الإسكان في جزر المالديف" (2008) وتقييم سريع لحالة التوظيف في جزر المالديف (2009). كلا التقريرين حددا انتهاكات منهجية لحقوق الإنسان التي حصلت لعمال مهاجرين مقيمين في البلد.

وتبعاً لطبيعة القضايا التي هي قيد النظر، فإن بإمكان المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان إقامة تحقيق عام أو بإمكانها جمع المعلومات والبراهين من الطرفين على أساس السرية.

أيّاً كان النهج الذي تتبعه المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، فإنه من الضروري بأن تكون أهداف وأساليب عملية التحقيق وثيقة الصلة مع جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة بذلك، وأن يكون التحقيق قائماً على مبدأ العدالة الإجرائية.

كما هو الحال في عملية التعامل مع الشكاوى الفردية، فإن جمع الأدلة هو شيء أساسي لإجراء تحقيق فعّال. لإجراء تحقيقات في قضايا منهجية، قد يتضمن ذلك:

- جمع ومراجعة وثائق من الدوائر الحكومية ذات الصلة وهيئات القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني.
- تحليل تشريع وسياسات الحكومة بالمقارنة مع معايير حقوق الإنسان الوطنية والدولية، فضلاً عن التوصيات التي قدمت إلى الدولة من قبل هيئات معاهدات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة والإجراءات الخاصة من خلال المراجعة الدورية الشاملة.
- القيام بزيارات لمواقع محددة يزعم أنها شهدت انتهاكات (مثل الموانئ والمعابر الحدودية، أماكن الاحتجاز، أماكن العمل والسكن الذي يوفره رب العمل)
- إجراء مقابلات مع الأفراد والمنظمات من ذوي الصلة، والتي قد تشمل الضحايا، الشهود، المنظمات المدعية، الدوائر الحكومية، النقابات العمالية، المنظمات غير الحكومية، منظمات المهاجرين والخبراء في هذا المجال.

في بعض الحالات قد يطلب من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان استخدام سلطاتها القانونية لفرض التعاون على الطرفين في عملية التحقيق. وقد تتلقى أيضاً المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان معلومات أو تجري مقابلات مع الضحايا أو الشهود على أساس سري، وذلك لتجنب إمكانية الانتقام أو الإيذاء.

استناداً إلى نتائج التحقيق، يجب على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وضع التوصيات التي تسعى إلى توفير التعويض للانتهاكات حقوق الإنسان التي أثبت وقوعها. ينبغي أن تكون "واسعة بما فيه الكفاية لضمان وقف الانتهاكات، وعدم حدوث انتهاكات مشابهة، وأن تطبق العقوبات عندما يكون هذا مبرراً والضحايا يعاملون "كمجموعة" حيث يكون هذا ممكناً وملائماً".²⁴⁹

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بمحاسبة الحكومة والوكالات الحكومية عن الانتهاكات الجسيمة في حقوق الإنسان، بما في ذلك تهديد الحياة، السلامة الجسدية والكرامة الإنسانية للمهاجرين عند محاولتهم اجتياز الحدود أو عند وقوعهم في أيدي السلطات.²⁵⁰

يمكن تضمين نتائج وتوصيات التحقيق في التقرير السنوي للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أو في تقرير مستقل للتحقيق يتم تقديمه للبرلمان. ويمكن إجراء تحقيق علني لبناء فهم مجتمعي للقضايا التي تواجه العمال المهاجرين ولإثارة النقاش ودعم التوصيات.

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تدافع بقوة عن التنفيذ الكامل لتوصياتها ومتابعة الخطوات التي اتخذتها الحكومة والكيانات التجارية²⁵¹ والأطراف الأخرى ذات الصلة للامتثال لمعايير حقوق الإنسان، ولا سيما أنها تطبق على العمال المهاجرين

معلومات أكثر حول إنشاء وإجراء تحقيقات عامة موجودة في الفصل 9.

249 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ، المبادئ، الأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (النتيجه 1): مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 2010، الصفحة 96.

250 إعلان الرباط للهجرة وحقوق الإنسان: الحوار العربي – الأوروبي الثالث لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية حول الهجرة وحقوق الإنسان: الرباط، المغرب، 6 – 8 أيار/مايو 2008.

251 إعلان أدنبره: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان: أدنبره، اسكتلندا، 8-10 تشرين الثاني/نوفمبر 2010، القسم C للتعامل مع الشكاوى، الفقرة IV: "بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مع وظائف التعامل بالشكاوى، أن تنظر في استخدام آليات الشكاوى لديها، ونتائج الشكاوى والتحقيقات، لاستمرار ممارسات الرصد للكيانات التجارية".

دراسة حالة

في عام 2011، توصلت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر لبحث وطني درست فيه أوضاع العمال غير المهرة في قطاع البناء والتشييد. تضمنت الدراسة وجهات نظر العمال المهاجرين وأرباب العمل وتقييم الأطر القانونية والسياسية على العمالة والهجرة في قطر. وبحثت أيضاً فوائده ومساوئ نظام الكفالة المستخدم في قطر وبلدان أخرى في الشرق الأوسط

وجدت الدراسة أن الأجور والظروف المعيشية للعمال في قطاع البناء والتشييد بعيدة عن العدل والملاءمة، واستخدمت اللجنة نتائجها للتوصية بأنه على الحكومة "أن تتلاءم مع قانون العمل ونظام الكفالة، عن طريق الحد من بعض الصلاحيات الممنوحة للكفيل" وأوصت أيضاً بأن تنظر الحكومة باستبدال نظام الكفالة الحالي مع إصدار بديل يضم وجهات نظر العمال المهاجرين وأرباب العمل



قدمت اللجنة عدداً آخر من التوصيات الموسعة، تضم:

- رفع أجور العمال الوافدين، بالنظر إلى مستويات الأسعار في الدولة وطبيعة وصعوبة العمل، كذلك مخاطر الإصابة في مكان العمل.
- تحسين شروط السلامة في مكان العمل
- يتطلب من أرباب العمل توفير وجبات الطعام والماء والمراحيض وأماكن مظلة لاستراحة العمال.
- فحص الشركات والتأكد من أنها تقدم المسكن الملائم للعمال، فضلاً عن الخدمات الطبية.
- زيادة وعي العمال بحقوقهم وقوانين العمل، كذلك المنظمات التي يمكنهم أن يتصلوا بها عندما تقتضي الحاجة.



صورة لريتشارد مسنجر.

نقاط رئيسية: الفصل 7

- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دعم العمال المهاجرين لتقديم شكاوى في انتهاكات حقوق الإنسان من خلال تطوير برامج التوعية التي تشرح دور هذه المؤسسات في التحقيق واستقلالها عن الدولة؛ من خلال التزويد بمعلومات بلغات مختلفة؛ ومن خلال ضمان أن تكون عملية الشكاوى مجانية وغير رسمية؛ ومن خلال ضمان وجود مترجمين.
- عندما يتم التحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان، فإنه ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان جمع أدلة الشهادة (كالمقابلات والبيانات)، أدلة وثائقية (كالعمالة والسجلات الطبية أو المتعلقة – بالاحتجاز) والأدلة المادية، المتعلقة بذلك.
- بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تسوية الشكاوى بإصدار أوامر قانونية واجبة النفاذ إلى الأطراف المعنية، من خلال الوساطة والتوفيق، ومن خلال التماس التعويض نيابة عن الشكاوى المقدمة من خلال المحاكم أو الهيئات القضائية أو عبر تحويل للشكاوى إلى هيئات أخرى مؤهلة للتعامل مع الشكاوى.
- بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان البدء بتحقيقات في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم.
- وفي الحالات العاجلة، يمكن للمؤسسات الوطنية أن تتعاون مع بعضها البعض، وفي بعض الأحيان بالشراكة مع المنظمات غير الحكومية أو النقابات – لإجراء تحقيقات عالمية في الشكاوى الفردية لانتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين.



قراءات إضافية

- مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ، المبادئ، الأدوار والمسؤوليات؛ سلسلة التدريب المهني رقم 4 (المراجعة 1)؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2010
- حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية؛ منتدى آسيا والمحيط الهادئ، جمعية منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان؛ 2010
- مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: أفضل الممارسات؛ أمانة الكومنويلث؛ 2001
- كتيب تدريب على مراقبة حقوق الإنسان؛ سلسلة التدريب المهني رقم 7؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2001
- بروتوكول إسطنبول: كتيب عن التحقيق والتوثيق العملي للتعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛ سلسلة التدريب المهني رقم 8؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2001



الفصل 8:

حماية حقوق المهاجرين المحتجزين

أسئلة أساسية



- ما هي الخطوات التي يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان اتخاذها لحماية حقوق المهاجرين المحتجزين؟
- ما هي الأنواع المختلفة لزيارات المراقبة؟ ما هي قيمة هذه الزيارات بالنسبة لحماية المهاجرين المحتجزين؟
- كيف يرتبط نظام رصد الاحتجاز الوقائي بطالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين؟



أسس مشاركة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

مبادئ باريس

الأهلية والمسؤوليات

3. سيكون للمؤسسة الوطنية، على سبيل المثال وليس الحصر، المسؤوليات التالية:

(أ) تقديم الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير، بشأن أي من القضايا التي تتعلق بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، للحكومة والبرلمان وأي هيئة أخرى مؤهلة على أساس استشاري إما نزولا عند طلب السلطات المعنية أو من خلال ممارستها لصلاحيات الاستماع للقضايا. وقد تقرر المؤسسة الوطنية نشر ما تقدم ذكره. هذه الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير بالإضافة إلى أي امتياز خاص بالمؤسسة الوطنية سترتبط بالمجالات التالية:

(iv) لفت أنظار الحكومة تجاه الحالات في أي جزء من البلاد حيث تنتهك حقوق الإنسان وتقديم الاقتراحات لها بشأن مبادرات لوضع حد لهكذا حالات وإبداء رأي بشأن مواقف الحكومة وردات فعلها حيث يكون ذلك ضروريا.

(ب) ضمان وتعزيز توافق التشريعات والتنظيمات والممارسات الوطنية مع المواثيق الدولية لحقوق الإنسان وتنفيذها الفعال، حيث تكون الدولة طرفا في هذه المواثيق.

(ج) تشجيع المصادقة على المواثيق المذكورة أعلاه أو الانضمام إليها وضمان تنفيذها.

(د) المساعدة في وضع برامج لأجل التحقيق بشأن حقوق الإنسان والقيام بالأبحاث بشأنها والمشاركة في تنفيذها في المدارس والجامعات والمؤسسات التجارية.

(هـ) الإعلان بشأن حقوق الإنسان والجهود المبذولة لمحاربة كل أشكال العنصرية. وبالأخص التمييز العرقي من خلال زيادة التوعية العامة، وخاصة من خلال المعلومات والتعليم ومن خلال الاستفادة من كل أجهزة الصحافة.

مبادئ إضافية بشأن حالة المفوضيات المملوكة لصلاحيات شبه قضائية

قد تفوض مؤسسة وطنية ما النظر في الشكاوى والعرائض بخصوص الحالات الفردية وتدارسها. قد تقدم القضايا لها من قبل الأفراد أو ممثليهم أو طرف ثالث أو منظمات غير حكومية أو مؤسسات الاتحاد العمالي أو أي منظمات تمثيلية أخرى.

1. مقدمة

لقد أصبح هناك ميل متنامٍ بين البلدان في جميع مناطق العالم نحو احتجاز المهاجرين الذين يخلون بشروط تأشيرتهم أو لديهم حالة غير قانونية في البلد أو كانوا قد وصلوا بطريقة غير قانونية وبما فيهم طالبي اللجوء.²⁵²

فبحسب ائتلاف الاحتجاز الدولي: "يتعرض المهاجرون واللاجئون والأشخاص عديمو الجنسية وطالبو اللجوء، بصورة خاصة، للتوقيف لفترات طويلة بشكل متزايد وفي ظروف لا تتوافق مع المعايير الدولية حيث يكاد لا يتوفر لهم الوصول لإجراءات اللجوء ولا يتوفر لهم حق الطعن في احتجازهم في كثير من الأحيان."²⁵³

عادة ما يحتجزون في مرافق الاحتجاز المعنية بالهجرة، التي تمتلك مراكز في المطارات وغيرها من نقاط الدخول إلى البلد وفي السجون ومراكز الشرطة وغيرها من أماكن الاحتجاز. قد يحتجزون عند وصولهم أو لحين الحسم بشأن وضع هجرتهم أو طلب لجوئهم أو خلال انتظار ترحيلهم من البلاد.

الوقت الذي يُستغرق في الحجز أو في ظروف شبيهة بالحجز يمكن أن يختلف بشكل ملحوظ، من أيام لأسابيع وفي بعض الأحيان أشهر وحتى سنوات. وثقت تقارير ودراسات عديدة، ومن ضمنها تلك التي حضرتها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، سوء معاملة المهاجرين وانتهاكات حقوق إنسان خطيرة بحقهم عندما كانوا محتجزين، وذلك بالإضافة للآثار السلبية الخطيرة للاحتجاز على صحتهم العقلية وعافيتهم. وفي بعض الحالات، أدى هذا للانتحار ولأعمال أذية النفس من قبل المحتجزين.

الأثر الفاجع للاحتجاز على الأطفال، الذين عادة ما يحتجزون في منشآت مع راشدين غير مرتبطين بهم، يمكن أن يكون خطيرا وطويل الأمد بشكل لافت. القاصرون من غير المصحوبين معرضون بشكل خاص للاستغلال خلال تواجدهم في الاحتجاز.

في عام 2010، تبنت مجموعة الهجرة العالمية بياناً يدعو الدول لإعادة النظر في حالة المهاجرين في حالة غير قانونية لأنهم كثيراً ما يتعرضون "لاحتجاز مطول أو معاملة سيئة."²⁵⁴ وعلاوة على ذلك، حث أمين عام الأمم المتحدة الدول الأعضاء على إنهاء تجريم المهاجرين غير النظاميين وعلى البحث عن بدائل مناسبة للاحتجاز وبالأخص لأجل الأطفال.²⁵⁵

كجزء مركزي من نظام حماية وطني قوي لحقوق الإنسان، يمكن أن تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دوراً أساسياً في حماية حقوق كل الأشخاص المجردين من حريتهم وبما فيهم اللاجئون وطالبي اللجوء والمهاجرين.

يمكن أن يتضمن هذا تقديم توصيات عامة لتقوية إطار العمل القانوني الخاص ببلد ما، ويشمل ذلك تأييد مصادقة الحكومة على البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب ومراقبة أماكن الاعتقال التي يحتجز فيها المهاجرون والتوصية ببدائل عن الحجز

252 رُكز المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، جورج بستاماته، في تقريره الأخير لمجلس حقوق الإنسان على تجريم المهاجرين ولحظ بأن المهاجرين: "كانوا ولا يزالون معرضين بشكل خاص للاحتجاز أو لتقييد حريتهم في التحرك بما يتضمن ذلك حرمانهم من حريتهم. ويكون ذلك عادة من خلال الحبس القسري في البلد الملتقي أو خلال الترانزيت (برا أو بحرا) على حد سواء." انظر: لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 33/A/HRC/17، الفقرات 18-19. يُنقِظ لهذا الميل أيضاً في وقت سابق من خلال توسيع تفويض فريق عمل الأمم المتحدة المعني بالتوقيف العشوائي من قبل مفوضية حقوق الإنسان "في قرارها 50/1997 الذي يتناول قضية التوقيف الإداري لطالبي اللجوء والمهاجرين: تقرير فريق العمل المعني بالتوقيف العشوائي وتعزيز وحماية كل حقوق الإنسان المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وبما في ذلك الحق بالتنمية، لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 47/A/HRC/16، ص 4.

253 المستند المقدم للجنة المعنية بالعمال المهاجرين: يوم المناقشة العامة بشأن حقوق العمال المهاجرين في حالة غير قانونية وأفراد عائلاتهم، الإثنين 19 سبتمبر 2011، ائتلاف الاحتجاز الدولي، ص 3

254 بيان مجموعة الهجرة العالمية المعنية بحقوق الإنسان للمهاجرين في حالة غير قانونية: مجموعة الهجرة العالمية، 30 سبتمبر 2010.

255 "الميل الماضي باتجاه زيادة تجريم الهجرة الغير قانونية تستمر: المهاجرون يواجهون العنصرية والاستغلال وظروف سكن مزرقة، قالت اللجنة الثالثة: GA/SHC/3986، 22 أكتوبر 2010

للمهاجرين في حالة غير قانونية وتعزيز وصولهم للعدالة وللخدمات القانونية وتدريب الموظفين العموميين والتوعية العامة بشأن القضايا التي تواجه المهاجرين في الحجز.

كل شخص مجرد من حريته يوضع في موقف ضعيف. غير أن بعض الأفراد يواجهون مخاطر أكبر لجهة انتهاك حقوق الإنسان الخاصة بهم بسبب صفات معينة لديهم وأو عوامل ظرفية.²⁵⁶

فإنه من المهم إذن أن تلتفت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل خاص لحاجات المجموعات الضعيفة من المهاجرين في الاحتجاز وذلك بما يشمل الأطفال والنساء والأشخاص المسنين والمعوقين وأولئك المتأثر بهم لغرض استغلالهم جنسياً وأولئك الذين تعرضوا للتعذيب في بلادهم الأصلية.

لكي تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل فعال في هذا المجال، يجب عليها السعي لتنمية شراكات مع أفراد ومنظمات تمتلك مهارات تخصصية وفهم لقطاع الهجرة واللجوء.

2. تقوية إطار العمل القانوني الوطني

ستسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز أسلوب حقوق الإنسان للتعامل مع الهجرة وإدارتها. تشدد مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية على أن كل دولة مسؤولة عن ضمان احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل الأشخاص بغض النظر عن وضع هجرتهم.

إعلان سانتا كروز²⁵⁷

إن تحديد وفرض السياسات بشأن الهجرة حق سيادي لكل دولة. غير أن للدول أيضاً، في مجتمع دولي متزايد العالمية، التزام قانوني وأخلاقي باحترام حقوق إنسان كل الأشخاص الخاضعين لولايتها، وذلك بغض النظر عن وضع هجرتهم.

تلحظ لجنة الحقوقيين الدولية بأن:

تؤكد المعايير الدولية على وجوب كون الاحتجاز، عند التحكم بالهجرة، استثناءً عوضاً عن كونه القاعدة وألا يستخدم إلا كخيار أخير وألا يفرض إلا عند عدم إمكانية تنفيذ أي بدائل تقييدية أخرى كمتطلبات الإبلاغ أو القيود على الإقامة في الحالات الفردية.²⁵⁸

للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ولاية واضحة بضمان توافق قوانين وسياسات بلدانها بخصوص معاملة المهاجرين وإدارتهم، وبالأخص أولئك الذين هم في حالة غير قانونية، مع معايير حقوق الإنسان الدولية والقانون العرفي الدولي.

عادة ما يوضع اللاجئون وطالبو اللجوء والعمال غير الموثقين والأشخاص الذين هربوا أو أُتجر بهم عبر الحدود في الحجز الإداري ريثما يتم ترحيلهم أو يحسم بشأن وضع هجرتهم. وإن هذا يضع أفراداً ضعفاء أصلاً في مواقف أخطر ومثيرة للقلق.

بالتالي، فإن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مسؤولية خاصة بضمان استطاعة الإطار القانوني الضابط للاحتجاز المهاجرين على حماية حقوقهم وحمايتهم في الواقع.

256 حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المحتجزين: ورقة موقف الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، 2012؛ ص 1.

257 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتهم؛ سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ 24-26 أكتوبر 2006؛ الفقرة 14.

258 الهجرة وفانون حقوق الإنسان الدولي؛ دليل مزاوول المهنة رقم 6؛ لجنة الحقوقيين الدولية؛ 2011؛ ص 147

يمكن أن تساهم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تطوير إطار قانوني فعال من خلال:

- تشجيع الدولة على تصديق معاهدات حقوق الإنسان الدولية ذات العلاقة
- تقديم توصيات لتعديل القوانين والسياسات لأجل تحسين الحماية القانونية المتوفرة للمهاجرين وزيادة إتاحة وصولهم للعدالة
- ضمان عدم سماح قوانين الهجرة بعودة المهاجرين إلى بلدان قد يواجهون فيها الاضطهاد والتعذيب وغير من أشكال سوء المعاملة
- تعزيز بدائل عن الحجز الإداري للمهاجرين في حالة غير قانونية
- اقتراح إجراء تعديلات على سياسات وإجراءات الحجز تساهم في تعزيز سلامة وكرامة ورفاهية كل المهاجرين المجريين من حريتهم.

يمكن أن تستفيد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من المعلومات التي تجمعها من مراقبة أماكن الاحتجاز²⁵⁹ ومن تحليل كل قوانين وسياسات الهجرة ذات الصلة في تطوير توصيات مستنيرة معدة لكي تتدارسها الحكومة.

2.1. ترويج المصادقة على المعاهدات الدولية

يضع قانون حقوق الإنسان الدولي معايير واضحة لمعاملة الأشخاص المجريين من حريتهم وبما في ذلك المهاجرين في حالة غير قانونية وطالبي اللجوء واللاجئين.

الاتفاقية المرتبطة بوضع اللاجئين 1951 (اتفاقية اللاجئين) وبروتوكول عام 1967 الخاص بها يوفران الأساس لنظام المجتمع الدولي لحماية اللاجئين.

عرفت المادة الأولى للاتفاقية اللاجئ على أنه شخص "خارج بلد قوميته أو إقامته الطبيعية؛ لديه خوف ذو أساس من الصحة من الاضطهاد بسبب عرقه أو دينه أو جنسيته أو عضويته في مجموعة اجتماعية معينة أو انتمائه لاتجاه سياسي معين ويكون غير قادر أو غير مستعد للانتفاع من حماية ذلك البلد أو العودة إليه بسبب خوفه من الاضطهاد".

توضح الاتفاقية حقوق ومسؤوليات اللاجئين وذلك بالإضافة للالتزامات الدول القانونية بحماية حقوق اللاجئين وطالبي اللجوء.

مبدأ "حظر الطرد"، الموضح في المادة 33، مادة أساسية في الاتفاقية يلزم الدولة بعدم إعادة الفرد قسراً إلى بلد قد يكون فيه عرضة للاضطهاد.

تشمل حقوق أخرى تضمنتها الاتفاقية:

- الحق بعدم الإعادة القسرية وذلك فيما عدا الحالات التي تكون تحت ظروف معينة معرفة على نحو دقيق (المادة 32)
- الإعفاء من عقوبات الدخول غير القانوني إلى أراضي دولة متعاقدة (المادة 31)
- الحق في العمل (المادة 17)
- الحق في المسكن (المادة 21)
- الحق في التعليم (المادة 22)
- الحق في الإغاثة والمساعدة العامة (المادة 23)
- الحق في حرية الدين وحرية الوصول للمحاكم (المادتان 4 و 16)
- حرية التنقل ضمن الإقليم (المادة 26)
- الحق في وثائق السفر والهوية الشخصية (المادتان 27 و 28).²⁶⁰

259 طور مشروع الاحتجاز العالمي عملية ترميز للأبحاث حول أماكن حجز الهجرة. انظر: حجز الهجرة والتناسبية مايكل فليين، ورقة عمل مشروع الاحتجاز العالمي رقم 4: 2011.

260 الاتفاقية المرتبطة بوضع اللاجئين 1951 وبروتوكول 1967 الخاص به، الالتزام يمكن أن يحدث فرقاً كبيراً! مكتب المفوض السامي لشؤون اللاجئين في الأمم المتحدة، 2001، ص 5

تنص **الاتفاقية الدولية حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأسرهم** على موجز واضح عن حقوق الإنسان التي يجب أن توفر لكل العمال المهاجرين، وبما فيهم الذين هم في حالة غير قانونية، من خلال وكالات إنفاذ القانون وسلطات الاجتياز.

وتشمل هذه الحقوق تلك التي تكون عند الاعتقال كالحق في تبليغ الاتهامات بلغة يعرفونها والحق في التواصل مع المسؤولين الدبلوماسيين أو موظفي القنصليات والحق في المثل بشكل لائق أمام المحكمة وحق الاستعانة بمترجم فوري لكي يفهم مجريات المحاكمة.

تلحظ الاتفاقية أيضاً بأن "القاعدة العامة لن تكون بأن يحتجز المحاكمون ريثما تبدأ المحاكمة".²⁶¹ إذا حرم عامل مهاجر من حريته فإن له الحق في طلب مراجعة مشروعية حجزه من قبل محكمة²⁶² وأولئك "الذين كانوا ضحايا الاعتقال أو الحجز غير المشروع سيكون لهم حق واجب الإنفاذ في التعويض".²⁶³

المادة 20 من الاتفاقية تلحظ أيضاً بأن العامل المهاجر لن يسجن بسبب فشله في إنجاز التزام تعاقدي.

خلال وجودهم في الحجز، سيعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم "بإنسانية و باحترام مراعاة للكرامة المتأصلة للإنسان البشري ولهويته الثقافية".²⁶⁴



صورة الأمم المتحدة لإريك كابلستان

261 الاتفاقية الدولية حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وعائلاتهم: المادة 16(6).

262 المرجع نفسه: المادة 16(8).

263 المرجع نفسه: المادة 16(9).

264 المرجع نفسه: المادة 17(1).

يجب أن يفصل المهاجرون المتهمون المجردون من حريتهم المنتظرون لبدء المحكمة وأولئك المحتجزون بسبب أحكام مرتبطة بالهجرة قدر المستطاع عن الأشخاص المدانين وأن يفصل الأحداث عن الراشدين.

تحظر الاتفاقية التعذيب أو المعاملة اللئيمة أو غير الإنسانية أو المهينة أو معاقبة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.²⁶⁵

تنص المادة 22 من الاتفاقية أيضاً على أن:

العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لن يكونوا عرضة لتدابير الترحيل الجماعي. كل قضية ترحيل ستدرس وسيحسم بشأن كل القضايا كل على حدة.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يصدر طلب الترحيل من قبل "السلطة المؤهلة وطبقاً للقانون".²⁶⁶ ما عدا الحالات التي يكون قد اتخذ قرار نهائي فيها من قبل سلطة قضائية، للفرد الحق في أن تراجع قضيته من قبل السلطة المؤهلة لذلك "إلا إذا تطلبت دواعي قهرية للأمن القومي غير ذلك".²⁶⁷

ينص **الميثاق الدولي حول الحقوق المدنية والسياسية**، المتبنى في عام 1966، على كثير من التزامات حقوق الإنسان الجوهريّة التي لدى الدولة تجاه "كل الأشخاص ضمن أراضيها والخاضعين لسلطتها القضائية ... دونما تفريق من أي نوع".²⁶⁸

فيما يتعلق باعتقال واحتجاز الأفراد، ينص الميثاق على أن:

- لا أحد سيكون عرضة للاعتقال أو الحجز العشوائي (المادة 9)
- سيعامل الأشخاص المجردون من حريتهم بإنسانية وباحترام للكرامة المتأصلة لديهم (المادة 10)
- لن يكون أحد عرضة للتعذيب أو للمعاملة اللئيمة أو غير إنسانية أو المهينة أو للمعاقبة (المادة 7)
- لن يُسجن أحد لمجرد عدم قدرته على إنجاز التزام تعاقدي (المادة 11)
- لكل من يتواجد داخل أراضي دولة ما بشكل قانوني الحق في حرية التحرك وستكون له حرية ترك أي بلد (المادة 12)
- طرد الأجانب المتواجدين داخل أراضي الدولة ليس مسموحاً إلا إذا كان ذلك وفقاً للقانون ويجب أن يسمح لهؤلاء أن يحتجوا على الطرد وأن تراجع وتعرض القضية أمام سلطة مؤهلة (المادة 13)
- كل الأشخاص سيكونون متساوين أمام المحاكم وسيكون لهم الحق في أن يعتبروا بريئين إلى أن يثبت بأنهم مذنبون ولهم الحق في جلسة استماع عمومية وعادلة وفي الاستعانة الحرة بمترجم فوري لأجل فهم مجريات المحكمة (المادة 14)

يمكن أن يكون للاحتجاز أثر حاد بشكل خاص على الأطفال المهاجرين أو اللاجئين أو طالبي اللجوء. تتطلب **الاتفاقية المعنية بحقوق الأطفال** بأن يستخدم توقيف أو احتجاز أو سجن الطفل "فقط كملاذ أخير ولأقصر فترة ملائمة من الزمن" وبأن "كل طفل محروم من حريته سيفصل عن الراشدين إلا في حال اعتبر بأن عدم فعل ذلك يصب في مصلحة الطفل".²⁶⁹

وبشكل أعم، تتطلب المادة الثالثة من الاتفاقية التزام الدول بأن يكون "لمصالح الطفل اعتبار جوهري" في كل الأعمال والقرارات المرتبطة بالأطفال وذلك "سواء قامت بها مؤسسات الرعاية الاجتماعية العامة أو الخاصة أو محاكم القانون العام أو السلطات الإدارية أو الهيئات التشريعية".

265 الاتفاقية الدولية حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وعائلاتهم؛ المادة 10.

266 المرجع نفسه؛ المادة 22(2).

267 المرجع نفسه؛ المادة 22(4).

268 العهد الدولي حول الحقوق المدنية والسياسية؛ المادة 37.

269 الاتفاقية المعنية بحقوق الأطفال؛ المادة 37.

إحدى حقوق الإنسان الأساسية هي ألا يتعرض أي شخص للتعذيب وللمعاملة السيئة. معاهدة حقوق الإنسان المعنية بالتعذيب – **اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبات القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة** – تنص بوضوح على الحظر المطلق للتعذيب وللمعاملة السيئة.²⁷⁰ وينطبق هذا على كل الأشخاص الخاضعين لولاية أو نفوذ الدولة الطرف.

كما هو الحال في اتفاقية اللاجئين، تضمّن هذه الاتفاقية أيضاً مبدأ "عدم الإعادة القسرية" (المادة 3) الذي هو نص أساسي يسعى لحماية اللاجئين وطالبي اللجوء من الخطر المحتمل. بمقتضى هذه المادة، الدول ملزمة بعدم طرد أو إعادة شخص أو تسليمه في حال كان مجرماً لدولة أخرى في حال تواجده "أسباب هامة" تدفع للاعتقاد بأن الشخص سيكون عرضة للتعذيب.

يُدعم البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبات **القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة**، الذي دخل حيز التنفيذ عام 2006، الإلتزام الملقى على عاتق الدول لجهة منع التعذيب والمعاملة السيئة. ولكنه أيضاً، أي البروتوكول، يقوم بدور ريادي من خلال إنشائه لنظام زيارات اعتيادية وغير معلنة إلى كل الأماكن التي يتواجد فيها الأشخاص المجردون من حريتهم تتولاها هيئات وطنية ودولية مستقلة. يشكل هذا النظام أداة مبتكرة تستطيع المساهمة في حماية المهاجرين المحتجزين.

بمقتضى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبات القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، تخول هذه الهيئات الرصدية زيارة أي مكان يتواجد فيه أشخاص مجردون من حريتهم كالسجون وحجرات الشرطة والحبس الاحتياطي وحبس الأحداث والحبس الإداري والحبس العسكري والمؤسسات الطبية والمصحات العقلية ومراكز الاحتجاز للمهاجرين وطالبي اللجوء ونقاط الاحتجاز المؤقتة في الموانئ أو المطارات وحواجز التفتيش على الحدود وطرق النقل وتخول رصد عملية الترحيل بأكملها وبما في ذلك المرافقات عبر البحار.

قد تُجعل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الآلية الوفاقية الوطنية لبلد ما بمقتضى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبات القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة وقد تُجعل مسؤولة عن القيام بالزيارات الوقائية إلى أماكن الاحتجاز.²⁷¹

بشكل مجمل، توفر هذه المعاهدات المعايير والمنهجيات التي يمكن أن تساهم في تطوير إطار قانوني وطني فعال لحماية حقوق الأفراد الضعفاء والجماعات الخاضعين لولاية الدولة وبالأخص أولئك المجردين من حريتهم.

وكجزء من تفويضها الاستشاري، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تشجع دولتها على تصديق وتنفيذ المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان وذلك بالإضافة لمعايير أخرى دولية وإقليمية ذات صلة فيما يتعلق بحقوق اللاجئين وطالبي اللجوء ومعاملة الأشخاص المجردين من حريتهم.²⁷²

2.2. اقتراح إصلاحات للقوانين والسياسات

تقع على عاتق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مسؤولية رصد مدى تجلي التزامات حكوماتها الدولية بشأن حقوق الإنسان وذلك بالإضافة لالتزاماتها بمقتضى القانون العرفي الدولي في القوانين والسياسات والممارسات الوطنية.

عندما تكون هناك "فجوة حماية"، يمكن أن تقدم مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية توصيات للحكومة لسن قوانين جديدة أو تعديل القوانين القديمة أو صياغة تشريعات أو إصلاح السياسات والمبادئ التوجيهية لكي تتوافق مع مبادئ حقوق الإنسان.

270 المادة 1 من الاتفاقية المناهضة للتعذيب تعرف التعذيب باستخدام ثلاثة عوامل تراكمية: إيقاع الأذى البدني أو النفسي عن قصد؛ مع مشاركة موظف عمومي بشكل مباشر أو غير مباشر في ذلك؛ لغرض معين. الأعمال التي لم تستوفي تعريف التعذيب لأنها تفتقر لواحد أو أكثر من هذه المعايير قد تشكل معاملة قاسية أو لاإنسانية أو مهينة رغم من ذلك وفق المادة 16 من الاتفاقية.

271 في أيار 2012، جعلت اثنتان من مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية آليات البلاد الوقائية الوطنية واشتغلت هاتان المؤسساتان بهذه الآلية. مفوضية حقوق الإنسان المالديفية وحدها تلعب دور الآلية الوقائية الوطنية في بلادها وأما مفوضية حقوق الإنسان النيوزيلندية فهي تلعب الدور التنسيقي في آلية وقائية وطنية تشارك فيها وكالات متعددة تشمل خمسة هيئات رصدية مستقلة.

272 المعايير الدولية ذات الصلة تشمل اتفاقية فيينا 1963 بشأن العلاقات القنصلية وقواعد الأمم المتحدة الدنيا النموذجية لمعاملة السجناء ومجموعة المبادئ المتعلقة بحماية جميع الأشخاص الذين يتعرضون لأي شكل من أشكال الاحتجاز أو السجن وقواعد الأمم المتحدة الدنيا النموذجية لمعاملة الأحداث المجردين من حريتهم وقواعد الأمم المتحدة الدنيا النموذجية لمعاملة النساء السجناء والتدابير الغير سجنية للنساء المجرمين (قواعد بانكوك)، وفيما يتعلق بطالبي اللجوء، المبادئ التوجيهية المنقحة لمفوضية الأمم المتحدة بشأن احتجاز طالبي اللجوء.

ويمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تلعب دوراً في تطوير إطار قانوني يقر بحقوق المهاجرين الذين يدخلون بلداً ما تحت ظروف مختلفة ويحترمها.

على سبيل المثال، يجب ألا يتم تجريم الأفراد والعائلات الهاربة من الاضطهاد والتي تطلب اللجوء في بلد آخر وذلك بالإضافة لأولئك المتأثر بهم عبر الحدود الوطنية لدخولهم بلد ما بطريقة غير قانونية.

وكما قد لاحظ المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين:

...إنه من المهم أن ينظر إلى الهجرة لغير القانونية على أنها مخالفة إدارية وأن يعالج المهاجرون غير القانونيون كل على حدة. عند الإمكان، يجب أن يستخدم الاحتجاز فقط كخيار أخير ويجب ألا يعامل المهاجرون غير القانونيون كمجرمين. يساهم احتجاز المهاجرين الذي كثيراً ما يكون غير شرعي وغير منظم في الظاهرة الأعم المتمثلة بتجريم الهجرة لغير القانونية.²⁷³

عادة ما يواجه المهاجرون الذين يحتكون بوكالات إنفاذ القانون والسلطات المعتقلة والنظام القضائي تحديات وعقبات خطيرة. ويمكن أن تشمل قلة الحرية بشأن حقوقهم القانونية أو الطرق القانونية في البلاد وعقبات اللغة والموارد المحدودة والصعوبات في تأمين خدمات قانونية وغيرها من المساعدات.

وعلاوة على ذلك، قد لا يُبلغ المهاجرون بحقوقهم في التواصل مع المسؤولين القنصليين عند إلقاء القبض عليهم أو احتجازهم وقد لا يمتلكون حق الطعن في شرعية احتجازهم.

تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان تأييد القيام بإصلاحات على مستوى القوانين والسياسات الوطنية تعزز الوصول للعدالة ولمحاكمة عادلة لكل المهاجرين وذلك وفق معايير حقوق الإنسان الدولية ومبدأ عدم التفرقة:

يجب أن تقوم الدول بتدابير لمراجعة قوانينها الوطنية القابلة للتطبيق على احتجاز المهاجرين لضمان توافيقها مع مبادئ حقوق الإنسان التي تحظر المعاملة اللاإنسانية وتضمن محاكمة عادلة. يجب أن تقوم الدول بتدابير تضمن ألا يكون احتجاز المهاجرين تعسفياً وبأن يكون هناك إطار قانوني وطني يضبط إجراءات وشروط الاعتقال.²⁷⁴

"يجب أن تعرف الأسباب المسوغة للاعتقال بشكل واضح وكامل ويجب أن تكون شرعية الاحتجاز قابلة للطعن أمام المحكمة وللمراجعة المنتظمة خلال حدود زمنية ثابتة".²⁷⁵

بالإضافة إلى ذلك، فإنه من الضروري أن تتاح للمهاجرين المعلومات بلغة يفهمونها " بشأن طبيعة احتجازهم وأسبابه وعملية مراجعة أو طعن القرار القاضي بالاحتجاز. ويجب أن تعرض أيضاً بشكل يأخذ المستوى التعليمي للفرد بالاعتبار".²⁷⁶

بالتعاون مع غيرها - كالخدمات القنصلية والمنظمات غير الحكومية ومجموعات المجتمع المدني - تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً تطوير استراتيجيات وتوصيات لتسهيل الوصول للمساعدة القانونية وغيرها من الخدمات التي تروج لمساواة المهاجرين أمام القانون.²⁷⁷

يجب ألا يكون احتجاز المهاجرين تعسفياً أو بلا داع أو متبايناً. ويجب أن يستخدم فقط كخيار أخير وذلك لأقصر فترة ممكنة من الزمن ويجب أن يسعى للبحث عن بدائل متى ما كان ذلك ممكناً. وكل هذه البدائل تتعلق بشكل خاص بالتجريد من الحرية المطبق على طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين الغير قانونيين.²⁷⁸

273 تقرير المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين: لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 12/A/HRC/7، ص 17.

274 المرجع نفسه، ص 21.

275 تقرير فريق العمل المعني بالاحتجاز العشوائي: لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 21/A/HRC/10، ص 23.

276 الهجرة وقانون حقوق الإنسان الدولي: دليل مزاوالم المهنة رقم 6: لجنة الحقوقيين الدولية: 2011، ص 151.

277 المقرر الخاص المعني باستقلالية القضاة والمحامين قد لاحظ أن: "كون هكذا أشخاص محرومين من الوصول للمحاكم أمر اعتيادي بسبب حالتهم الإدارية. نقطة الضعف هذه مقلقة بشكل خاص لطالبي اللجوء الذين تشكل إمكانية اللجوء للقضاء ضرورة بالنسبة إليهم إذا ما أرادوا تجنب الإجحاف المبرم كاتتهك مبدأ عدم الإعادة القسرية. وإنه من المنطقي والضروري تأمين لا المساعدة القانونية المجانية فقط، بل أيضاً الترجمة الفورية وفي بعض الأوقات الخدمات النفسية أو الطبية. ومع ذلك ووفقاً لأبحاث حديثة، فإن إمكانية اللجوء للقضاء مجاناً تخضع لشروط تجعلها تعجيزية في الواقع". لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: A/HRC/8، ص 24.

278 تقرير فريق العمل المعني بالاحتجاز العشوائي: لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 21/A/HRC/10، ص 25.

سلطت دراسات عديدة الضوء على الأثر السلبي الخطير للاحتجاز الإداري المطول على المهاجرين. يمكن أن يكون للاحتجاز لفترة غير محددة من الزمن آثار بالغة وطويلة الأجل على الصحة العقلية للمحتجزين. يمكن أن يضاعف هذا بفعل الاكتظاظ والحالة المادية السيئة لمكان الاحتجاز وظروفه وإمكانية محدودة للوصول إلى الخدمات الصحية المناسبة.

يمكن أن تبحث المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عن أساليب بديلة للاحتجاز الإداري للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين في حالة غير قانونية وتدعيم هذه الأساليب كـ"الإفراج المشرف عليه أو الإفراج بكفالة أو السكن المعين أو الإبلاغ المنتظم للسلطات".²⁷⁹

بالاستناد إلى الأبحاث الدولية ودراسات الحالات من أجزاء مختلفة من العالم، حدد ائتلاف الحجز الدولي عدداً من الفوائد الناجمة عن الحد من استخدام الاحتجاز وترتيب الأولويات فيما يخص خيارات الإدارة المجتمعية المرتكز بما تشمل:

- تكاليف خيارات الإدارة المجتمعية المرتكز أقل من تكاليف خيارات الحجز
- معدلات العودات الطوعية والرحيل المستقل تزيد
- احتمال حصول التعسف الاحتجاز والمقاضاة يقل
- اكتظاظ منشآت الاحتجاز واستخدام الاحتجاز الطويل الأجل يقل
- صحة وعافية المهاجرين تتحسن.²⁸⁰

بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تساعد خيارات الإدارة المجتمعية الدول في تأدية واجبها في احترام وحماية وتحقيق حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين.

دراسة حالة

ترصد مفوضية حقوق الإنسان الاستراتيجية بانتظام كل مراكز حجز الهجرة في البلاد.
وخلال العقد الماضي، سلطت تقارير المفوضية الضوء على الأثر الخطير للاحتجاز المطول وغير المحدد الأجل على صحة المحتجزين النفسية وبالأخص أولئك الذين تعرضوا للتعذيب والصدمة.

تزايدت هذه المخاوف في العامين 2010-11 مع ظهور أدلة تشير لتدهور الصحة النفسية للعديد من المحتجزين. ويشمل هذا معدلات عالية من إيذاء النفس وعدداً من حالات الانتحار والاضطرابات الحادة في مرافق حجز الهجرة.

أيدت المفوضية باستمرار استخدام بدائل مجتمعية المرتكز تكون "أرخص وأكثر فعالية وإنسانية من وضع طالبي اللجوء واللاجئين في مرافق احتجاز مغلقة لفترات مطولة من الزمن. يتوافق هذا النهج أيضاً مع التزامات أستراليا الدولية بخصوص حقوق الإنسان."

في تموز 2011، نقلت الحكومة الأسترالية عدداً معتبراً من العائلات والأطفال غير المرافقين من مرافق حجز الهجرة إلى الحجز المجتمعي المرتكز.

على الرغم من ترحيبها بالتغيير في السياسة، لاحظت المفوضية بأن أكثر من 4500 طالب هجرة ولاجئ كانوا لا يزالون في مرافق حجز للهجرة في أنحاء أستراليا. ولقد استمرت في التوصية بأن يستخدم حجز الهجرة كخيار أخير فقط ولأقصر فترة ممكنة من الوقت.



279 تقرير فريق العمل المعني بالاحتجاز العشوائي: لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: 4/A/HRC/7، ص 25.

280 توجد بدائل: كتيب لمنع حصول احتجاز الهجرة الغير لازم، ائتلاف الاحتجاز الدولي: 2011، ص 9.

281 التقرير السنوي 2010-11 المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان: 2011، ص 36.

وعلاوة على ذلك، يجب أن ترصد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الترحيل القسري للمهاجرين لضمان سلامتهم وكرامتهم وحمايتهم وبالأخص في الحالات التي يحتمل أن يرسل فيها الفرد إلى بلد يكون عرضة فيه للتعذيب أو للمعاملة السيئة.

تلحظ رابطة منع التعذيب بأن:

الترحيل القسري هي فترة يكون فيها المحتجزون ضعفاء بشكل خاص ويكونون عرضة للمعاملة السيئة والتعذيب. يوجد قلق عالمي حقيقي مستمر بشأن حقوق الإنسان حيث أن الإعادة القسرية والاستخدام المفرط للقوة وحتى فقدان الأرواح أصبح شائعاً بشكل متزايد.²⁸²

تقع مسؤولية خاصة على عاتق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي جُعلت آلية وقائية وطنية بمقتضى البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب في هذا الصدد.

يمكن أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً بتقديم توصيات للحكومة بالألا يستخدم الترحيل إلا كخيار أخير وبأن تحترم الدولة المبدأ الأساسي المتمثل بـ "عدم الإعادة القسرية" وبالألا يباشر بأي ترحيل إلا "بعد عملية عادلة وفعالة تضمن بأن كل الإجراءات الوقائية قد اتخذت".²⁸³

3. رصد أماكن الاحتجاز

يجب أن ترصد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التزام حكوماتها باحترام وحماية وتحقيق حقوق كل الأشخاص المحتجزين وبالأخص الجماعات الضعيفة أو المهمشة.

إعلان نيروبي²⁸⁴

الرصد المستقل لأماكن الاحتجاز عنصر أساسي من برنامج عمل شامل يمكن أن تأخذ به مؤسسات حقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق المهاجرين المجردين من حريتهم.

أظهرت الممارسات الجيدة بأن لمجرد قدرة الهيئات المستقلة على الدخول إلى أماكن الاحتجاز في أي وقت أثر قوي رداً وبأنها تسلط الضوء على ظروف الاحتجاز والمعاملة فيها. ويمكن أن يكون ذلك ذا دور فعال في الضغط على السلطات المعنية ومساعدتها في معالجة وتحسين ظروف الاحتجاز ومعاملة المحتجزين.²⁸⁵

يمكن أن يقام بالعمل الرصدي عندما تحقق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في الشكاوى الفردية أو ادعاءات سوء المعاملة. ويمكن أيضاً أن تشكل جزءاً من استراتيجية وقائية لتحسين ظروف الحجز ومعاملة المحتجزين.

أنشأت بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان برنامجاً منتظماً للزيارات إلى مرافق حجز الهجرة وغيرها من أماكن الاحتجاز التي يحتجز فيها المهاجرون.

كما لحظ سابقاً، عُينت بعض المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان كآليات وطنية لبلدانها وهي تمتلك صلاحية محددة في إجراء الزيارات "الوقائية" المنتظمة والمفاجئة لكل أماكن الاحتجاز في البلاد.

وتوجد صلاحيات معينة تتطلبها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لكي تقوم بالرصد الوقائي لمرافق الحجز بشكل فعال. هذه الصلاحيات، المنصوص عليها في البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب، تشمل:

- الوصول لكل أنواع الأماكن التي يتواجد فيها أشخاص مجردون من حريتهم
- الوصول لكل المرافق داخل مكان الاحتجاز
- الوصول لكل السجلات والمعلومات
- الوصول لكل الأشخاص المجردين من حريتهم ولأي شخص آخر
- حرية اختيار الأشخاص الذين سيقابلون والمكان الذي ستجرى فيه المقابلة
- القدرة على مقابلة المحتجزين على انفراد.

282 الآليات الوقائية الوطنية: رصد الرحلات الجوية للترحيل القسري للمهاجرين: سلسلة البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب التعريفية: رابطة منع التعذيب: 2012، ص 1.

283 المرجع نفسه: ص 2.

284 إعلان نيروبي: مؤتمر المؤسسات الوطنية الدولي لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: نيروبي، كينيا: 21-24 أكتوبر 2008، الفقرة 42.

285 حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المحتجزين: ورقة موقف، رابطة منع التعذيب: رابطة منع التعذيب: 2012.

عندما لا تمنح بعض من هذه الصلاحيات، يجب أن تقيّم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حسنات وسيئات المشاركة في نشاطات رصد وقائية. وإنه من المهم خاصة أن تعطى هذه المؤسسات صلاحية إجراء المقابلات مع المحتجزين على انفراد.²⁸⁶

تختلف الزيارات الوقائية من حيث منهجيتها والغرض منها عن الزيارات المجرية بهدف التحقيق في الشكاوى الفردية التي قام بها المحتجزون أو توثيقها.

يقع تركيز هذه الزيارات على تحليل المسائل النظامية فيما يتعلق بمكان الاحتجاز وبتقييم كل الجوانب المتعلقة بالحرمان من الحرية. الهدف هو تحديد عوامل المخاطرة والأسباب لتلك الجوانب من الاحتجاز التي قد تؤدي للمعاملة السيئة للمحتجزين أو غيرها من انتهاكات حقوق الإنسان وذلك بالإضافة لتأمين توصيات لتنفيذ أو تعزيز الاستراتيجيات الوقائية.²⁸⁷

يجب أن تسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تتولى الرصد الوقائي لبناء حوار مستمر وبناءً مع السلطات المعنية، موفرة توصيات واقعية لتحسين نظام الاحتجاز على المدى الطويل ومن ثم رصد التقدم لتنفيذ هذه التوصيات. بهذه الطريقة، تكون الوقاية عملية مستمرة - عوضاً عن أن تكون عملية عابرة.

يجب أن تضمن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً وجود آليات مناسبة وذلك بالإضافة لاحترام مبادئ ومعايير حقوق الإنسان الدولية والقانون الوطني في أماكن حجز الهجرة المدارة من قبل القطاع الخاص.²⁸⁸

3.1. تولي القيام بزيارات لأماكن الاحتجاز

النصائح والتوصيات للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المتولية القيام بزيارات لأماكن الاحتجاز موجودة في منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية. إنه يتضمن معلومات عملية مفيدة حول:

- التحضير للزيارة وتعريف الأهداف وتوزيع المسؤوليات بين أفراد الفريق الزائر
- تولي القيام بالزيارة ومقابلة المحتجزين (وبما فيهم النساء والأطفال) والتجول في المباني التابعة للمكان الذي تتم زيارته والتدقيق في السجلات والعمل مع الشخص المسؤول عن المرفق ومع غيره من أعضاء الجسم الإداري
- المتابعة بعد الزيارة:
 - تحضير تقرير للسلطة المحتجزة بناءً على نتائج الزيارة
 - صياغة توصيات
 - تقارير أخرى (موضوعية وسنوية)
 - زيارات متابعة.²⁸⁹



مبدأ أساسي لكل العمل الرصدي هو "عدم التسبب بأي أذى". المهاجرون المجردون من حريتهم ضعفاء بشكل خاص ومن المحتمل أن تسبب الزيارات الرديئة التخطيط - أو الزيارات التي لا تتبع المبادئ والمنهجية المناسبة - ضرراً أكبر من نفعها.²⁹⁰

توصي رابطة منع التعذيب بأن تتضمن فرق آليات الوقاية الوطنية وغيرها من الهيئات الرصدية المجرية للزيارات الوقائية إلى أماكن الاحتجاز حيث يتواجد المهاجرون المحتجزون:

... طبيباً أو أخصائياً صحياً مؤهلاً لأن مشاركتهم ضرورية لتقييم القضايا الصحية الحساسة والدقيقة. يجب أن تدارس هذه الهيئات أيضاً توظيف مترجمين فوريين عندما يكون ذلك مناسباً لإجراء مقابلات سرية مع مهاجرين محتجزين.²⁹¹

286 منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في آسيا والمحيط الهادئ ورابطة منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان: 2010، ص 83.

287 المرجع نفسه: ص 84.

288 خصصة حجز الهجرة: باتجاه نظرة عالمية مايكل فليين وسيبيليا كانون، ورقة عمل مشروع الاحتجاز العالمي رقم 1: 2009.

289 منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في آسيا والمحيط الهادئ ورابطة منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان: 2010، راجع الفصل 8.

290 رصد أماكن الاحتجاز: دليل عملي: رابطة منع التعذيب: 2004، ص 27.

291 حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المحتجزين: ورقة موقف الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب: 2010، ص 2.

وعلاوة على ذلك، إنه من الضروري أن يحترم كل أعضاء فريق الرصد سرية المعلومات التي يزودهم بها المحتجزون خلال المقابلات الخاصة. ويشمل هذا المترجمين الفوريين²⁹² الذين قد يطلب منهم أن يساعدوا أعضاء الفريق الزائر في إجراء المقابلات مع المهاجرين. يجب ألا تنشر أي معلومات بدون موافقة المباشرة للمحتجز عن علم.²⁹³

بعد الزيارة، يجب أن تحضر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقرير زيارة قصير للسلطة المحتجزة يحدد مجالات اهتمام معينة وتحليلاً للمشاكل والتوصيات العملية التي يمكن أن تنفذها السلطة المحتجزة.

يشكل التقرير جزء من حوار مستمر وتعاوني مع السلطة المحتجزة وهو يركز على الهدف الإجمالي المتمثل بتحقيق تحسينات قابلة للقياس مع مرور الزمن فيما يتعلق بمعاملة المحتجزين وظروف الاحتجاز.

3.2. إصلاح سياسات وإجراءات الاحتجاز

حيث يكون المهاجرون وطالبو اللجوء واللاجئون مجردين من حريتهم، يضع القانون الدولي التزامات معينة على عاتق الدول لجهة صون حقوقهم وكرامتهم.

يجب أن تضمن الدول بأنهم محتجزون في أماكن احتجاز ملائمة وبأن ظروف الاحتجاز مقبولة. ويجب عليها ضمان إمكانية وصولهم للخدمات الطبية والاجتماعية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن يحمى المحتجزون أيضاً من العنف.²⁹⁴

غير أن الواقع بالنسبة لمهاجرين وطالبي لجوء ولاجئين كثيرين مغاير حيث أنهم كثيراً ما يحتجزون لفترات مطولة من الزمن في مرافق مكتظة وفي ظروف سيئة وبإمكانية محدودة للوصول إلى الخدمات الصحية المناسبة وشبه انعدام إمكانية الوصول لإجراءات اللجوء.

وبموجب قانون حقوق الإنسان الدولي، فإن احتجاز المهاجرين لفترات مطولة من الزمن في أماكن كالسجون أو حجرات الشرطة للاحتجاز يعتبر غير ملائم عموماً ومن المحتمل أن يؤدي لانتهاكات لحقوق الإنسان قد تبلغ المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

بالإستناد لوظيفتها الرصدية، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقديم توصيات محددة لإصلاح سياسات وإجراءات الاحتجاز لكي تتوافق مع المبادئ الدولية ولكي تظهر الصفة الغير إجرامية لطالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين في حالة غير قانونية وتظهر حاجاتهم.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تؤخذ حاجات جماعات المهاجرين الضعيفة بالاعتبار وبأن تتخذ الإجراءات الوقائية لضمان سلامتهم وحمايتهم خلال تواجدهم في الحجز ويشمل ذلك الأطفال والنساء والأشخاص المسنين والمعوقين وضحايا الإتجار والناجين من التعذيب.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تستفيد من ولايتها الاستشارية للتوصية بإصلاحات تعزز وتحمي حقوق وسلامة وكرامة وعافية المحتجزين. ويتضمن ذلك:

- فصل المهاجرين عن المجرمين المدانين والنساء المهاجرات عن الرجال غير المرتبطين بهم والأطفال المهاجرين عن الراشدين غير المرتبطين بهم
- معالجة ظروف الاحتجاز التي تبلغ معاملة المحتجزين بطريقة سيئة والتي تشمل الاكتظاظ والطعام غير اللائق والمرافق الصحية السيئة والتهوئة والتدفئة السيئتين
- توفير الرعاية والدعم الصحي المناسب لكي تلبى الحاجات الصحية الفردية لدى المحتجزين
- ضمان قدرة الأطفال المهاجرين المحتجزين على إكمال تعليمهم
- ضمان قدرة المحتجزين على إقامة شعائرتهم الثقافية والدينية.

292 موجز رصد الحجز رقم 3: استخدام المترجمين الفوريين في رصد الحجز: رابطة منع التعذيب: 2009.

293 معلومات محددة بشأن مقابلة الأشخاص في أماكن الاحتجاز تزود في الفصل 5 من منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في آسيا والمحيط الهادئ ورابطة منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان: 2010.

294 الهجرة وقانون حقوق الإنسان الدولي: دليل مزاوول المهنة رقم 6: لجنة الحقوق بين الدولية: 2011، ص 147

يجب أن تعزز مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أيضاً الإصلاحات لتضمن اتخاذ الإجراءات الوقائية لمنع التعذيب والمعاملة السيئة، ويشمل ذلك إمكانية الوصول الفوري لمحامٍ والقدرة على الطعن في الاحتجاز وفحص طبي من قبل طبيب مستقل والقدرة على الاتصال بالعائلة أو الممثلين القنصلين.²⁹⁵

يجب أن تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان "مع حكوماتها لضمان حصول المحتجزين على الفرصة لكي يشتكوا بشأن الانتهاكات لحقوقهم وبما في ذلك أن يشتكوا للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (على سبيل المثال من خلال تقديم الشكاوى وجهاً لوجه وعبر صناديق الشكاوى والخدمات الإرشادية لحقوق الإنسان في الموقع) وبأن يتوافر وصول المحتجزين لحل وتعويض عندما يكتشف انتهاك ما".²⁹⁶

يمكن أن توجه التوصيات بإصلاح سياسات وإجراءات الاحتجاز باتجاه سلطات مرافق معينة. غير أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قد تحدد من خلال نشاطاتها الرصدية مسائل نظامية وتطور توصيات لإصلاحات في كل مرافق الاحتجاز.

يجب أن تعمل مؤسسات حقوق الإنسان بشكل مباشر مع الوزارات أو السلطات المعنية لكي تدعم تبني إصلاحات ضرورية. وبالإضافة إلى ذلك، قد تضمن هذه التوصيات في تقارير موضوعية أو سنوية تحضرها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل البرلمان.

3.3. التحقيق في شكاوى التعذيب أو المعاملة السيئة أو انتهاكات حقوق الإنسان

يجب أن توثق وتحقق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل عاجل في أي ادعاءات تعرف بها بشأن انتهاكات لحقوق الإنسان ترتبط بالمحتجزين. قد تعرف المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بهذه الادعاءات من خلال محتجز أو صديق أو قريب لمحتجز أو خلال قيامها بعملها الرصدي.

يجب أن تسعى مؤسسات حقوق الإنسان لجمع كل الأدلة المتوفرة فيما يتعلق بالشكاوى ويبدأ ذلك من خلال مقابلة مع الضحية. ويجب أن تجري المقابلة سرا وذلك بالرغم من أن تواجد مترجم فوري قد يكون ضرورياً.

ومن الضروري بعد المقابلة أن تقارب المعلومات المجموعة وأن تقيّم مصداقية الإدعاءات المزعومة.²⁹⁷ لتسهيل القيام بهذا التقييم، من المهم أخذ الأمور التالية بعين الاعتبار:

- إذا ما كانت الشهادة مقنعة ومتوافقة داخليا
- إذا ما كانت الشهادة تتطابق مع أنماط معينة لانتهاكات حقوق الإنسان أو إذا ما كانت متوافقة مع معلومات من مصادر أخرى مستقلة
- إذا ما كانت شهادات أخرى، كشهادات محتجزين في المرفق ذاته، تثبت إفادة الضحية
- إذا ما كانت أي أدلة مادية أو طبية أو إدارية أخرى تثبت إفادة الضحية
- الرد على الإدعاءات المتوفرة من قبل السلطة المحتجزة.²⁹⁸

يجب أن تحفظ كل المعلومات المجموعة خلال التحقيق بإحكام، وكتدبير وقائي إضافي، يجب أن تأخذ مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بعين الاعتبار تعريف الملفات بالأرقام عوضاً عن تعريفها بالأسماء وأن تحفظ قائمة الأسماء التابعة لها مفصولة عن السجلات الحقيقية.²⁹⁹

إذا تم التوصل إلى نتيجة مفادها أن انتهاكاً لحقوق الإنسان قد حصل، يجب أن تقترح مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية توصيات تؤمن تعويض الأضرار للضحية وتشمل جزاءات بحق أولئك المسؤولين عن الانتهاكات والقيام بتدابير تحول دون حصول انتهاكات جديدة في المستقبل.

295	حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المحتجزين: ورقة موقف الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، الجمعية المعنية بمنع حصول التعذيب، 2012؛ ص 2.
296	إعلان نيروبي: مؤتمر المؤسسات الوطنية الدولي لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ نيروبي، كينيا؛ 21-24 أكتوبر 2008؛ الفقرة 41.
297	فيما يتعلق بإدعاءات التعذيب قلما تتوقع الدقة الكاملة من ضحايا التعذيب. راجع كيسوكي ضد سويجن، الرابطة المناهضة للتعذيب، إبلاغ 1996/41، وجهات نظر تبني في 8 مايو 1996.
298	منع التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية منتدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في آسيا والمحيط الهادئ ورابطة منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان؛ 2010؛ ص 83.
299	المراجع نفسه؛ ص 37.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تمتلك التفويض لفعل ذلك أيضاً أن تتخذ خطوات لوقف حدوث انتهاكات مستقبلية من خلال القيام بعمل قضائي؛ على سبيل المثال، لضمان إطلاق سراح الأطفال المهاجرين المحتجزين مع راشدين غير مرتبطين بهم أو لمنع الترحيل القسري للمهاجرين.

توفرت معلومات بشأن التحقيق في ادعاءات انتهاكات حقوق الإنسان في أماكن الاحتجاز في الفصل 4 من منع التعذيب: دليل عملي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

3.4. تولي القيام باستعلامات بشأن انتهاكات حقوق الإنسان النظامية

بتوليها لوظائفها في الرصد ومعالجة الشكاوى، قد تحدد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أنماطاً نظامية للانتهاكات ضد المهاجرين في حالة غير قانونية والتي هي نتاج كل من القوانين والسياسات الوطنية الداخلة حيز التنفيذ ونظام وظروف الاحتجاز الإداري.

عوضاً عن معالجة عدد من الشكاوى الفردية حالة، قد تسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لبدء استعلامها الخاص لتقييم نطاق وأثر انتهاكات حقوق الإنسان لتحديد الأسباب الكامنة وراءها ولتطوير توصيات تعزز تغييراً عملياً ومتميناً.

بالإستناد لطبيعة القضايا المأخوذة بالاعتبار، قد تستطيع مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية إقامة استعلام جماهيري أو قد تستطيع جمع معلومات وأدلة من أصحاب المصلحة المعنيين على أساس سري.

أيّاً كان الأسلوب الذي تتبناه المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، فإنه من الضروري أن تكون أهداف وطرائق العمل الخاصة بالاستعلام مبلغة بوضوح لجميع الأطراف، يجب أن يكون التحقيق مبنياً على مبدأ العدالة الإجرائية.

بالإستناد لاستنتاجاتها حول معايير حقوق الإنسان الدولية ذات الصلة، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان اقتراح مجموعة متكاملة من التوصيات لتعزيز الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمهاجرين المحتجزين.

وقد تولت سابقاً اثنتان من مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ القيام باستعلامات جماهيرية بشأن القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان والاحتجاز.

في عام 2004، نشرت مفوضية حقوق الإنسان الأسترالية تقرير استعلامها الذي استغرق سنتين بشأن الأطفال في حجز الهجرة،³⁰⁰ بينما نشرت مفوضية حقوق الإنسان المنغولية الوطنية تقرير استعلامها الجماهيري بشأن التعذيب في عام 2006.³⁰¹

يتضمن الفصل 9 المزيد من المعلومات بشأن إقامة وإجراء استعلامات جماهيرية.

4. تدريب ودعم الموظفين العموميين

يجب أن تساعد مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في تطوير إرشادات وأو تدريب لسلطات البلدان المعنية وموظفيها كالشرطة وحراس الحدود ومسؤولي الهجرة وغيرهم من المعنيين بالكشف عن المهاجرين واعتقالهم واستقبالهم ومعالجة أمورهم وبتفتيش مراكز اعتقال المهاجرين.

إعلان سانتا كروز³⁰²

يشكل تأمين برامج تدريب احترافية ودعم عملي للموظفين العموميين المرتبطين بإلقاء القبض على المهاجرين واحتجازهم مساهمة هامة تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية القيام بها لمساعدة الدولة على الإيفاء بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان.

يجب أن يكون للبرامج التدريبية هذه هدف تعزيز فهم أفضل لمعايير حقوق الإنسان الوطنية والدولية وتنمية قدرات تشغيلية محسنة.

300 ملأذ أخير؟ التحقيق الوطني بشأن الأطفال في حجز الهجرة مفوضية حقوق الإنسان الأسترالية: 2004.

301 التقرير السنوي لعام 2006 مفوضية حقوق الإنسان المنغولية الوطنية.

302 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها؛ سانتا كروز، جمهورية بوليفيا؛ 24-26 أكتوبر 2006؛ الفقرة 39.

إن هذا قد يشمل تطوير استراتيجيات أو إرشادات، على سبيل المثال، لمساعدة الموظفين العموميين على الاستجابة للظروف الفردية للمهاجرين بفعالية أكبر كالمهاجرين الذين هربوا أو أٌتجر بهم عبر الحدود أو أولئك الذين يطلبون اللجوء في البلاد.

بعض الموظفين العموميين – كموظفي إنفاذ القانون وحراس السجون – لديهم التزامات محددة ومباشرة بضمان احترام معايير حقوق الإنسان خلال عملهم اليومي.

تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان المساهمة في تطوير وتقديم برامج تدريبية احترافية من خلال تطرق عديدة تشمل:

- مراجعة وتنقيح المواد التدريبية الموجودة
- تطوير أدوات تدريبية أو موارد معلومات جديدة.
- توفير برامج التدريب مباشرة إلى الموظفين العاملين

لضمان فعالية البرامج التدريبية وفائدتها، يجب أن تنشأ وأن تحافظ مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية على أسلوب تعاوني للتدريب مع السلطات المعنية.

في الحالات التي يرجح أن تواجه البرامج التدريبية فيها اعتراضاً معتبراً، قد يكون من الأفضل أن تطور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان محتوى وموارد الدورة وبأن يبسط البرنامج من قبل مدربين لديهم خبرة مباشرة في هذا المجال.

وبالإضافة لذلك، تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الدعوة لعقد حلقات دراسية وورش عمل تستطيع فيها مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والموظفون العموميون ومنظمات المجتمع المدني وغيرها من الأطراف مناقشة القضايا الطارئة وإعطاء أمثلة عن الممارسات العملية الجيدة.

دراسة حالة



في نوفمبر العام 2009، تعاونت مفوضية حقوق الإنسان الماليزية مع ائتلاف الاحتجاز الدولي واللجنة الدولية للصليب الأحمر ومفوض الأمم المتحدة السامي المعني باللاجئين لتنظيم ورشة عمل حول "العمل مع المهاجرين واللاجئين". حضر ورشة العمل حوالي 30 ممثل من وكالات حكومية متعددة تشمل مديرية الهجرة ومديرية السجن ومجلس الأمن الوطني ووزارة الداخلية. ركزت ورشة العمل على قانون ومعايير الاحتجاز والحماية والممارسات الدولية الجيدة للأفراد من ذوي الاحتياجات الخاصة وتأمين الرعاية الصحية وغيرها من الميزات الأساسية في أماكن الاحتجاز.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً أن تأخذ بعين الاعتبار تطوير استراتيجيات معلومات واستراتيجيات استشارية أخرى لمساعدة كل من موظفي الهجرة وموظفي إنفاذ القانون والموظفين القنصليين في عملهم مع المهاجرين.

على سبيل المثال، يوصي إعلان زاكاتيكاس بأن تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان:

...حيث يكون ذلك مناسباً لإنشاء قواعد بيانات إقليمية للبلاد المنشأ والمسارات ونقاط العبور وأماكن احتجاز المهاجرين ، بهدف تعزيز عمل المؤسسات المسؤولة عن الهجرة ومكاتب القنصليات.³⁰³

303 إعلان زاكاتيكاس: ورشة العمل الدولية للمؤسسات الوطنية لأجل تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها: أسباب وآثار وعواقب ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك: 14-15 أكتوبر 2004، الفقرة 12.

وهي تلحظ أيضا بأن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تستطيع أن تعمل "حيث يكون ذلك ممكناً، مع الخدمات القنصلية لضمان أن يعامل المهاجرون القانونيون وغير القانونيين منهم وفقاً لمبادئ ومعايير حقوق الإنسان".³⁰⁴

يتضمن الفصل 10 المزيد من المعلومات بشأن تطوير البرامج والموارد التدريبية للموظفين العموميين.

5. توعية المجتمع المحلي وتعزيز دعمه

مع سعي عدد متزايد من الحكومات حول العالم لضبط الهجرة غير القانونية من خلال اعتماد تدابير أكثر صرامة لمراقبة الحدود، برز تصلب مماثل لموقف المجتمع المحلي من طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين في حالة غير قانونية داخل العديد من البلدان.

لحظ المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة بأن "ربط الهجرة غير القانونية بالعمل الإجرامي يعزز شعور المهاجرين بالوصم بالعار ويشجع على جوء من رهاب الأجانب والعدوانية تجاههم".³⁰⁵

في حين أن التدابير القانونية وتدابير السياسات هي خطوات أساسية يمكنها حماية حقوق العمال المهاجرين المحتجزين، تبقى مبادرات التوعية ضرورية أيضاً لأجل تبديل اتجاه الرأي العام وتعزيز التغيير الإيجابي.

على سبيل المثال، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تواجه الآراء السلبية الشائعة من خلال تعزيز فهم أفضل للعوامل التي تقود الناس لتخطي الحدود ومن خلال مشاركة قصص وتجارب المهاجرين الذين تم احتجازهم.

وتستطيع هذه المؤسسات أيضاً أن تنضم لحملات إقليمية أو دولية تهدف لتعزيز وحماية حقوق المهاجرين الضعفاء بشكل خاص، كالحملة المعنية بإنهاء حجز الهجرة للأطفال التي أطلقها ائتلاف الاحتجاز الدولي في مجلس حقوق الإنسان في آذار/مارس العام 2012.³⁰⁶

بالإستناد لعملها الرصدي الخاص، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تكشف عن ظروف غير مرضية في الاحتجاز وعن انتهاكات لحقوق الإنسان تجاه المحتجزين. وبإمكانها أن تؤيد بدلاً من ذلك أساليب بديلة مبنية على أساس احترام كرامة كل شخص وحقوقه الأساسية.

ستكون حملة التثقيف الفعالة للمجتمع المحلي مبنية على استراتيجية اتصال واضحة وستكون ذات هدف محدد ورسالة واضحة وبسيطة وبالطرق الأساسية للاتصال والإطار الزمني للحملة.

قد تسعى الحملة لإشراك عامة الناس أو قطاعات معينة داخل المجتمع المحلي كالأطباء أو المحامين أو الأطباء النفسيين أو المعلمين أو التلاميذ أو الجماعات الدينية. ويمكن أن يشمل على سبيل المثال استخدام وسائل الإعلام الرائدة أو وسائل التواصل الاجتماعي أو المسرح أو الفنون أو غيرها من الطرق.

تكون حملات تثقيف المجتمع المحلي في أوج فعاليتها عندما يشارك فيها العديد من المنظمات الزميلة. يمكن أن يزيد هذا من مجال ومدى وأثر الحملة بشكل كبير.

بالإضافة لتوعية الجمهور، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تطور أيضاً برامج تثقيفية لإعلام المهاجرين المحتجزين بشأن حقوقهم ودور مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية والكيفية التي يمكنهم طلب المشورة أو تقديم شكوى من خلالها.

يجب أن تطور وتوزع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الموارد المتوفرة والمناسبة للجماعات المختلفة من المهاجرين المحتجزين.

يتضمن الفصل 10 المزيد من المعلومات بشأن التوعية العامة.

304 المرجع نفسه، راجع الفقرة 13.

305 حلقة النقاش حول الاحتجاز المرتبط بالهجرة المقام خلال الجلسة 12 لمجلس حقوق الإنسان، 14 سبتمبر – 2 أكتوبر 2009، جنيف، راجع: www.ohchr.org/EN/NEWSEVENTS/Pages/MigrationPanel.aspx.

306 معلومات إضافية حول الحملة المعنية بإنهاء حجز الهجرة للأطفال متوفرة على: <http://idcoalition.org/children/>.



صورة إيه بي إف لمابكل باور.

نقاط أساسية: الفصل 8

- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز المصادقة على معاهدات حقوق الإنسان الدولية لحماية حقوق المهاجرين المحتجزين وذلك بالإضافة لإصلاح القوانين الوطنية وإجراءات الاحتجاز.
- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان البحث عن أساليب بديلة للاحتجاز الإداري للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين في حالة غير قانونية وتدعيم هذه الأساليب.
- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان القيام بزيارات منتظمة وقائية للأماكن التي يحتجز فيها المهاجرون لتحليل وتقييم معاملتهم وظروف احتجازهم. وتستطيع أيضا تقديم توصيات لصون حقوق المهاجرين المحتجزين وذلك على أساس معايير وطنية ودولية.
- يجب أن توثق وتحقق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل عاجل في أي ادعاءات تعرف بها بشأن انتهاكات لحقوق الإنسان ترتبط بالمحتجزين.
- تدريب الموظفين العموميين هي طريقة مهمة تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من خلالها المساهمة في منع حصول التعذيب والمعاملة السيئة في أماكن الاحتجاز.



قراءات إضافية

- هنالك بدائل: كتيب لمنع الاعتقال غير الضروري للمهاجرين؛ الائتلاف الدولي للاعتقال؛ 2001
- البيان رقم 1 عن مراقبة الاعتقال: تقديم توصيات فعّالة؛ جمعية حظر التعذيب؛ 2008
- البيان رقم 2 عن مراقبة الاعتقال: اختيار الأشخاص الذين ستتمّ مقابلتهم في إطار الرصد الوقائي للاعتقال؛ جمعية حظر التعذيب؛ 2009
- البيان رقم 3 عن مراقبة الاعتقال: استخدام المترجمين في رصد الاعتقال؛ جمعية حظر التعذيب؛ 2009
- الإطار القانوني والمعايير المتعلقة باعتقال اللاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين؛ الائتلاف الدولي للاعتقال؛ 2011
- الهجرة والاعتقال: وضع خريطة الحقل القانوني الدولي؛ Michael و Isabel Ricupero و Flynn؛ المشروع العالمي للاعتقال؛ 2009
- الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان؛ دليل الممارس رقم 6؛ اللجنة الدولية لحقوق الإنسان؛ 2011
- الاعتقال المتعلق بالهجرة: دليل أبحاث حول معايير حقوق الإنسان المتعلقة باعتقال المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين؛ منظمة العفو الدولية؛ 2007
- مراقبة اعتقال المهاجرين في جنوب أفريقيا؛ محامون لحقوق الإنسان؛ 2008
- حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية؛ منتدى آسيا والمحيط الهادئ، جمعية منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان؛ 2010
- حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المعتقلين؛ ورقة موقف جمعية حظر التعذيب؛ جمعية حظر التعذيب؛ 2012



الفصل 9:

إجراء تحقيقات عامة في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان

أسئلة أساسية



- ما هي الظروف التي تفرض على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية القيام بتحقيق عام حول انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم؟
- ما هي الخطوات اللازمة للقيام والمباشرة بتحقيق عام؟
- ما هي الدلائل التي يتوجب جمعها خلال التحقيق؟ كيف تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية دعم العمال المهاجرين من أجل المساهمة في عملية التحقيق؟



أسس مشاركة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية

مبادئ باريس

الأهلية والمسؤوليات

3. سيكون للمؤسسة الوطنية، على سبيل المثال وليس الحصر، المسؤوليات التالية:
 - (أ) تقديم الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير، بشأن أي من القضايا التي تتعلق بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها، للحكومة والبرلمان وأي هيئة أخرى مؤهلة على أساس استشاري إما نزولا عند طلب السلطات المعنية أو من خلال ممارستها لصلاحيات الاستماع للقضايا. وقد تقرر المؤسسة الوطنية نشر ما تقدم ذكره. هذه الآراء والتوصيات والاقتراحات والتقارير بالإضافة إلى أي امتياز خاص بالمؤسسة الوطنية سترتبط بالمجالات التالية:
 - (ii) إعداد تقارير عن الحالة فيما يتعلق بحقوق الإنسان بشكل عام وحول قضايا أكثر تحديداً وتخصصاً.
 - (ز) الإعلان بشأن حقوق الإنسان والجهود المبذولة لمحاربة كل أشكال العنصرية، وبالأخص التمييز العرقي من خلال زيادة التوعية العامة، وخاصة من خلال المعلومات والتعليم ومن خلال الاستفادة من كل أجهزة الصحافة.

أساليب العمل

- يجب على المؤسسة الوطنية، في إطار عملها:
- (ب) الإستماع إلى أي شخص والحصول على أية معلومات أو وثائق من شأنها تقييم الحالات التي تقع ضمن اختصاصها؛

1. مقدمة

إن التحقيق العلني الذي يُشار إليه أحياناً باسم "التحقيق الوطني"، هو عبارة عن تحقيق شامل ودقيق ينظر بشكل مفضل بمشكلة منهجية تتعلق بحقوق الإنسان.

وكما توجي التسمية، فإن تلك التحقيقات تكون علنية وتجمع عدداً مهماً من مهمات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومنها البحث والاستقصاء ووضع السياسات ورفع مستوى الوعي العام.

يتمتع نموذج التحقيق العام بقوة أساسية تكمن في قدرة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على تخطي مسألة التحقيق في الشكاوى الفردية من خلال جمعها للمعلومات والقرائن من مصادر عدة بما فيها الضحايا، الخبراء وربما الجناة، تستطيع المؤسسة تحديد العوامل الكامنة وراء الانتهاكات المتكررة لحقوق الإنسان واقتراح توصيات من أجل التغيير الإيجابي.

إن الشكل العلني لعملية التحقيق يساعد في تقديم وفصح وتفسير مسألة معقدة من حقوق الإنسان لشريحة واسعة من المجتمع وبناء التفهم والتأييد للنتائج والتوصيات التي تتقدم بها المؤسسة.

تستطيع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وضع توصيات واسعة النطاق موجهة إلى الحكومة وهيئات القطاع الخاص والقضاء والنيابات العمالية والجمعيات المهنية والمؤسسات التعليمية وغيرها من هيئات المجتمع المدني، كما تتوخى تلك التوصيات للأفراد الذين يتمتعون بمقدرة على التأثير أو على إحداث تغييرات إيجابية في مجال حقوق الإنسان ضمن المجتمع.

ونظراً إلى الطبيعة المعقدة لمشاكل حقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرون أو العمال الذين لا يحملون وثائقاً والمهاجرين في وضع غير نظامي، يعطي التحقيق العام أداة شاملة تسمح بتحليل ومعالجة الطبيعة البنيوية للمشاكل التي يواجهونها.

ومن خلال الاعتماد على المعايير العالمية لحقوق الإنسان ذات الصلة بما فيها تلك التي حدتها الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة – تستطيع المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان اقتراح مجموعة متكاملة من التوصيات بهدف تعزيز الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

لمعلومات إضافية حول القيام بالتحقيقات الوطنية وإدارتها، الرجاء مراجعة "الدليل في إجراء تحقيق وطني خاص بالانتهاكات المتكررة لحقوق الإنسان" الذي نُشر عام 2012 بالإشتراك مع منتدى آسيا والمحيط الهادئ ومؤسسة Raoul Wallenberg. في ما يلي مُلخص عن عدد من المواضيع والقضايا التي يتناولها هذا الدليل.

2. البت في القيام بتحقيق وطني

يتم تشجيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على اتخاذ إجراءات في المجالات التالية بهدف تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين:

تطوير وتعزيز السبل لمعالجة انتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة ضد المهاجرين، خاصة غير الموثقين وغير الشرعيين.

إعلان سيول³⁰⁷

تتحمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مسؤولية التعامل مع الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان التي تحدث داخل البلد كما يترتب عليها تحديد العوامل التي تسهم في تلك الانتهاكات ووضع حلول عملية وفعالة. إذا ما فشلت في القيام بذلك فإن ذلك من شأنه تقويض مصداقية المؤسسة وثقة الجمهور بها.³⁰⁸

يمكن أن يُشكل التحقيق العلني أداة قوية لُفَتِ الإنتباه إلى أنماط متكررة من التمييز أو الانتهاكات وبالتالي إحداث تغيير إيجابي كما يمكن أن يكون نموذجاً مفيداً خاصة إذا عجزت المؤسسة عن معالجة مسألة معينة في مجال حقوق الإنسان بشكل كافٍ من خلال استعمالها للوسائل المعتادة كالمراقبة والعمل الاستشاري والرد على الشكاوى.

307 إرشادات سيول المتعلقة بتعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا، المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ولمجتمع متعدد الثقافات، سيول، كوريا، 10-12 نوفمبر 2008، الفقرة 62.

308 المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: توصيات لحماية فعالة وتعزيز حقوق الإنسان: منظمة العفو الدولية، 2001، ص 11-12.

في السنوات الأخيرة، قامت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيا والمحيط الهادئ بتحقيقات علنية تتناول طائفة واسعة من القضايا بما في ذلك: الصحة النفسية وحقوق الإنسان: عدم التعرّض للتعذيب، الانتزاع القسري لأطفال السكان الأصليين من أسرهم: تأمين الوصول لوسائل النقل العام للمعوقين، الحق في الصحة: والحق في الغذاء.

ومع ذلك، ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من العوامل قبل أن تقرّر ما إذا كان من المناسب القيام بهذا التحقيق العلني لدراسة هذه المسألة أم إن كان هذا التحقيق من شأنه أن يؤدي إلى التغيير النظامي المطلوب.

بُعد المسألة

بمقدور التحقيق العلني معالجة انتهاكات حقوق الإنسان التي تؤثر على عدد كبير من الناس داخل البلد. وبإمكانه النظر في القضايا المعاصرة والتاريخية. إن بعض قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بالعمال المهاجرين – وخاصة أولئك الذين لا يحملون وثائق أو الذين يعانون من وضع غير قانوني – لديها بُعد يتخطى الحدود الوطنية إذ أنه من الممكن أن تحدث الانتهاكات في بلدان المنشأ والعبور والمقصد. قد يضع ذلك بعض القضايا خارج نطاق مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية أو ولايتها القضائية أو قدرتها على القيام بالتحقيق. ومع ذلك، إذا سمحت الموارد، بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تنظر في إنشاء المؤسسات عبر الوطنية وجمع الأدلة من أصحاب المصلحة في البلدان ذات الصلة، ربما بالتعاون مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في تلك البلدان. بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مختلف البلدان النظر في إنشاء تحقيقات مشتركة في قضايا حقوق الإنسان ذات الاهتمام المشترك، مثل الإتجار بالبشر.

تعقيدات القضية

تكون التحقيقات العلنية أكثر فعالية لدى اشراك طائفة واسعة من أصحاب المصالح لدراسة قضية محدّدة بالتفصيل ومن مجموعة متنوعة من وجهات النظر. وبحسب موضوع التحقيق فإن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تستطيع جمع الأدلة وتقديم التوصيات لمجموعة واسعة من الأفراد والمنظمات الذين يتقاسمون مسؤولية تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين، بما في ذلك الدوائر الحكومية ووكالات إنفاذ القانون وسلطات احتجاز المهاجرين وأرباب العمل في القطاع العام والخاص والمجموعات التجارية والجمعيات المهنية وهيئات الإعتماد ووكالات التوظيف الخاصة والنقابات والمنظمات غير الحكومية. بإمكان لجنة التحقيق، بل ينبغي عليها النظر في اتخاذ خطوات لتعزيز الحقوق المدنية والسياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية للعمال المهاجرين وهذا يتطلب من مختلف أصحاب المصلحة الإستجابة لتلك الخطوات بل والعمل من أجل تحقيقها.

طبيعة قضية حقوق الإنسان

إن التحقيق العلني هو وسيلة فعالة لدرس مسألة خطيرة من مسائل حقوق الإنسان وشرحها واقتراح حلول لها. من خلال جمع الأدلة من مجموعة متنوعة من المصادر، يمكن للتحقيق أن يطور التفاهم بين أصحاب المصلحة والمجتمع الأوسع حول طبيعة المشكلة وأبعادها المتعلقة بحقوق الإنسان وضرورة معالجتها وكيفية القيام بذلك، من خلال بناء الوعي العام والدعم، بإمكان التحقيق توليد الضغط السياسي المطلوب لتنفيذ الحلول العملية التي تضمن المزيد من العدل والكرامة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. لتحقيق هذه الأهداف، فإنه من الضروري أن يكون التحقيق علنياً. بعض القضايا حساسة بشكل خاص، ونتيجة لذلك، قد يكون أصحاب المصلحة الأساسيين قادرين أو مستعدين لتقديم الأدلة على أساس السرية فقط. في تلك الحالة، فإنه قد لا يكون من المناسب محاولة معالجة المشكلة من خلال إجراء تحقيق علني.

قدرة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

إن إجراء تحقيق علني يتطلب التزاماً مادياً كبيراً من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان فضلاً عن فريق تحقيق من أعضاء المؤسسة وموظفيها من ذوي الخبرة في إجراء الإتصال مع الجهات المعنية، وجمع الأدلة، وإجراء البحوث، وإشراك وسائل الإعلام، وكتابة تقرير التحقيق والدعوة لإقرار توصيات التحقيق. يجب أن يستند قرار إجراء التحقيق العلني على تقييم واقعي للموارد، المادية والبشرية، المطلوبة على مدار التحقيق وخلال مرحلة المتابعة، إن أي سوء تخطيط أو سوء تنفيذ للتحقيق قد يؤدي إلى تقويض مصداقية المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بشكل خطير لا سيما بين الضحايا والشهود وأصحاب المصلحة الرئيسيين الذين دعموا التحقيق وقدموا الأدلة. قد تحاول بعض المنظمات أو الأفراد أن تمنع الوصول إلى المعلومات ذات الصلة أو ترفض إعطاء

الأدلة الضرورية لسير التحقيق. وبالتالي، يجب أن تتمتع مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية بالسلطة القانونية لإجراء تحقيق كامل وشامل وجمع الأدلة اللازمة.

احتمال نجاح المؤسسة

يجب على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان النظر فيما إذا كان هناك احتمال واقعي لإنجاز تقدم في معالجة قضايا حقوق الإنسان التي تقترح لجنة التحقيق النظر فيها. وينبغي أن تكون قادرة على تقديم التوصيات التي توفر التعويض عن الانتهاكات السابقة وتقتصر استراتيجيات عملية لمنع الانتهاكات المستقبلية. من أجل التوصل إلى هذا التقييم، ينبغي أن يكون لدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية نظرة واسعة وطويلة الأجل على الحالة التي تعالجها. إذا كانت الموارد والإدارة السياسية لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق متعذرة في المدى القصير، قد تصبح ممكنة في وقت ما في المستقبل، خاصة إذا ما دافعت المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان عن هذه القضية بشكل قوي وثابت وحظيت بدعم منظمات المجتمع المدني وأصحاب المصلحة الآخرين.

الجدول 9.1: معايير لتحديد إجراء تحقيق وطني حول حقوق الإنسان³⁰⁹

لقد وضعتها المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان ومفوضية حقوق الإنسان في أوغندا عام 2000 وتوسّعت في ورشة عمل في كمبالا، أوغندا في عام 2003.

المعايير المتعلقة بالمفوضية كمؤسسة
• ما إذا كانت للمفوضية المصداقية اللازمة في المجتمع (بما في ذلك الإستقلالية) • ما إذا كانت المفوضية الهيئة المناسبة أو الجهة الوحيدة المسؤولة عن الموضوع. • ما إذا كانت المفوضية قادرة على إدارة التوقعات العامة • ما إذا كانت المفوضية قادرة على استيعاب مجموعة متنوعة من المصالح ووجهات النظر حول موضوع معين
المعايير المتعلقة بأهمية الموضوع
• ما إذا كان يوجد إجماع قوي لدى أصحاب المصلحة في المجتمع حول الموضوع • ما إذا كانت قد وردت طلبات من القطاع ذا الصلة لإجراء التحقيق • ما إذا كان الموضوع رائداً أم قد سبق التعاطي معه • ما إذا كان الجمهور موافقاً عموماً على أن الموضوع هو واحد ذو الصلة • ما إذا كان الموضوع يمكنه استدامة الصالح العام • ما إذا كان الموضوع قادراً على جذب تعاطف شعبي واسع النطاق، أو على العكس من ذلك، هو مثير للجدل
المعايير المتعلقة بموارد المفوضية
• ما إذا كانت التحقيقات السابقة ناجحة أو، في حال فشلها، ما إذا كانت بالإمكان تخطّي المشاكل • ما إذا كانت موارد المفوضية كافية (وتشمل الموارد المالية والبشرية) • ما إذا كانت المفوضية تملك الخبرة اللازمة أو تستطيع الحصول عليها • ما إذا كانت الموارد تخضع للتقييم أو المتابعة • ما إذا كانت المفوضية يمكنها العمل مع جهة أخرى
المعايير المتعلقة باحتمال فعالية إجراء تحقيق حول هذا الموضوع
• ما إذا كانت استراتيجيات أخرى تتساوى في الفعالية • ما إذا كانت اللجنة قادرة على الخروج بتوصيات قابلة للتنفيذ – لا ينبغي أن يكون التقرير مجرد أطروحة أكاديمية • ما إذا كان من المرجح تنفيذ توصيات لجنة التحقيق

309 مبادئ عامة لنموذج تخطيط التحقيق العلني للجان حقوق الإنسان في الكومونولث ورشة عمل للجان حقوق الإنسان في الكومونولث (برعاية المجلس الثقافي البريطاني؛ كمبالا، أوغندا؛ 25-27 فبراير 2003).

المعايير المتعلقة بملاءمة الموضوع لإجراء التحقيق

- ما إذا كان بالإمكان إعطاء الأدلة الأساسية بشكل علني
- ما إذا كان بالإمكان تحديد الشهود وتوفير الإدلاء بشهاداتهم
- ما إذا كانت البيانات الأساسية متوفرة
- ما إذا كان بإمكان المفوضية حماية ودعم الشهود الضعفاء وأسراهم
- ما إذا كان الموضوع قد يعرض المفوضية للانتقام

3. إنشاء لجنة التحقيق

توافق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان... على النظر في المهام العملية التي تستطيع القيام بها من أجل تعزيز الحماية ضد انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات:

النظر في ظروف الوصول إلى العدالة للجميع، بما في ذلك من خلال إجراء تحقيقات عامة، مع إشارة خاصة إلى مجموعات المعوزين والضعفاء والمهمشين الذين يقعون ضحية الشركات التجارية والقطاع الخاص.

إعلان أدنبره³¹⁰

إن اختيار **قضية لجنة التحقيق العام** هو واحد من أهم القرارات التي تأخذها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان. إن جميع قضايا حقوق الإنسان مهمة ولكن ينبغي أن تسعى المؤسسة إلى اختيار قضية:

- تكون موضوعاً مهمة في البلاد، مع الأخذ بالاعتبار أعداد الأشخاص المتضررين وشدة الانتهاكات أو انتشارها الواسع.
- تكون قادرة على بناء تفاهم واسع وبعيد المدى في المجتمع كما وتشكل دعماً من أجل التغيير.
- حيث يوجد مجتمع مدني فاعل وملتزم قادر على التعاون مع لجنة التحقيق وتوفير المعلومات والمساهمة في الجلسات والدفاع عن التوصيات.

ينبغي أن يسعى التحقيق لفتح آفاق جديدة ولا ينبغي أن يغطي القضايا التي كانت موضوع تحقيقات سابقة قامت بها إما المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان هيئات أخرى.

قد يشمل التحقيق العام حول حقوق العمال المهاجرين واحداً من عدد من المواضيع مثل تأثير حقوق الإنسان على قوانين وسياسات الهجرة، بما في ذلك الاحتجاز الإداري لمهاجرين في وضع غير نظامي، عمل بعض المؤسسات الصناعية وتنظيمها وظروف مكان العمل، أو القوانين والسياسات والممارسات التي تحد من فرص الحصول على التعليم والسكن والخدمات الصحية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

وقد تكون بعض القضايا واضحة من خلال مراجعة بيانات الشكاوى وأنشطة الرصد إلا أنه ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان **التشاور مباشرة مع المجتمعات المحلية للعمال المهاجرين** للتوصل إلى فهم أفضل للقضايا التي تؤثر بشكل كبير على قدرتهم على العيش والعمل بكرامة وسلامة. لدى صياغتها لموضوع التحقيق العام بشكل نهائي وعند تحديد اختصاصاته، ينبغي على مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية أن تأخذ بعين الاعتبار ردود فعل العمال المهاجرين وممثليهم. كما توفر هذه المشاورات فرصة تسمح بشرح ماهية التحقيق العام للعمال المهاجرين وطريقة عمله وأهدافه وكيفية مشاركتهم في هذه العملية.

بالنسبة للكثير من العمال المهاجرين، قد يكون التحقيق العام فرصتهم الأولى والوحيدة لسرد قصصهم والسعي للتوصل إلى علاج لانتهاكات حقوق الإنسان التي شهدوها. ومع ذلك قد يشعر بعضهم بالخوف من مشاركته في عملية "قانونية" رسمية وقد يواجه البعض الآخر حواجز تتعلق باللغة والقراءة والكتابة.

310 إعلان أدنبره: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز حماية حقوق الإنسان، أدنبره، اسكتلندا: 8-10 أكتوبر 2010؛ القسم B، الرصد، الجزء الثاني.

وقد يخشى البعض الآخر الترحيل، وفقدان فرص العمل أو غيرها من الأعمال الإنتقامية إذا ما قاموا بتقديم الأدلة إلى لجنة التحقيق وخاصة إذا تم ربط قههم في العمل في البلد المضيف بصاحب عمل واحد.³¹¹

وبالتالي قد تحتاج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إلى النظر في نوع العمليات أو الضمانات التي ينبغي تقديمها لتسهيل مشاركة حقيقية للعمال المهاجرين، جنباً إلى جنب مع غيرهم من الشهود الذين قد يعرضون أنفسهم للخطر من خلال توفير المعلومات إلى التحقيق.

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان **تحديد أصحاب المصلحة الآخرين والتشاور معهم** - مثل النقابات والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة، ومقدمي الخدمات، والإدارات الحكومية وأرباب العمل والمجموعات التجارية، ووكالات إنفاذ القانون والأكاديميين والخبراء في هذا المجال - للحصول على آرائهم ووجهات نظرهم بشأن هذه المسألة. سوف يدعم البعض منهم أهداف هذا التحقيق وقد يكون البعض الآخر معادياً لها. إن أخذ الوقت الكافي لفهم وجهات النظر المختلفة يسمح للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بوضع استراتيجيات للحد من المخاطر المحتملة للتحقيق، وتسهيل المشاركة البناءة لجميع أصحاب المصلحة الرئيسيين.

بعد ذلك، على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان **إعداد دراسة أو خلفية** تُحدّد لمحة عامة عن القضية التي سيتناولها التحقيق والمعايير الوطنية والدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، وكيفية الإضطلاع بالتحقيق ووجهات نظر أصحاب المصلحة المعنيين والموارد المالية والبشرية الضرورية لإجراء التحقيق. وسوف توفر هذه الدراسة أساساً للمؤسسة لتحديد إمكانية المضي في التحقيق أو عدمها.

إن **وضع أهداف واضحة وشروط مرجعية جيدة** للتحقيق هو جزء أساسي آخر من عملية التخطيط لهذا التحقيق إذ أن ذلك يُبين الأهداف التي تصبو إليها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وتحدّد بوضوح النقاط التي سوف يتناولها التحقيق والتقرير الذي سوف يقدمه.

أخيراً، يتوجب **تعيين المفوضين والموظفين** من ذوي المهارات والخبرات اللازمة لإجراء البحوث وجمع الأدلة وإدارة جلسات الاستماع العامة، وإشراك وسائل الإعلام، وتحليل الأدلة، وصياغة تقرير التحقيق وتوصياته. يجب أن يتمتع جميع أعضاء فريق التحقيق بفهم قوي للقضايا المعقدة التي تؤثر على العمال المهاجرين ومجتمعات المهاجرين في البلاد.

4. المباشرة بالتحقيق

لإثارة اهتمام وسائل الإعلام وتحفيز الوعي العام، ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية **إطلاق التحقيق العلني رسمياً** إذ يُشكّل ذلك فرصة للفت انتباه المجتمع إلى القضايا التي سوف يتناولها التحقيق وكيفية القيام بذلك. كما بإمكان حملة الإطلاق الرسمية أن تعزّز دور المؤسسة ليلا مَسَ جمهوراً أوسع.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي وضع **استراتيجية اتصالات هادفة** بحيث أن المعلومات المتعلقة بالتحقيق - بما في ذلك خيارات المشاركة - تكون في متناول العمال المهاجرين من مختلف الخلفيات القومية والعرقية واللغوية.

يجب أن تضمن المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أن المعلومات حول التحقيق - في أشكالها المطبوعة أو على موقعها على شبكة الإنترنت - متوفرة في اللغات المناسبة وبأشكال يسهل الإطلاع عليها. بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان النظر في استراتيجيات أخرى لتعزيز التحقيق، مثل إعداد إعلانات خدمة المجتمع للإذاعة والتلفزيون؛ المشاركة في البرامج الإذاعية أو التلفزيونية الشعبية؛ وضع ملصقات في أماكن العمل، أو مع متعهدي الخدمات في المطارات والمعابر الحدودية؛ وباستخدام قنوات وسائل الإعلام الاجتماعية مثل الفايسبوك.

إن مشاركة المعلومات حول التحقيق من خلال الشبكات المجتمعية غير الرسمية هي أداة فعالة أخرى لزيادة الوعي حول التحقيق وتشجيع المشاركة من قبل العمال المهاجرين قد يحدث ذلك إذا استثمرت المؤسسة الوطنية الوقت لإقامة علاقات جيدة مع منظمات المهاجرين والمنظمات غير الحكومية ذات الصلة.

وينبغي أيضاً توفير خط اتصالات مجاني لتقديم المعلومات حول التحقيق إلى جميع أصحاب المصلحة.

311 إعلان أدنبره: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز حماية حقوق الإنسان، أدنبره، اسكتلندا؛ 8-10 أكتوبر 2010؛ القسم B، الرصد الجزء الثاني.

إن جمع البحوث والأدلة أمر بالغ الأهمية لنجاح التحقيق العام. قد تكون بعض المعلومات موجودة أصلاً فيسهل جمعها. مثل تقارير المنظمات غير الحكومية، والنقابات أو المنظمات الدولية. كما ويمكن جمع الإحصاءات الوطنية والبيانات من الدوائر الحكومية ذات الصلة. إن التوصيات الصادرة عن الهيئات المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة والإجراءات الخاصة والآليات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان هي أيضاً مصادر حاسمة للمعلومات.

ينبغي جمع كافة القوانين والأحكام الوطنية ذات الصلة، وكذلك المعايير الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان والقرارات القانونية المرتبطة بها لتوفير إطار واضح لتحديد مسؤوليات الدولة وأصحاب المصلحة الآخرين، فضلاً عن تحديد أمثالهم لتلك المعايير.

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تحديد الأفراد الذين يملكون معلومات محدّدة أو خبرة معينة مرتبطة بوضوح التحقيق. ويجب أن تتم دعوتهم لتقديم معلومات إلى لجنة التحقيق سواء خطياً أم شفهاياً أو بواسطة وثائق إما خلال مرحلة جلسة الاستماع العلنية أو كجزء من مرافعة رسمية لبناء الوعي والتفهم بين أفراد المجتمع. ينبغي على التحقيق أن **يعطي الأولوية لقصص وتجارب العمال المهاجرين** الذين نادراً ما يُسمع صوتهم في المناقشات العامة الواسعة.

على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تنظر في أنسب السبل لسماع وجهات نظر العمال المهاجرين وجمعها. على سبيل المثال من خلال الحوارات في المجتمع، والمناقشات الجماعية الصغيرة أو المقابلات الفردية.

يجب أن يسعى موظفو ومفوضو التحقيق إلى وضع استراتيجيات سهلة المنال ومناسبة ثقافياً بهدف جمع المعلومات والأدلة من العمال المهاجرين. إذا تم احتجاز المساهمين المحتملين في التحقيق في السجن أو في دوائر الهجرة، يتعين على المؤسسة اتباع الممارسة المعتادة لإجراء مقابلات مع المحتجزين على انفراد.

يتوجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وبحسب الإمكانات المادية المتوفرة لديها، أن تسعى لتنظيم اجتماعات تضم العمال المهاجرين في المدن والبلدان حيث يعيشون ويعملون. تبعاً لموضوع التحقيق، قد يشمل ذلك أيضاً زيارة تلك المناطق التي يدخل منها المهاجرون البلاد ويغادرونها، فضلاً عن الأماكن التي يُحتجزون فيها.

إذا كان موضوع التحقيق يثير قضايا عبر وطنية – مثل معاملة المواطنين الذين يعيشون ويعملون في بلدان أخرى – قد تحتاج المؤسسة لزيارة أو جمع المعلومات ذات الصلة من ذلك البلد. يترتب على ذلك تعاوناً وثيقاً مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية ومنظمات المجتمع المدني ذات الصلة في هذا البلد.

إن عقد جلسات استماع علنية يميّز التحقيق العلني عن غيره من المنهجيات المستخدمة من قبل المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان إذ أنها ضرورية لكي ينجز التحقيق أهدافه بنجاح.

ينبغي لفريق التحقيق التخطيط **لعقد جلسات استماع علنية** بعناية للتأكد من أنها يمكن أن تسمع جميع أصحاب المصلحة والخبراء ذوي الصلة. إذا لزم الأمر من خلال الإختيار الدقيق للشهود في كل جلسة. ينبغي أن تؤخذ الحالة الفردية لكل شاهد بالاعتبار لكي تتم جلسات الاستماع على أكبر قدر من السلاسة ولكي تُظهر الإحترام لأولئك الذين يقدمون الأدلة.

كما توحى التسمية يجب أن تكون جلسات الاستماع مفتوحة للجمهور عموماً، بما في ذلك وسائل الإعلام، وممثلي المنظمات غير الحكومية والنقابات ومنظمات المهاجرين وغيرهم من أصحاب المصلحة.

يجب تسجيل الأدلة المقدمة إلى لجنة التحقيق بشكل خطي أو سمعي أو على شريط فيديو. كما ينبغي أن يكون هناك **نظاماً لإدارة المعلومات بشكل فعال** لتصنيف واسترداد الأدلة والمعلومات التي تم جمعها خلال عملية التحقيق.

دراسة حالة



في عام 2004، نشرت المفوضية الأسترالية لحقوق الإنسان: الملاذ الأخير؟، وهو تقرير لتحقيقها الوطني حول الأطفال في مراكز احتجاز المهاجرين. تأسست لجنة التحقيق لدرس ما إذا كانت القوانين التي تفرض احتجاز الأطفال ملتمسي اللجوء وما إذا كانت معاملاتهم في مراكز احتجاز المهاجرين تحترم التزامات أستراليا بموجب القانون الدولي

زارت اللجنة جميع مرافق احتجاز المهاجرين في أستراليا، نُظمت 29 مجموعة تركيز مع أكثر من 200 طفل، وأولياء الأمور وغيرهم من المحتجزين السابقين، وعقدت 61 جلسة استماع عامة و24 جلسة سرية، وتلقت 346 طلباً.

5. وضع توصيات فعّالة

تضمن إحدى النتائج الرئيسية لجميع التحقيقات العامة بوضع توصيات فعّالة من شأنها أن تساعد على التعويض عن الانتهاكات السابقة لحقوق الإنسان وأن تمنع حدوث انتهاكات أخرى في المستقبل.

ينبغي أن تستند التوصيات على المعلومات والأدلة التي جمعتها لجنة التحقيق وأن تُلبي شروط التحقيق وأن تعزز الامتثال للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان.

بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية توجيه توصيات إلى أي منظمة أو فرد له دور بالتصدي للانتهاكات أو تحسين الامتثال لحقوق الإنسان. وينبغي أن تشير التوصيات بوضوح من الذي يقوم بإجراءات معينة ومتى يقوم بها، وإذا أمكن، كيف يقوم بها، وقد تقترح في عدد من الحالات، إصلاحات على القوانين والسياسات والممارسات التي تؤثر على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

لا يوجد عدد "محدد" للتوصيات بل ينبغي أن يكون عددها مناسباً لمعالجة القضايا التي أثارها التحقيق.

ومع ذلك فإن التحقيق الذي ينتهي بمجموعة مقتضة نسبياً من التوصيات المهمة قد يحقق نتيجة أكثر إيجابية من التحقيق الذي ينتج لائحة طويلة من المبادرات الثانوية.

6. إعداد تقرير التحقيق ونشره

يشكل تقرير التحقيق فرصة للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان لبناء فهم عام حول انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها العمال المهاجرون. ينبغي أن يحكي قصة مقنعة واضحة تستند إلى الأدلة وتؤكد دعماً واسعاً في المجتمع من أجل التغيير، وبشكل أكثر تحديداً، من أجل تنفيذ توصيات لجنة التحقيق.

ينبغي وضع التقرير مع أخذ هذه الأهداف بعين الاعتبار، ومع التركيز القوي على قصص وتجارب العمال المهاجرين. وبقدر الإمكان، ينبغي تطويره وصياغته مع استكمال التحقيق كي يتضمن تبعاً للمعلومات ذات الصلة، والأدلة ودراسات الحالات. وهذا يعني أيضاً أنه يمكن إطلاق التقرير حالما يتم الانتهاء من عملية التحقيق في وقت لا يزال فيه اهتمام وسائل الإعلام والمجتمع مرتفعاً.

ولضمان الدقة الواقعية، تستطيع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية النظر في تقديم مشروع التقرير إلى السلطات المعنية للتعليق عليه قبل صدور التقرير النهائي.

وفي حين أن التقرير النهائي يجب أن يستوفي الشروط القانونية (أو غيرها) للتقارير الرسمية التي تُرسل إلى البرلمان، إلا أنه باستطاعة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إعداد تقارير بديلة لنقل نتائج التحقيق وتوصياته الرئيسية لمختلف الجماهير. ويمكن لهذه أن تشمل، على سبيل المثال، تقارير موجزة بلغة واضحة (بلغات متعددة)، والتقارير السمعية (بلغات متعددة) وتقارير الفيديو.

من المهم أن تنقل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان نتائج التحقيق وتوصياته للعمال المهاجرين ومنظمات المهاجرين التي شاركت في التحقيق.

ينبغي التخطيط لصدور التقرير مُسبقاً. وينبغي أن يكون الهدف توليد الدعاية القوية حول نتائج التحقيق والضغط من أجل تنفيذ توصياته.

في حين أنه من المرجح أن يتم إطلاق التقرير عبر حدث عام أو مؤتمر صحفي، على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تنظيم أنشطة أخرى - مثل ورش العمل، والمؤتمرات والمناقشات عبر الإنترنت والمنتديات عبر وسائل التواصل الاجتماعي - لزيادة الوعي حول التقرير مع أصحاب المصلحة الذي يستطيعون الانضمام للمؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان في الدعوة لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق.

دراسة حالة

في عام 2005، أجرت اللجنة الوطنية المنغولية لحقوق الإنسان تحقيقاً وطنياً حول التعذيب. وقد أجرت مقابلات مع مئات المسؤولين وشملت الدراسة حوالي 1400 مُعتَقلاً. وقامت بمراقبة الزيارات إلى أماكن الاحتجاز وخُلصَت الدراسة إلى أن التعذيب يُمارس على نطاق واسع.



وقد قامت اللجنة بدعم تنفيذ تقريرها. ونتيجة لذلك، تمت مناقشة التقرير لأكثر من يومين في البرلمان المنغولي مما أدى إلى قرار برلماني في 15 حزيران/يونيو 2006 تعهد بالقيام بإصلاحات على القانون وممارساته. وفي 30 تشرين الأول/أكتوبر 2006، أصدرت المحكمة العليا في منغوليا قراراً بشأن الرد على التعذيب والتعويض على الضحايا.

وقد نُوقِش التقرير على نطاق واسع، وأدى إلى ضغط شعبي قوي لوضع حد للتعذيب. وقد نتج عن ذلك برنامج واسع النطاق، على جميع مستويات الحكومة والمجتمع، يهدف لوضع حد لتلك الممارسات في جميع أنحاء منغوليا

7. المتابعة والتقييم

إن نشر تقرير التحقيق بشكل مرحلة مهمة من حياة التحقيق.

في هذه المرحلة، يتركز اهتمام المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان على تعزيز وبناء الدعم لتوصيات لجنة التحقيق لدى المنظمات والأفراد المسؤولين عن تنفيذها.

وينبغي أن تضع ضمن استراتيجيتها الرصد والإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ التوصيات: حيث يتم إحراز تقدم، وحيث ينقص التنفيذ على حد سواء. ويمكن إدراج ذلك في التقرير الثانوي للمؤسسة أو في تقرير مستقل، يصدر على أساس سنوي ليتزامن مع صدور تقرير التحقيق.

ومن المحتمل جداً أن يقاوم بعض أصحاب المصلحة تنفيذ توصيات لجنة التحقيق. لذلك ينبغي على مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية أن تسعى إلى تطوير الدعم لتوصيات لجنة التحقيق والحفاظ عليه بين المنظمات غير الحكومية والنقابات ومنظمات المهاجرين والمجتمع الأوسع.

ومن خلال العمل في شراكة والدعوة إلى نفس النتائج، توجد فرصة أكبر لبناء ومواصلة الضغط السياسي اللازم لإحداث تغييرات إيجابية ملموسة.

بالإضافة إلى ذلك، على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان وضع استراتيجيات لتقييم مدى فعالية التحقيق في تلبية أهدافه. وينبغي إدراج عمليات التقييم في استراتيجية لجنة التحقيق منذ البداية والشروع بها خلال مجرى التحقيق وفي نهايته.

على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً إجراء تقييم رئيسي بعد انتهاء عمل لجنة التحقيق بوقت قصير.

نقاط رئيسية: الفصل 9



- يسمح التحقيق العلني بوضع نهج شامل لتحليل الانتهاكات المنهجية لحقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرين كما يسمح بالتحقيق فيها ووضع توصيات حولها.
- قبل اتخاذ القرار بإجراء تحقيق علني، ينبغي على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أن تنظر في بُعد وطبيعة وتعقيد قضية حقوق الإنسان، وقدرة المؤسسة على إجراء التحقيق، وإمكانية إحداث تغييرات إيجابية فيما يخص القانون، والسياسة والممارسة.
- يشكّل جمع الأبحاث والأدلة أمراً بالغ الأهمية لنجاح التحقيق. إن جلسات الاستماع العامة التي تشمل مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بمن فيهم العمال المهاجرون تُشكل جزءاً أساسياً من هذه العملية. لذا يجب أن يُعطي التحقيق أولوية لقصص وتجارب العمال المهاجرين.
- يجب أن تكون التوصيات نتيجة مباشرة للأدلة التي جمعتها لجنة التحقيق. كما يجب أن تُلبّي شروط التحقيق وأن تُعزّز الإمتثال للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان.
- على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وضع استراتيجية مستمرة لمراقبة التقدم المُحرز في تنفيذ توصيات لجنة التحقيق ورفع تقرير به. كما ينبغي إجراء تقييم شامل للتحقيق.

قراءات إضافية



- دليل إجراء تحقيق وطني حول الانتهاكات المنهجية لحقوق الإنسان؛ منتدى آسيا والمحيط الهادئ ومؤسسة Raoul Wallenberg؛ 2012
- مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ؛ Brian Burdekin بمساعدة Jason Naum؛ مكتبة حقوق الإنسان في مؤسسة Raoul Wallenberg؛ 2007
- Going Public: استراتيجيات لتحقيق وطني فعال (DVD)؛ منتدى آسيا والمحيط الهادئ؛ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية؛ 2008

الفصل 10:

المباشرة بالتعليم والتدريب والبحوث

أسئلة أساسية



- ما هي المعلومات التي يحتاجها العمال المهاجرون قبل مغادرة وطنهم ولدى وصولهم إلى بلد المقصد؟
- كيف يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز الامتثال للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان المتعلقة بالعمال المهاجرين بين أرباب العمل والموظفين والفئات المهنية؟
- ما هي الأنشطة التي يمكن أن تساعد في بناء الوعي العام حول قضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين وفي تعزيز الاندماج الاجتماعي؟
- كيف تستطيع البحوث أن تُرشد وتُغني عمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بهدف تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين؟



أسس مشاركة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

مبادئ باريس

الأهلية والمسؤوليات

3. سيكون للمؤسسة الوطنية، على سبيل المثال وليس الحصر، المسؤوليات التالية:
 - (و) المساعدة في وضع برامج لتدريس حقوق الإنسان والقيام بالبحوث حولها كما والمشاركة في تنفيذها في المدارس والجامعات والأوساط المهنية؛
 - (ز) الإعلان بشأن حقوق الإنسان والجهود المبذولة لمحاربة كل أشكال العنصرية، وبالأخص التمييز العرقي من خلال زيادة التوعية العامة، وخاصة من خلال المعلومات والتعليم ومن خلال الاستفادة من كل أجهزة الصحافة.

1. مقدمة

إن تعزيز التفاهم والوعي حول قضايا حقوق الإنسان هي مهمة أساسية من مهمات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وعنصر جوهري من مبادئ باريس. ويترتب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مسؤولية بدء البرامج لجذب عامة الناس، فضلاً عن مجموعات معينة داخل المجتمع.

إن التربية على حقوق الإنسان هي أداة حاسمة تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان استخدامها لكي تمنع الانتهاكات التي تواجه العمال المهاجرين وترد على عدد منها.

كما أن التأكد من أن العمال المهاجرين يملكون المعلومات التي يحتاجونها لحماية حقوقهم على نحو فعال هي أولى الخطوات المهمة. تبدأ هذه العملية في وطنهم، قبل بدء رحلتهم، من خلال التأكد أن الأفراد والأسر يستطيعون اتخاذ قرارات سليمة حول خيارات الهجرة ويعون الأخطار المتعلقة بالهجرة غير الشرعية لمختلف البلدان.

كما يمكن أيضاً أن تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في شراكة مع أصحاب المصلحة الآخرين لتطوير البرامج الإعلامية وبرامج التوعية للأفراد الذين يكونون عرضة للإتجار، وخاصة النساء والفتيات.

عندما يصل العمال المهاجرون إلى بلد المقصد، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تزويدهم بمعلومات واضحة ودقيقة حول حقوقهم ومسؤولياتهم، بما في ذلك آليات الشكوى والسبل للحصول على الدعم إذا ما انتهكت حقوقهم.

كما تلعب تلك المؤسسات دوراً مهماً في مساعدة الدولة للوفاء بالتزاماتها المتعلقة بتعزيز حقوق الإنسان وتربية الأجيال على ذلك، وهذا ما ورد في عدد من المعاهدات الدولية.³¹²

وقد يشمل ذلك تطوير البرامج التثقيفية والتدريبية للموظفين الذين يتعاملون مباشرة مع العمال المهاجرين، بمن فيهم المهاجرون غير الشرعيين.

ينبغي أن يكون الهدف من هذه البرامج دعم الموظفين والمنظمات التي يعملون فيها للتحرك "ما وراء المعرفة إلى العمل"³¹³ من خلال تزويدهم بالمهارات والاستراتيجيات التنفيذية بهدف احترام المعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان.

يجب أن يكون هدف هذه البرامج دعم المسؤولين والمنظمات في توفير المهارات العملية، "التي يستعملونها للانتقال" من المعرفة إلى العمل ووضع استراتيجيات متوائمة مع معايير حقوق الإنسان الدولية.

إضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الوطنية "تشجيع الدول على ضمان حوار واسع النطاق على المستوى الوطني... فيما يتعلق بحقوق المهاجرين"³¹⁴، إن في ذلك أهمية خاصة إذا قد يواجه العمال المهاجرون وأفراد أسرهم التعصب والتمييز والعداء في البلاد التي يعيشون ويعملون فيها.

كما يُشير بيان سيول:

إن عدم الاعتراف بالاختلاف الثقافي والتعددية وبمطالب الإستيعاب، قد يؤدي إلى انتهاكات كبيرة لحقوق الإنسان. إن الأحكام المسبقة والجهل غالباً ما تُغذي التعصب وأعمال الكراهية تجاه المهاجرين. إن التدابير التشريعية والسياسية مهمة جداً لمكافحة مثل هذه المواقف، إلا أن التعليم والتوعية بهدف تغيير المواقف أمران حيويان لتحقيق الإندماج والقبول.³¹⁵

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تلعب دوراً في المساعدة في تغيير المواقف في المجتمع وذلك عبر رفع مستوى الوعي العام فيما يخص المساهمات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية التي يقوم بها العمال المهاجرون في المجتمع وعبر تسليط الضوء على انتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهونها.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لغت الإلتباه إلى حقوق العمال المهاجرين في تقاريرها السنوية ومنشوراتها وتقاريرها الأخرى؛ ومن خلال عقد المؤتمرات وورش العمل والندوات التي يشارك فيها أصحاب المصلحة الآخرين ومن خلال حملات التوعية العامة وتُشكّل مشاركة وسائل الإعلام أمراً حاسماً لنجاح هذه الجهود.

تقدّم المشاريع البحثية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مصدراً أساسياً للمعلومات عن القضايا التي تواجه العمال المهاجرين كما وبإمكان هذه المشاريع تعزيز برامجها الاستشارية وحملات التوعية والتأييد التي تقوم بها.

وعلى المشاريع البحثية وحملات التوعية العامة³¹⁶ أن تسترشد بمساهمات العمال المهاجرين وأن تعكس بدقة همومهم وخبراتهم حتى تتلائم مع النهج القائم على احترام حقوق الإنسان.

312 على سبيل المثال، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (المادة 13)، واتفاقية حقوق الطفل (المادة 29)، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المادة 10) والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (المادة 7).

313 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (النتيجة 1): مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان (مفوضية حقوق الإنسان)؛ عام 2010 ص 57.

314 إعلان زاكاتيكاس؛ ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 تشرين الأول/أكتوبر 2004؛ الفقرة 10. الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 أكتوبر 2004؛ الفقرة 10.

315 بيان سيول: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين وللمجتمع متعدد الثقافات؛ سيول، كوريا؛ 10-12 نوفمبر 2008؛ الفقرة 17.

316 النهج القائم على احترام حقوق الإنسان من أجل التعاون على التنمية: نحو تفاهم مشترك بين وكالات الأمم المتحدة؛ مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛ 2003.



صورة الأمم المتحدة لجواد جلال.

2. تزويد العمال المهاجرين بالمعلومات وتقويتهم

يتم تشجيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على اتخاذ إجراءات في المجالات التالية بهدف تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين:

تثقيف المهاجرين حول حقوقهم قبل مغادرة بلد المنشأ وبعد وصولهم إلى بلد المقصد.

إرشادات سيول³¹⁷

يتحرك الملايين سنوياً عبر الحدود للعيش والعمل، إلا أن الكثير من المهاجرين لا يدركون العواقب القانونية والاجتماعية والاقتصادية العملية التي ينطوي عليها الانتقال إلى بلد آخر. إن عدم الإلمام بهذه العواقب قد يُضعف العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أو يضعهم في خطر.

وتشكل دقة المعلومات وسهولة الوصول إليها عاملاً جوهرياً لحماية العمال المهاجرين من سوء المعاملة والاستغلال ولمنع الهجرة غير الشرعية والاتجار بالبشر.

وتختلف احتياجات المهاجرين للمعلومات حسب مكان وجودهم في عملية الهجرة.

تكون بعض أنواع المعلومات أكثر أهمية قبل أخذ الإنسان خيار الهجرة فتسمح له أو لها باتخاذ قرار مستنير حول ظروف العيش والعمل التي يمكن توقعها في بلد معين.

317 إرشادات سيول حول تعاون مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين ولمجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008، الفقرة 26.

فعلى سبيل المثال، إن أولئك الذين يفكرون بالهجرة بهدف العمل قد يلزمهم معلومات عن فرص العمل في بلاد المقصد وعن المهارات المطلوبة وعملية التوظيف وعن التجارب الإيجابية والسلبية للعمال المهاجرين وغيرها من المخاطر المرتبطة بالهجرة غير الشرعية.

إن بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعمل في شراكة مع الدوائر الحكومية ورجال الأعمال والهيئات الصناعية، ووكالات التوظيف الخاصة ومنظمات المجتمع المدني، لتطوير حملات التوعية العامة على نطاق واسع والتي من شأنها أن توفر للعمال المهاجرين معلومات واضحة ودقيقة.

يمكن عرض هذه المعلومات في مجموعة من الأشكال كما يمكن استخدامها مجموعة متنوعة من قنوات الاتصال وذلك استناداً إلى التحليل الاستراتيجي للجمهور الذي تهدف الحملة الوصول إليه وإلى أكثر الطرق فعالية لذلك وإلى المعلومات الأساسية التي ينبغي نقلها.

ويمكن أن تشمل العناصر المحتملة لحملة التثقيف العامة مناقشات على برامج إذاعية شعبية، ونشر أشرطة الفيديو القصيرة على يوتيوب أو غيرها من مواقع التواصل الاجتماعي وتوفير كتيبات بلغة مفهومة في مختلف الأماكن في المجتمع.

بإمكان المصنفات ولوحات الإعلانات وإعلانات الخدمة العامة للإذاعة والتلفزيون الترويج لخدمة المعلومات عبر الاتصال المجاني حيث يستطيع الناس طرح الأسئلة والحصول على المشورة. إضافة إلى ذلك، يمكن تشجيع الدراما التلفزيونية على إدراج مناقشة القضايا في نصوصها. مسرح الشارع هو وسيلة أخرى فعالة لإيصال الرسائل الرئيسية والانخراط مباشرة مع الجماعات المختلفة في المجتمع.

ينبغي أن تشمل الحملة نتائج واضحة ومحددة توفر أساساً موضوعياً بخولها تقييم نجاحها في الوصول إلى الجماهير المستهدفة وإيصال المعلومات الرئيسية. كما توفر مصدراً قيماً للبيانات التي يمكن استخدامها في الحملات اللاحقة.

كما ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان النظر في الحاجة إلى تطوير المعلومات والموارد الهادفة وذلك بغية الوصول إلى الأفراد، وخاصة النساء والفتيات اللواتي قد يكن عرضة للإتجار.

2.1. البرامج الإعلامية قبل المغادرة.

قبل مغادرتهم للعمل في بلد آخر، يحتاج العمال المهاجرون إلى معلومات جديدة وموثوقة حول العيش والعمل في بلد المقصد بما في ذلك ما يتعلق بـ:

- جوازات ووثائق السفر
- شروط الحصول على التأشيرة وتصاريح العمل
- الموافقات الطبية
- ظروف العمل
- قوانين العمل والهجرة والقوانين الجزائية
- الثقافة والتقاليد
- معلومات للاتصال بالمنظمات التي يمكن أن توفر الدعم عند الحاجة.

قد تخضع البرامج التوجيهية للعمال المهاجرين قبل المغادرة للقوانين الوطنية للبلدان المصدرة للعمالة، إلا أنهم يعانون من النقص في المعلومات والتدريب لخوض تجربتهم في العيش والعمل في بلد أجنبي.

يمكن أن تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشراكة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين - بما في ذلك الوكالات الحكومية والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية ووكالات التوظيف - لوضع استراتيجيات تكفل حصول العمال المهاجرين على المعلومات التي يحتاجون إليها قبل مغادرتهم.

ينبغي أن تكون المعلومات سهلة الفهم ومتوفرة بلغات وأشكال في متناول العمال المهاجرين، بمن فيهم أولئك الذين يعانون من إعاقة. على سبيل المثال، وللتغلب على حواجز الأمية، يمكن أن تتوفر المعلومات بشكل دي في دي. ويمكن أيضاً تقديم بطاقة عليها عناوين الاتصال الرئيسية، بما في ذلك الدعم القنصلي.

يمكن استخدام عدد كبير من النساء اللواتي يهاجرن في أطر تجعل منهن عرضة للتمييز وسوء المعاملة والاستغلال. وينبغي أن تسعى برامج التوجيه التي تسبق المغادرة لتشمل تركيزاً على الظروف الخاصة للعاملات المهاجرات وتوفّر لهنّ المعلومات والمشورة اللازمة.

2.2. برامج إعلامية للعمال المهاجرين فور وصولهم

من المهم جداً أن تطوّر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في بلدان المقصد - إما بأنفسهم أو بالشراكة مع الجهات الحكومية والنقابات والمنظمات غير الحكومية أو المجموعات الأخرى - برامج المعلومات والموارد للعمال المهاجرين الذين وصلوا حديثاً.

ينبغي توفير المعلومات الأساسية للعمال المهاجرين في بلادهم قبل المغادرة، إلا أن برامج المعلومات التي تتوفر للعمال المهاجرين لدى وصولهم مباشرة تساعد على فهم حقوقهم وواجباتهم.

على البرنامج توفير أو تعزيز المعلومات الأساسية حول ظروف العمل وحقوق الإنضمام إلى النقابات العمالية وحقوق الحصول على الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليم وقوانين الهجرة والعقوبات الجزائية المحلية وحقوق الاعتقال والسبل لتقديم الشكاوى حول انتهاكات حقوق الإنسان وكيفية حلّ الشكاوى وتفصيل الإتصال بالمنظمات التي تؤمن الدعم والمشورة والمساعدة.

ويمكن عرض المعلومات من خلال برامج توعية معينة مع العمال المهاجرين أو من خلال كتيبات وكُرَاسَات أو على شبكة الانترنت. ينبغي أن تتوفر هذه المعلومات في لغات جميع المجتمعات المهاجرة في البلاد وبوسائل تكون في متناولهم.

ينبغي أن يحصل العمال المهاجرون على المشورة والمعلومات بشكل مستمر من خلال خدمة الاتصال المجاني مثلاً والتي يجب أن تديرها المؤسسة الوطنية أو منظمة شريكة لها.

بالإضافة إلى ذلك، ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التشاور مع العمال المهاجرين الذين أمضوا فترة من الوقت في البلاد وذلك لاستشارتهم حول سبل تطوير وتوفير موارد المعلومات وبرامج التوعية على نحو فعال.

2.3. تقديم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ودورها

من المهم أن تُروّج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لماهيتها وعملها في المجتمع، وخاصة مع الجماعات الذين هم عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان. إنه لمن الأهمية بمكان أن تبلغ مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية هذه المعلومات للعمال المهاجرين الذين غالباً ما يصلون إلى البلاد وهم يجهلون دور هذه الهيئات أو المنظمات في حماية حقوقهم.

قد يتخوّف العمال المهاجرون من الإتصال بالمنظمة التي يرون فيها وكالة حكومية وخاصة إذا كانوا يسعون لتقديم شكوى. ولذلك فمن المهم أن تتواصل مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية مع العمال المهاجرين لتؤكد لهم أنها هيئة مستقلة ومحايدة، تأسست بموجب قانون مع سلطة قانونية لتعزيز وحماية حقوق جميع الناس في هذا البلد، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

للتأكد من أنها في متناول العمال المهاجرين، على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان توفير المعلومات الأساسية بمجموعة من اللغات وتحديد أكثر الطرق فعالية للتواصل مع مجتمعات المهاجرين المتنوعة ثقافياً ولغوياً.

كما أنه بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إنشاء خدمة اتصال مجانية للناس الذين يسعون للحصول على معلومات حول حقوقهم أو الذين يريدون تقديم شكوى كما أنه بإمكانها تقديم خدمات الترجمة إذا ما دعت الحاجة لذلك.

3. إشراك وإطلاع رجال الأعمال وأرباب العمل

توافق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان... على النظر في المهام العملية التي بإمكانها القيام بها لتعزيز الحماية ضد انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالشركات:

توفير التوجيه لأرباب العمل حول كيفية إدماج حقوق الإنسان في أعمالهم اليومية لترجمة مبادئ حقوق الإنسان إلى لغة يفهمها أرباب العمل، وتعزيز ثقافات الشركات التي تحترم حقوق الإنسان.

إعلان أدنبره³¹⁸

قد يواجه العمال المهاجرون حالات خطيرة من التمييز والمضايقة وانتهاكات حقوق الإنسان فيما يتعلق بوظائفهم. وقد يشمل ذلك انعدام حقوق العمل الأساسية، والأجور غير المدفوعة أو غير المنتظمة، وساعات عمل طويلة ومعايير سلامة وسكن سيئة وعدم وجود أيام راحة أو أيام عطل. وقد يواجهون أيضاً التهديد والترهيب، ومصادرة جواز سفرهم، والاعتداء الجنسي والإغتصاب.

يترتب على أرباب العمل، ووكالات التوظيف الخاصة والمقاولين مسؤولية قانونية وفقاً للقوانين والمعايير الوطنية ومن أجل ضمان احترام حقوق العمال المهاجرين في الممارسة العملية.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مساعدة رجال الأعمال وأرباب العمل على احترام مسؤولياتهم من خلال توفير المعلومات والمشورة، فضلاً عن تقديم أمثلة عن الممارسات الجيدة لأصحاب العمل.

وقد يشمل ذلك تقديم المعلومات الخاصة بالعمل، مثل طرق التوظيف، وشروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، الأجور وأيام الراحة، والإجازات السنوية، والعمل الإضافي، وحقوق العمال النقابية، ومنع المضايقات وتشويه السمعة بما في ذلك التحرش الجنسي، وإنهاء العقود.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعمل مع الهيئات الصناعية المهمة ورابطات أرباب العمل وأصحاب العمل المنفردين، لوضع قواعد سلوك تتعلق بحقوق العمال المهاجرين، فضلاً عن العقود النموذجية للعمال المهاجرين الخاصة بمجال العمل والتي تراعي القوانين الوطنية ذات الصلة.³¹⁹

من خلال تطوير شراكات مُحترمة مع رجال الأعمال وأرباب العمل والانخراط في حوار مستمر معهم، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تطوّر فهماً أفضل لوجهات نظرهم وللاستراتيجيات المختلفة التي يمكن اعتمادها لدعم وتحسين ظروف عمل العمال المهاجرين.

على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تسعى للحصول على المعلومات وردود الفعل من رجال الأعمال وأرباب العمل بهدف تحديد فائدة الموارد التي تقدّمها. وقد يشمل ذلك جمع الأمثلة حول الممارسات الجيدة التي اعتمدها أرباب العمل والفوائد الناتجة عنها مثل تحسين الإنتاجية والروح المعنوية أو الأرباح.

بالإضافة إلى ذلك، فإن المصادر التي تنشرها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وتدعمها أو تقرّها جمعية أرباب العمل قد تكون أكثر مصداقية وأهمية لأرباب العمل المنفردين العاملين في نفس المجال.

ينبغي أيضاً تذكير أرباب العمل بعواقب الفشل في توفير بيئة عمل آمنة أو عدم احترامهم لمسؤولياتهم القانونية تجاه موظفيهم، بما في ذلك حق العمال المهاجرين بتقديم شكاوى لدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أو الهيئات المختصة الأخرى.

على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وضفّ إجراءاتها للتحقيق في الشكاوى وحلّها وكذلك نوع التوصيات التي قد تضعها إذا ما وجدت أن رب العمل قد انتهك حقوق موظف لديه أو جعله عرضة للتمييز.

318 إعلان أدنبره: المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ أدنبره، اسكتلندا؛ 8-10 أكتوبر 2010؛ الفقرة (13)(أ)
319 إرشادات سيول حول تعاون مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا؛ المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين وللمجتمع متعدّد الثقافات؛ سيول، كوريا؛ 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008؛ الفقرة 36.

دراسة حالة

بين تشرين الثاني/نوفمبر 2008 وأيار/مايو 2010، قامت مفوضية حقوق الإنسان في نيوزيلندا بتنفيذ مشروع التوعية العامة الوطنية وذلك بسؤال أصحاب العمل والموظفين والباحثين عن "ماهية العمل الجيد وعمّا يجعل أماكن العمل لائقة" في نيوزيلندا.

أكثر من 3000 شخصاً اشتركوا في "المحادثة الوطنية حول العمل"³²⁰ والتي سلّطت الضوء على القضايا التي يواجهها العمال المهاجرون في البلاد. وقد استخدمت المفوضية هذه المعلومات لتطوير سلسلة من المبادرات بهدف تحسين ظروف العمال المهاجرين، بما في ذلك استراتيجيات عملية لأرباب العمل وأصحاب المصلحة الآخرين.



بالإضافة إلى ذلك، فقد بنت المفوضية – على نتائج "المحادثة الوطنية حول العمل" وعلى تحليلها لبيانات الشكاوى المقدمة إليها وعلى بيانات بحوث مفوضية أخرى وتلك المتعلقة بقواعد التوظيف التي قدمتها وكالة الإحصائيات في نيوزيلندا - مجموعة من المعايير والمؤشرات لقياس المساواة والمشاركة في القوى العاملة.

إن تقرير المفوضية المسمى "متابعة المساواة في العمل" يشير إلى مجموعة من 20 مؤشراً على "المساواة في العمل" ويُفصّل كيف يستطيع أرباب العمل والحكومة والموظفين استخدامها وتنفيذها.³²¹

لقد تمّ تطوير عدد من الاستراتيجيات لإشراك رجال الأعمال وأرباب العمل وخلق مناقشة حول الإطار الجديد بما في ذلك منتدى على شبكة الانترنت – "NEON" - أو الشبكة الوطنية لتبادل الفرص³²² - التي أسستها اللجنة و"اتحاد فرص العمل المتساوية".

4. التدريب المهني للموظفين العامين

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المساعدة في وضع مبادئ توجيهية ولأو تدريب السلطات الوطنية أو المسؤولين ذوي الصلة مثل الشرطة وحرس الحدود ومسؤولي الهجرة وغيرهم من المعنيين في كشف واحتجاز واستقبال ومتابعة المهاجرين وتفتيش مراكز الاحتجاز.

إعلان سانتا كروز³²³

غالباً ما تحدث انتهاكات حقوق الإنسان بسبب نقص في المعرفة أو الوعي لمعايير حقوق الإنسان المقبولة. ويمكن أن تكون نتيجة لأفعال متعمدة أو غير متعمدة أو نتيجة لعدم التصرف ("الإغفال"):

في كلتا الحالتين، فإن من شأن التثقيف في مجال حقوق الإنسان وغرس تلك القيم أن يشجع على تغيير السلوك دون الحاجة لفرض عقوبات جزائية. وبالتالي يمكن أن يساعد الترويج الناجح لحقوق الإنسان في منع حدوث الانتهاكات.³²⁴

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تضطلع بدور مهمّ لمساعدة الدولة بمسؤولياتها المتعلقة بحقوق الإنسان للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ويتجلى ذلك في تطوير برامج التدريب المهني لموظفي القطاع العام.

320 ما التالي؟ المحادثة الوطنية عن العمل: المفوضية النيوزيلندية لحقوق الإنسان، 2010.

321 تتبّع المساواة في العمل: المفوضية النيوزيلندية لحقوق الإنسان، 2011.

322 انظر: www.neon.org.nz

323 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا؛ 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ الفقرة 39.

324 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (التنقيح 1)؛ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 2010، ص 57.

وقد يشمل ذلك دمج معلومات عامة عن معايير حقوق الإنسان - وعلى وجه التحديد، تلك المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين - في برامج التدريب المهني لـ:

- مسؤولي الهجرة
- مفتشي العمل أو الضباط المنظمين
- المسؤولين عن تطبيق القانون، مثل الشرطة وحرس الحدود
- مسؤولي السجن ومراكز احتجاز المهاجرين.

ينبغي أن يكون هدف هذه البرامج التدريبية بناء فهم أكبر للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان وتطوير المهارات والاستراتيجيات التنفيذية.

تلك هي أيضاً الطرق العملية التي تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من خلالها إبراز أهداف البرنامج العالمي للتثقيف حول حقوق الإنسان.³²⁵

بإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الإسهام في تطوير وإعطاء برامج التدريب المهني من خلال:

- مراجعة وتنقيح المواد التدريبية القائمة
- تطوير أدوات تدريبية جديدة أو مصادر للمعلومات
- توفير برامج التدريب مباشرة إلى الموظفين العاملين
- لعب دور المرجع الرئيسي في التدريب الذي تقوم به المنظمات الشريكة

للتأكد من أن البرامج التدريبية مناسبة وفعالة، لا بدّ للمؤسسات الوطنية من وضع نهج تعاوني للتدريب مع السلطات ذات الصلة. يجب أن تبدأ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بالسعي للحصول على موافقة ودعم المؤسسة ذات الصلة، إذ أن تأييد قيادة المنظمة هو جوهري في تشجيع التغيير المؤسسي والتنفيذي. إذا ما قلّ التعاون أو انعدم، قد تكون "المفاوضات المستمرة ضرورية مع المنظمة ومع قيادة الحكومة، من أجل تعزيز الدعم".³²⁶

على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تتي أن بعض الموظفين في القطاع العام قد يرون في التدريب من قبل ممثلي المؤسسة "تدخلًا خارجيًا" في كيفية القيام بعملهم، يقوم به أشخاص يفتقرون للفهم المباشر للتحديات اليومية التي يواجهونها.

عندما يكون من المرجح أن تلاقي البرامج التدريبية درجة عالية من المقاومة، فإنه قد يكون من الأفضل للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير محتوى الدورة التدريبية ومواردها والطلب من مدرّبين ذوي خبرة مباشرة في هذا المجال إعطاء هذا البرنامج.

أو عوضاً عن ذلك، المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إنشاء برنامج "تدريب المدربين" بهدف تزويد موظفي القطاع العام ذوي الصلة بالمعلومات والمهارات والاستراتيجيات والمنهجية لتدريب الآخرين داخل منظماتهم من أجل السعي لإدخال مبادئ حقوق الإنسان في أعمالهم اليومية. قد يكون هذا النهج أيضاً نموذجاً لتدريب أكثر فعالية من حيث التكلفة بالنسبة للمؤسسات الوطنية إذ أنه، من الناحية النظرية، يتيح لهم الوصول إلى المزيد من الأفراد عبر مجموعة واسعة من المؤسسات.

بهدف تطوير وتوفير برامج تدريبية وتعليمية فعّالة، ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان النظر عن كثب في المبادئ التالية:³²⁷

- **تقييم الاحتياجات:** يجب أن يكون البرنامج التدريبي بمحتواه وهيكلته ومنهجيته مُصمماً لتلبية الاحتياجات المحددة للمنظمة.

325 يهدف البرنامج العالمي للتثقيف حول حقوق الإنسان للمضي قدماً في تنفيذ برامج التثقيف في مجال حقوق الإنسان في جميع القطاعات. وقد وُضِعَ بموجب قرار من الجمعية العامة 59/113 (10 كانون الأول/ديسمبر 2004)، ويتألف من مراحل متعاقبة بهدف التركيز على الجهود المبذولة للتثقيف في مجال حقوق الإنسان في المدارس الابتدائية والثانوية. تركز المرحلة الأولى (2005-2009) على التثقيف في مجال حقوق الإنسان في أنظمة المدارس الابتدائية والثانوية. وتتركز المرحلة الثانية (2010-2014) على التثقيف في مجال حقوق الإنسان لبرامج التعليم العالي والتدريب في مجال حقوق الإنسان للمعلمين والمدرّسين والموظفين المدنيين وأولئك المكلفين بتطبيق القانون والعسكريين. انظر: www.ohchr.org/English/issues/education/training.programme.htm

326 مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (التنقيح 1): مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة: 2010، ص: 64

327 منع التعذيب: الدليل العملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: رابطة منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان: 2010، ص: 59.

- **اختيار المشتركين:** يجب أن يكون التدريب متاحاً لجميع المسؤولين الذين تقع على عاتقهم حماية حقوق العمال المهاجرين.
- **الأهداف:** ينبغي أن يركز التدريب على مساعدة المسؤولين في عملهم اليومي وخاصة في مواجهتهم للتحديات العملية التي تعترضهم.
- **التقييم:** ينبغي أن تكون مراقبة نتائج التدريب جزءاً لا يتجزأ من جميع مراحله.

إن التقييم الفعال أمر ضروري في التحسين المستمر لبرامج التدريب المهني التي تقوم بها المؤسسات الوطنية. كما أن التقييمات التي تلي الدورة - والتي تشمل المسوحات والاستطلاعات والمقابلات مع المشاركين - توفر لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية فهماً واضحاً لما تعلّمه المشاركون في الدورة. إضافة إلى ذلك، يمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أن تنظر أيضاً في اجراء مراجعة أوسع لعمل المنظمة التي تلقت التدريب وذلك لتحديد ما إذا كانت هناك تغييرات ملموسة في الممارسة العملية، والثقافة المؤسسية.



دراسة حالة

بدعوة من أكاديمية الهجرة في ماليزيا، أجرت مفوضية حقوق الإنسان في ماليزيا العديد من الدورات التدريبية لموظفي الهجرة، الذين يلعبون دوراً هاماً في مراقبة وضبط العمال المهاجرين في ماليزيا وخاصة في إدارة مراكز احتجاز المهاجرين. تركز هذه الدورات التدريبية على معايير حقوق الإنسان بشكل عام وأيضاً على حقوق المعتقلين.



صورة إيه بي إف لمايكل باور.

5. إشراك الفئات المهنية والمجتمع المدني

بالإضافة إلى العمل مع موظفي القطاع العام، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تتبادل معرفتها وخبرتها مع مجموعة من الفئات المهنية ومنظمات المجتمع المدني وذلك لبناء قدرتها على التعرّف إلى تحديات حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين والردّ عليها.

على سبيل المثال، بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير موارد المعلومات، وتوفير التدريب أو عقد ورش عمل وندوات ومؤتمرات لممثلي النقابات والمنظمات غير الحكومية والرابطات المهنية للمعلمين والموظفين العاملين في مجال الصحة والمحامين وغيرهم.

ينبغي أن يكون الهدف تبادل المعلومات والبحث والتحليل حول قضايا حقوق الإنسان المتصلة بالعمال المهاجرين والتي يمكن أن تساعد هذه الجماعات على العمل بشكل أكثر فعالية مع والنيابة عن مجتمعات المهاجرين.

وبحسب الجمهور، قد تتناول هذه البرامج موضوعات مثل المعايير الدولية لحقوق الإنسان والعمل؛ قضية قانونية وطنية أو إقليمية متعلقة بالعمال المهاجرين؛ الإصلاحات الجديدة أو المقترحة للقوانين والسياسات الوطنية ذات الصلة؛ الاتجاهات في بيانات الشكاوى التي تلقتها المؤسسات الوطنية؛ النتائج المستخلصة من البحوث التي أجريت من قبل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية أو المنظمات الشريكة أو التوصيات المقدمة إلى الدولة من قبل هيئات معاهدات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة؛ أو الإجراءات الخاصة، أو من خلال المراجعة الدورية الشاملة.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعمل أيضاً مع السلطة القضائية لضمان حصولها على المعرفة اللازمة لتطبيق مبادئ حقوق الإنسان في الحالات التي تعالجها. ويمكن للمؤسسات، إذا سمحت سلطتها، أن تؤدي هذا الدور من خلال التدخل في حالات معينة أو بوصفها صديقاً للمحكمة وذلك للفت الانتباه إلى القضايا المتصلة بحقوق الإنسان والتي من غير المحتمل أن تُثار من قبل الأطراف الأخرى في الدعوى.

وقد يُشكل ذلك نهجاً مفيداً بشكل خاص حيث أنه بإمكان قضية ما أن تُوضح تفسيراً قانونياً مُتنازِعاً عليه؛ أو أن يكون لها تشعبات كثيرة خارج أطراف الدعوى، أو أن تؤثر على حقوق الإنسان لعدد كبير من الأشخاص.

بدلاً من ذلك، قد تنظر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في إمكانية تنظيم جولات دراسية أو عقد ندوات لحقوق الإنسان للقضاة تتناول موضوعاً معيناً أو جانباً محدداً من القانون. ومن المرجح أن تكون هذه الجلسات أكثر فعالية وأن تجمع عدداً أكبر من المشاركين إذا ترأسها عضواً محترماً في مجال القضاء وذلك بدعم وتنظيم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

إضافة إلى ذلك، يمكن للمؤسسات الوطنية إعداد مقالات عن المواضيع ذات الصلة للنشر في المجلات القانونية المهنية.

وتلعب وسائل الإعلام دوراً رئيسياً في تثقيف الجمهور حول معايير حقوق الإنسان وفي نشر الوعي حول قضايا وانتهاكات حقوق الإنسان. إلا أن عدم دقة التقارير قد تعزز المواقف السلبية والصور النمطية عن الأقليات في المجتمع بمن فيهم المهاجرين والعمال المهاجرين.

يمكن أن تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع الصحفيين ووسائل الإعلام لبناء قدرتهم على الإبلاغ بدقة عن قضايا حقوق الإنسان والإبلاغ عن القضايا من منظور حقوق الإنسان. وكما هو الحال مع كل العلاقات التي أنشأتها المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان ينبغي أن يكون هذا التفاعل إيجابياً وبناءً وأن يحترم الاستقلال المهني للصحفيين.

يمكن أن تُزود المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ووسائل الإعلام بالمعلومات والتقارير والبحوث والقصص الشخصية التي من شأنها أن تقاوم الصور النمطية للمهاجرين والعمال المهاجرين وأن تُسلط الضوء على المساهمة الإيجابية التي يقدمونها للمجتمع. كما أنها يمكنها أن تلفت الانتباه إلى انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرض لها العمال المهاجرون والعوامل التي تسهم في هذه الانتهاكات.³²⁸

يجب أن يتمتع أعضاء وموظفو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بالخبرة والثقة في التعامل مع الصحفيين، مثل إعطاء المقابلات والاستجابة لطلبات الحصول على المعلومات. إن هذا لا يساعد فقط على ضمان الدقة في الإبلاغ عن مسألة ما، بل أيضاً في بناء الوعي الإيجابي في المجتمع حول دور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.

328 إعلان سانتا كروز؛ المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ سانتا كروز، بوليفيا؛ 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ الفقرة 38.

6. بناء الوعي والفهم لدى المجتمع

تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دوراً حيوياً في النهوض بمجتمع مكرس للتنوع كإمكانية إيجابية لضمان مجتمع متماسك وسلمي، كما تبرز فعالية هكذا مجتمع في الابتكار والنمو، والبناء على المبادئ الأساسية للمساواة والاحترام المتبادل.

إعلان سانتا كروز³²⁹

غالباً ما يواجه العمال المهاجرون وأفراد أسرهم مواقف التعصب وكراهية الأجانب في البلد المضيف لهم.

تنص مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان على ما يلي:

إن حماية المهاجرين هو أحد التحديات الملحة والمتزايدة في مجال حقوق الإنسان. لدى الحكومات التزامات التأكد من أن أعمال العنف المعادية للأجانب، والعنصرية، وما يتصل بها من تعصب ضد المهاجرين ومجتمعاتهم لا مكان لها في مجتمعاتها.³³⁰

إن الصور النمطية السلبية والمواقف المجتمعية حول العمال المهاجرين وأفراد أسرهم – مثل اعتبار أن هؤلاء العمال يعملون على أخذ وظائف المواطنين أو إيقافهم عن العمل، وخلق البطالة لهم أو استنزاف موارد الحكومة – وهذا يمكن أيضاً أن يكون على صلة وثيقة مع القوانين العنصرية والممارسات التي تحد من حصولهم على الخدمات العامة الأساسية. وتتعرّض عملية التنميط السلبية هذه من خلال ارسال التقارير والتعليقات الإعلامية غير الدقيقة.

في حين أنه يمكن وضع إصلاح التشريعات والسياسات العامة في وضع الخطوات العملية لحماية حقوق العمال المهاجرين، تعتبر التعليم ومبادرات التوعية هي الاستراتيجيات الحيوية التي يمكن أن تعزز الاحترام والإدماج الاجتماعي.

يمكن أن تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دوراً محورياً في مكافحة عملية التنميط السلبية اتجاه العمال المهاجرين، وتشجيع المساهمة التي تقدمها للبلد واقتصاده ولفت الانتباه إلى التمييز وانتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهونها.

وفي حين ينبغي أن تدمج هذه الرسائل فكرة تعزيز حقوق الإنسان في عملها الدعائي العادي من خلال مقابلات مع وسائل الإعلام أو الخطابات العامة يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تطور حملات تثقيفية وتوعوية للجمهور على نطاق واسع على قضية معينة أو موضوع يتصل بالعمال المهاجرين، مثل الحق في العمل اللائق أو التحرر من العنف.

ينبغي أن تقوم جميع حملات تثقيف الجمهور حول رسالة بسيطة وقوية وإيجابية. في حين أن الحملة سترسم إطاراً للمشكلة، يجب أيضاً اقتراح رؤية للمجتمع تصف الإجراءات العملية التي يمكن أن يأخذها الأفراد للمساعدة في جعل هذه الرؤية حقيقة واقعة. إن أية حملة فعالة سوف تكون استناداً إلى استراتيجية اتصال مفصلة تعمل على تحديد أهداف هذه الحملة؛ والجمهور المستهدف؛ والأساليب الرئيسية للاتصالات؛ الرسالة الرئيسية للحملة؛ والإجراءات التي يمكن أن يتخذها الناس لإظهار دعمهم.

إن أية حملة فعالة سوف تكون استناداً إلى استراتيجية اتصال مفصلة تعمل على تحديد أهداف هذه الحملة؛ والجمهور المستهدف؛ والأساليب الرئيسية للاتصالات؛ الرسالة الرئيسية للحملة؛ والإجراءات التي يمكن أن يتخذها الناس لإظهار دعمهم. ينبغي على المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان أن تحدد الموارد المالية والبشرية والإطار الزمني الذي تتطلبه الحملة.

وتماشياً مع النهج المستند إلى حقوق الإنسان، على حملة التثقيف العام القيام بالتشاور مع العمال المهاجرين كي تعكس اهتماماتهم وخبراتهم.

تكون حملات تثقيف المجتمع فعالة في الحد الأقصى عندما يتعاطى فيها عدد المنظمات الشريكة. وهذا يمكن زيادة حجم ونطاق الحملة، بالتوافق مع عدد الناس الذين تستطيع الوصول إليهم.

329 نفس المرجع؛ الفقرة 16.

330 الهجرة وحقوق الإنسان؛ مفوضية مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة؛ انظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/Pages/MigrationAndHumanRightsIndex.aspx

قد يكون قيماً إشراك المجتمع في هذا الموضوع من خلال دعوة الشخصيات العامة الرئيسية، ورواد الفكر، وأرباب العمل وغيرهم لدعم وقيادة الحملة. ويمكن أن يكون عرض القصص الشخصية للعمال المهاجرين أيضاً أداة قوية في تحدي القوالب النمطية وبناء التفاهم.

وهناك عدد من الاستراتيجيات التي يمكن أن تستخدمها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتشجيع زيادة الوعي في القضايا وتوليد نقاش اجتماعي. وتشمل بعض المبادرات المشتركة:

- عقد مؤتمر إعلامي لإصدار البحوث الجديدة أو تقريراً بشأن حقوق العمال المهاجرين
- إعداد إعلانات الخدمة العامة للإذاعة والتلفزيون لمعالجة القوالب النمطية الشائعة أو المفاهيم الخاطئة
- تنظيم الأحداث الرياضية أو الثقافية التي تجمع بين فئات المجتمع المختلفة
- استخدام مواقع التواصل الاجتماعي مثل فيسبوك، يوتيوب، والتغريدات لتبادل قصص أو تجارب العمال المهاجرين
- توزيع ملصقات وكتيبات واستعمال موارد اللغة البسيطة والسهلة
- إقامة معرض للتصوير الفوتوغرافي أو معرض للفنون
- استضافة منتديات المجتمع

بعد الانتهاء من الحملة، ينبغي أن تتعهد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بإجراء تقييم رسمي لدراسة ما إذا كانت قد حققت أهدافها. ويمكن أن يشمل هذا التقييم جمع وتحليل البيانات الكمية (مثل مقدار التغطية الإعلامية التي تم إنشاؤها بواسطة الحملة)، فضلاً عن نوعية البيانات (على سبيل المثال، لهجة ودقة التغطية الإعلامية).

سيوفر هذا التقييم البيان الأساسي للمعلومات القيمة التي يمكن أن تستفيد منها حملات وبرامج الاتصالات المستقبلية.

7. إجراء دراسة حول حقوق العمال المهاجرين

من واجب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تجري دراسة عن الأوضاع الفعلية للسكان الأصليين والأقليات المهاجرة والمهاجرين الآخرين. قد تشمل هذه الدراسة معلومات مفصلة عن المهاجرين حسب الجنس والانتماء العرقي، والاحصاءات الدقيقة بالإضافة إلى اقتراح سياسات أخرى تعكس التنوع وتساعد الأقليات والأشخاص المهمشين والسكان الأصليين على المشاركة في تطبيق السياسات والتوجيهات التي تؤثر عليهم للتأكد من تحقيق حاجاتهم وتطلعاتهم بالطريقة الأفضل.

إعلان سانتا كروز³³¹

كما لاحظت لجنة الأمم المتحدة للعمال المهاجرين أن "المعلومات الموثوقة والنوعية تشكل أمراً لا غنى عنه في فهم حالة العمال المهاجرين في الدولة المهاجر إليها، لكي يتم تقييم تنفيذ الاتفاقية وتطوير سياسات وبرامج ملائمة".³³²

وبإمكان مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بالشراكة مع الحكومة والجمعيات غير الحكومية ومؤسسات المجتمع المدني المساهمة في وضع صورة دقيقة للتركيبة السكانية للعمال المهاجرين في البلد، بالإضافة إلى سلسلة من القضايا الإنسانية التي يواجهونها.

على سبيل المثال فإنه باستطاعة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بدراسة شكاوى العمال المهاجرين من خلال تحديد أنماط انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها هؤلاء المهاجرون ودراسة إن كان هناك فئة معينة من العمال معرضة للانتهاكات أكثر من غيرها. كما يمكن مراجعة المعلومات التي تم جمعها من خلال أنشطة الرصد العادية الأخرى – مثل الزيارات إلى أماكن الاحتجاز – لتحديد القضايا النظامية.

وكجزء من التفويض في هذه القضايا، فإنه باستطاعة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المباشرة بمشاريع بحثية لدراسة قضايا حقوق الإنسان المرتبطة بموضوع معين³³³ أو المتعلقة بمجتمعات معينة كقضية العمال الأجانب وأفراد أسرهم.

331 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا؛ 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006؛ الفقرة 44.

332 الملاحظات الختامية للجنة حماية "حقوق جميع العمال المهاجرين" وأفراد أسرهم: الفلبين: CMW/C/الفلبين/1/CO الفقرة 20.

333 على سبيل المثال، "إعلان أدنبرغ" يشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على إجراء البحوث "لتقييم آثار العمليات التجارية على إنجاز حقوق الإنسان في المجتمعات المحلية". المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: أدنبرغ، أسكتلندا؛ 8-10 تشرين الأول/أكتوبر 2010؛ الفقرة V A 13.

دراسة حالة

في عام 2002، وفي أعقاب التأييد من قبل **المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان في الهند**، وقعت الحكومة الهندية بروتوكولاً لمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وكان مكملاً لاتفاقية الأمم المتحدة ضد الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية. واستخدمت المفوضية تعريف الإتجار الوارد في البروتوكول للمباشرة بمشروع بحث في هذه القضية، التي تم الاضطلاع بها بالتعاون مع الصندوق الإنمائي للمرأة ومعهد العلوم الاجتماعية في نيودلهي بين عامي 2002 و2004.



وكان هدفاً رئيسياً لذل ك المشروع هو دراسة اتجاهات وأبعاد الاتجار بالنساء والأطفال في الهند انطلاقاً من مبدأ حقوق الإنسان. وقد أخذت هذه الدراسة بالاعتبار عوامل "الجذب" و"الضغط" التي تساهم في انتشار ظاهرة الاتجار بالبشر، بما في ذلك عملية الهجرة. كما أُجريت مقابلات مع أكثر من 4000 شخص.

وقد عملت هذه الدراسة على "إظهار الطبيعة المتعددة الأبعاد للمشكلة من خلال وجود ثغرات قانونية وثغرات في تنفيذ القانون واضطلاع المافيا المنظمة بالإضافة الى عذاب الضحايا. كما كشفت أن الهند تشكل المصدر والمعبر والوجهة للحالات التي تستغل فيها الآلاف من النساء والأطفال يومياً".³³⁴

على سبيل المثال، أظهر التقرير أنه يتاجر بالعديد من الاطفال ليس فقط "تجارة" الجنس ولكن لأشكال أخرى من الاستغلال أيضاً، مثل العمل المنزلي والصناعي، والتسول، والتبني غير القانوني، بالإضافة الى الإتجار بالأعضاء البشرية ولأغراض الترفيه مثل أعمال السيرك وسباقات الإبل.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إجراء أبحاثها الخاصة إذا كانت تمتلك الموارد والقدرات الداخلية اللازمة. ومع ذلك بإمكان هذه المؤسسات ان تعمل بالشراكة مع المؤسسات الأكاديمية وغيرها من المنظمات ذات الخبرة اللازمة، بما فيها المنظمات الدولية التي تعمل في مجال الهجرة.

ينبغي على أي مشروع فعّال أن يساهم في إضافة معلومات جديدة الى "هوة المعلومات" الحالية بالإضافة الى تحديد المجالات المحتملة لعملية الإصلاح في المجال التشريعي أو في السياسات أو غير ذلك، كما يمكن أن يوفر البيانات الأساسية التي يقاس التقدم من خلالها.

ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تتبنى نهج حقوق الإنسان عند وضع الأهداف والمنهجية للأبحاث التي تقوم بها. كما ينبغي على هذه المؤسسات أن تتشاور مع العمال الاجانب مباشرة للحصول على مستلزمات تصميم وتنفيذ المشروع حيث يكون هؤلاء العمال مشاركين فعالين في كل مرحلة من مراحل عملية البحث.

وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تتشاور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مع جميع الأشخاص المنتمين الآخرين الذين سيشاركون في المشروع، مثل هيئات الصناعة وأرباب العمل، والإدارات الحكومية، والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية. ويرجع لأي مشروع بحث ذو أهداف محددة وقابلة للتحقيق ومنهجية واضحة تعمل على "إضافة قيمة" أن يتمتع بدرجة عالية من الالتزام والمشاركة من جانب جميع الأطراف.

الاستراتيجيات التي تستخدمها مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لجمع البيانات الأولية سوف تختلف تبعاً لطبيعة المشروع البحثي ولطبيعة مختلف أصحاب المصلحة. ومع ذلك فان الطرق الشائعة لجمع البيانات تشمل الآتي:

- الدراسات الاستقصائية أو الاستبيان
- المقابلات المتعمقة مع الافراد
- اجتماعات أفراد المجتمع
- مناقشات مصغرة.

334 تقرير عن الإتجار بالنساء والأطفال في الهند عام 2002 - 2003 المفوضية الوطنية لحقوق الإنسان والصندوق الإنمائي للمرأة ومعهد العلوم الاجتماعية: 2004، ص 2

وبالإضافة إلى ذلك فإن بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تستخدم مواقع مؤسساتها على شبكة الانترنت أو مواقع الاعلام الاجتماعي للدعوة الى الانتساب أو جمع معلومات إضافية أو تعليقات أو تجارب شخصية.

ويمكن إضافة إلى المعلومات التي تم جمعها بالاعتماد على مصادر البيانات الثانوية مثل الإحصاءات الوطنية أو المعلومات التابعة للإدارات الحكومية أو وكالات تنفيذ القانون بالإضافة إلى تقارير المنظمات غير الحكومية ونقابات العمال أو الهيئات الحكومية.

دراسة حالة

أجرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر دراسة حول اوضاع العمال غير المهنيين في قطاع البناء من خلال المقابلات التي أجريت مع أرباب العمل والعمال الأجانب، فضلاً عن استطلاع أكمله ما يزيد على 1100 عامل.



وقد صرح ثلث العمال الذين استبينوا أنهم لم يتقاضوا رواتبهم في الوقت المحدد قط. كما وجدت الدراسة أن مرافق الحياة كدورات المياه وغيرها من المرافق المقدمة للعمال الأجانب لا تتوافق مع المستوى القياسي للنظافة والصحة. وكان جزءاً أساسياً من البحث أن يُسأل العمال الأجانب والكفلاء عن وجهات نظرهم بشأن نظام الكفالة الحالية للتوظيف في قطر.

وكشفت المشاورات مع العمال المهاجرين مجالات أخرى للتدقيق في السياسات المتبعة، مثل حقيقة أنه من غير المرجح أن يقوم العمال برفع شكاوى حول ظروف مكان العمل إلى السلطات أو إلى "اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان".

وأثناء عملية البحث والرصد، باستطاعة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تحدد المجالات التي تمكن الإدارات الحكومية أو هيئات القطاع العام أو الخاص من تحسين أنظمة جمع البيانات الخاصة بهم.

وعلى سبيل المثال فقد سلطت مفوضية حقوق الإنسان في ماليزيا (سوهاكام) الضوء على أهمية وكالات الحكومة في تطوير كفاءة عمليات الجمع وتصنيف وتبادل البيانات عن وضع العمال الأجانب في البلد.³³⁵

ولاحظت لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا أن البيانات الكمية والنوعية الدقيقة ذات أهمية قصوى في عملية تطوير سياسات فعالة والآليات التي تتعاطى مع انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني العمال الأجانب منها، وذلك من خلال إجراء ترتيبات ثنائية مع الدول الاخرى.³³⁶

ونظراً للطابع العالمي لانتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهها العمال الأجانب، فعلى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تباشر بمشاريع بحث مشتركة لتحديد وفهم طبيعة وأسباب الانتهاكات التي تحدث داخل بلدانها إما كدول مرسلة أو مستقبلة لليد العاملة.

كما يمكن أن توفر مشاريع البحث المشتركة بيانات شاملة ومقارنة في قضايا هجرة الأيدي العاملة عبر الحدود الوطنية والإقليمية. ويمكن أيضاً أن تشكل أساساً لمواقف السياسة والدعوة المشتركة التي يمكن أن تمارسها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع حكوماتها.

335 انظر: سوهاكام للنتائج المتعلقة بالعمال المهاجرين: لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا: 2009

336 وفقاً لسوهاكام، بعض السفارات لا تعلم عدد العمال من مواطنيها في ماليزيا، وبالتالي، توصي بوضع آليات بين حكومتي البلدين كي تكون المفتاح لتحقيق تفاهم متبادل يسمح للبلدين المرسلين والمستقبلين للمهاجرين بالاعتراف بالمشكلة المستمرة والتي تحتاج إلى حل. انظر: سوهاكام للنتائج المتعلقة بالعمال المهاجرين (2009) ص 8.

دراسة حالة

في عام 2004، بدأت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في **أندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايلاند** والتي تعتبر من الأعضاء المؤسسين لمنتدى جنوب شرق آسيا لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، دراسة عن وضع العمال الأجانب في كل من بلدانهم.



سعى البحث الذي كان برئاسة مفوضية حقوق الإنسان في ماليزيا إلى تحديد طبيعة انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها العمال الأجانب، بالإضافة إلى تحديد الأسباب الرئيسية لهذه المشاكل. وكان الهدف الرئيسي هو وضع تدابير للتخفيف من حدة المشاكل التي تم تحديدها.

نشرت أحدث دراسة في هذا الصدد في عام 2010 وقد استخدمت نتائجها في وضع ورقة لمنتدى جنوب شرق آسيا الوطني لحقوق الإنسان، ولا سيما ما يتعلق بتنفيذ إعلان آسيان لحماية وتعزيز حقوق العمال الأجانب.

كما استخدمت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الأربع نتائج البحث للاشتراك مع الحكومة وأصحاب المصلحة في المجتمع المدني في بلدانها، فضلاً عن القيام بالاشتراك مع الهيئات الإقليمية مثل مفوضية حكومات آسيان لحقوق الإنسان ولجنة آسيان المعنية بحقوق المهاجرين.

نقاط رئيسية: الفصل 10

- يتطلب العمال المهاجرون معلومات حديثة وموثوقة عن حياتهم وعملهم في البلد الذي يعملون فيه وذلك عند وصولهم البلد وقبل مغادرتهم. ينبغي أن تكون هذه المعلومات سهلة ومتاحة بلغات مختلفة حيث يسهل الاطلاع عليها.
- يمكن أن تساهم مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية وحقوق الإنسان في التدريب المهني للموظفين الرسميين خلال استعراض وتنقيح المواد التدريبية الموجودة؛ تطوير أدوات أو موارد جديدة للتدريب؛ ومباشرة تقييم برامج التدريب. ينبغي وضع هذه البرامج مع السلطات المعنية.
- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تؤمن التدريب والمشورة لأرباب العمل والمجموعات المهنية ومنظمات المجتمع المدني لتبني قدرتها للتعرف والاستجابة لتحديات حقوق الإنسان التي تواجه العمال الأجانب.
- يمكن لحملة التوعية العامة التي تنفذها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان غالباً بالتعاون مع المنتفعين الآخرين أن تساعد في مكافحة الأحكام المسبقة ومواقف المجتمع السلبية تجاه العمال الأجانب.
- لحقوق الإنسان في وضع السياسات الفعالة و التوصيات التي تعالج انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها العمال الأجانب. فعلى هذه المؤسسات أن تعتمد النهج القائم على حقوق الإنسان عند وضع وتنفيذ أبحاثها.



مزيد من القراءات

**دليل من 12 نقطة للممارسة الجيدة في التدريب والتعليم من أجل حقوق الإنسان
للمسؤولين الحكوميين؛ منظمة العفو الدولية؛ 1998**

**تقييم أنشطة التدريب الخاصة بحقوق الإنسان: دليل لمعلمي حقوق الإنسان، سلسلة
التدريب المهنية رقم 18، مفوضية حقوق الإنسان، بالتعاون مع أكويتاس - المركز الدولي لتعليم
حقوق الإنسان؛ 2011**

**حقوق الإنسان وإنفاذ القانون: دليل بشأن التدريب على حقوق الإنسان للشرطة؛ سلسلة
التدريب المهني رقم 5؛ مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ 1997**

**حقوق الإنسان وإنفاذ القانون: دليل للمدرب على حقوق الإنسان للشرطة؛ سلسلة التدريب
المهني رقم 5/إضافة. دليل بشأن حقوق الإنسان للقضاة والمدعين العامين والمحامين؛ سلسلة
التدريب المهني رقم 9؛ مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بالتعاون مع
رابطة المحامين الدولية؛ 2003؛ 2؛ مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ 2002**

**حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل: دليل للمدرب على حقوق الإنسان للشرطة والمدعين
العامين والمحامين؛ سلسلة التدريب المهني رقم 9؛ مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان، بالتعاون مع رابطة المحامين الدولية؛ 2003**

**تدريب على حقوق الإنسان: دليل على منهجية التدريب على حقوق الإنسان؛ سلسلة التدريب
المهني رقم 6؛ مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ 2000**

**مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات؛ سلسلة
التدريب المهني (مراجعة 1) رقم 4؛ مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان؛ 2010**

**مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري؛ مكتب مفوضية الأمم المتحدة
السامية لحقوق الإنسان؛ 2011**

**تدريب المدربين: تصميم وتقديم فعال للتعليم في مجال حقوق الإنسان؛ أكويتاس
- المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان؛ 2007**

**حزمة تدريبية لموظفي السجون. حقوق الإنسان والسجون: دليل لموظفي السجون بشأن
التدريب على حقوق الإنسان؛ سلسلة التدريب المهني رقم 11؛ مكتب مفوضية الأمم المتحدة
السامية لحقوق الإنسان؛ 2005**

تقرير الهجرة العالمية 2011: التواصل الفعال حول الهجرة؛ المنظمة الدولية للهجرة؛ 2011



الفصل 11:

التعامل مع الآليات الدولية والاقليمية

أسئلة أساسية



- كيف يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تشارك استراتيجياً مع الهيئات المنشئة بموجب اتفاقيات مع الأمم المتحدة لتسليط الضوء على القضايا التي تهم العمال المهاجرين؟
- ما هي الفرص المتوفرة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للتفاعل مع مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبخاصة الاستعراض الدولي الشامل والإجراءات الخاصة؟
- ما هي آليات الشكوى الفردية القائمة على المستوى الاقليمي والدولي؟
- ما هي الهيئات الدولية والاقليمية الاخرى والآليات التي يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المشاركة فيها لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين؟



أسس مشاركة المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان

مبادئ باريس

الأهلية والمسؤوليات

3. سيكون للمؤسسة الوطنية، على سبيل المثال وليس الحصر، المسؤوليات التالية:
 - (د) أن تساهم في التقارير التي يتعين على الدول تقديمها إلى هيئات ولجان الامم المتحدة والمؤسسات الإقليمية عملاً بالتزاماتها بالمعاهدات وإبداء الرأي عند الحاجة في هذا الموضوع مع الاحترام لاستقلالها.
 - (هـ) أن تتعاون مع الامم المتحدة وأي منظمة أخرى في منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية والوطنية للدول الأخرى المنافسة في مجالات تعزيز وحماية نظام حقوق الإنسان.

1. مقدمة

تعتبر الهجرة ظاهرة عالمية وهي تتشكل من مجموعة معقدة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. في حين أن حقوق العمال الأجانب وأعضاء أسرهم تتحقق في نهاية المطاف على المستوى الوطني في بلدان المنشأ والعبور والمقصد، فمن الضروري أن تركز هذه الحقوق في إطار معياري يبين بوضوح ويحمي النطاق الكامل للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية الخاصة بهؤلاء العمال. كما يُشير بيان سيول:

يجب أن تكون قوانين حقوق الإنسان الدولية وخاصة الحقوق التي نص عليها في معاهدات حقوق الإنسان الإعلانات والهيئات المنشأة بمعاهدات وعمل الاجراءات الخاصة نقطة الانطلاق الأساسية للتصدي لتحديات المستقبل بما في ذلك التحدي المتمثل في تأمين الحماية والكرامة والعدالة للجميع في سياق الهجرة وآثارها الاجتماعية والثقافية.³³⁷

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تخدم كرابط حساس بين مجتمعات المهاجرين والمجتمع المدني والدولة والنظام الدولي لحقوق الإنسان. كما يمكنها استخدام آليات مجلس حقوق الإنسان، بما في ذلك عملية الاستعراض الدولي الشامل والإجراءات الخاصة لجذب الانتباه إلى انتهاكات حقوق الإنسان التي يتعرض لها العمال الأجانب داخل بلدانهم وتحديد التوصيات العملية التي يمكن إجراؤها.

كما يمكن لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية التعاطي مباشرة هيئات المعاهدات من خلال دورة التقرير الدولية عن المعاهدات، مع تأمين معلومات ذات مصداقية واستقلالية حول وضع العمال المهاجرين في بلدانهم لمساعدة الهيئات المعاهدة في استعراضها للدولة وعند تقديم ملاحظاتها وتوصياتها النهائية.



صورة الأمم المتحدة لباولو فلجبراس.

337 بيان سيول: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين وللمجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008؛ الفقرة 15.

بالإضافة إلى ذلك "موقن" إلى تعزيز التعاون والمشاركة مع المنظمات الدولية وغيرها من الهيئات التي تركز على حقوق العمال المهاجرين مثل منظمة العمل الدولية والمنتدى العالمي للهجرة والتنمية.

وتهدف الهيئة العالمية المتمثلة بالمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان - اللجنة الدولية لتنسيق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان - إلى دعم فعالية المؤسسات الفردية من خلال تقاسم الخبرات والأمثلة للممارسات الجيدة للتعاطي بانتهاكات حقوق الإنسان التي تحصل في العلاقة مع النشاط التجاري.

بالإضافة إلى ذلك هناك فرص للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للانخراط في الآليات الإقليمية وبناء شراكات عملية مع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الأخرى ومجموعات المجتمع المدني للدعوة إلى رصد حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

التعامل مع النظام الدولي لحقوق الإنسان

2. هيئات معاهدات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

تحتوي كل من معاهدات حقوق الإنسان الأساسية التسعة على هيئة معاهدة خاصة بها تقوم على تعزيز ورصد أداء والتزامات المعاهدات المنصوص عليها بين الدول الأطراف في المعاهدة.³³⁸ بالإضافة إلى ذلك، لدى البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة اللاإنسانية والمهينة لجنة معاهدة خاصة به - اللجنة الفرعية لمنع التعذيب - التي تضطلع بكل المسؤوليات الموكلة إليها في البروتوكول الاختياري.

وفي جميع الحالات تنشئ المعاهدة لنفسها هيئة رصد المعاهدة. باستثناء لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي أنشئت بموجب قرار من المجلس الثقافي والاجتماعي والاقتصادي للأمم المتحدة.³³⁹

تختلف هيئات المعاهدة الفردية، ولكنها بصفة عامة:

- تتلقى تقارير دورية مقدمة من دول الأطراف وتدرس الدول الأطراف اعتماداً على هذه التقارير.
- ترسل توجيهات للدول الأعضاء حول تفسير وتطبيق المعاهدة.
- تصدر توجيهات وتعطي آراء استشارية حول الشكاوى الفردية إلى الدول الأطراف بشأن الشكاوى الفردية وانتهاك المعاهدة، حيث تكون الدولة الطرف قد قبلت ولايه اللجنة.
- تعقد أيام المناقشة العامة حول المواضيع الناشئة بموجب المعاهدة.

تعتبر لجنة العمال المهاجرين الهيئة الأكثر فعالية في توفير التوجيه العملي بشأن الإجراءات التي يمكن أن تتخذها لاحترام وحماية وتطبيق حقوق الإنسان للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

حتى لو لم تكن دولتهم طرفاً في الاتفاقية إلا أنها واحدة من المعاهدتين الأساسيتين المصادق عليهما - لا يزال باستطاعة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الاعتماد على التوصيات والتعليقات العامة للجنة لتحديد مجالات إصلاح التشريعات والسياسات العامة للنهوض بحقوق العمال المهاجرين في بلادها.

338 انظر اللائحة في الصفحة 27.

339 شأت اللجنة إطار قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 17/1985 في 28 أيار/مايو 1985 للاضطلاع بمهام الرصد الموكلة لمجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي في الجزء الرابع من "الميثاق الدولي الخاص بالحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية.

2.1. دور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية

يمكن أن تقوم تلك المؤسسات بمساعدة كبيرة لهيئات المعاهدة في أداء مهامها. على سبيل المثال، يمكن لها أن توفر لهيئات المعاهدة معلومات مستقلة وموثوقة بها حول القضايا المتعلقة بالعمال المهاجرين. كما يمكنها أن ترصد امتثال الدولة لتوصيات هيئات المعاهدة، ويمكن أن تدعو حكوماتها إلى تنفيذ التزاماتها الدولية.³⁴⁰

تعمل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً على زيادة الوعي من خلال إجراءات الشكاوى الفردية ودعم استخدامها من جانب ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، لا سيما في الحالات التي تتناول أسئلة هامة تتعلق بالقانون الدولي والاجتهادات الصادرة عن المحاكم العليا.

ولكل هيئة معاهدة قواعد ونهج خاص بها. إن الوضعية الممنوحة لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية وطبيعة ومدى مشاركتها في عمل هيئات المعاهدة تختلف بين كل منها.³⁴¹

أصدرت اللجان الثلاث تعليقات العامة بشأن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان: قامت لجنة حقوق الطفل،³⁴² ولجنة الحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية³⁴³، ولجنة القضاء على التمييز العنصري.³⁴⁴ تقوم اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز العنصري³⁴⁵ ولجنة مناهضة التعذيب³⁴⁶ أيضاً بإدراج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في أساليب عملها ونظامها الداخلي.

دور المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان	مهام هيئة المعاهدة
فحص أداء الدول الأعضاء	- المساهمة في إعداد تقرير الدولة - المساهمة في إعداد كشف بالقضايا القائمة - تقديم تقارير موازية - المشاركة في هذه الدورة - تعزيز الملاحظات الختامية والتوصيات
تفسير المعاهدة	- اقتراح تعليق أو تفسير عام - تقديم عروض حول مشاريع النصوص
الشكاوى الفردية	تقديم المساعدة إلى صاحب الشكاوى (اعتماداً على سلطة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان)
الاستعلامات	تقديم المعلومات
الإنذار المبكر أو اتخاذ إجراءات عاجلة	تقديم المعلومات
المتابعة	- الرصد - تقديم المعلومات

340 بيان مراكش عن تعزيز العلاقة بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية ونظام هيئة معاهدات حقوق الإنسان: مراكش، المغرب، 2010؛ الفقرات 5 و17 و5 و12

341 مذكرة إعلامية: التفاعل بين مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة ونظام هيئة معاهدات الأمم المتحدة: مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، 2011، ص 5؛ انظر: <http://nhri.ohchr.org/EN/IHRS/TreatyBodies/Pages/default.aspx>؛ <http://nhri.ohchr.org/EN/> انظر

342 التعليق العام رقم 2: لجنة حقوق الطفل، 2002

343 التعليق العام رقم 10: لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 1998.

344 التعليق العام رقم 17: لجنة القضاء على التمييز العنصري، 1993

345 انظر الأساليب العاملة B www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/workingmethods.htm وقواعد عملية لجنة القضاء على التمييز العنصري: CERD/C/35/المراجعة 3: القاعدة 81.

346 النظام الداخلي: لجنة مناهضة التعذيب، 63، CAT/C/3/Rev.5.

3. إجراءات تقديم تقارير المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وهيئات المعاهدات

تعلن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بأنها سوف:

تقوم بدور أكثر فعالية في عملية تقديم التقارير إلى هيئات المعاهدات في الأمم المتحدة، وستطلب إلى هيئات المعاهدات أن تأخذ في الاعتبار المسائل المتعلقة بالمهاجرين عند النظر في تقارير الدول الأطراف والتعامل مباشرة مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشأن هذا الموضوع.

إعلان زاكاتيكاس³⁴⁷

إن أهم وظيفة لهيئات المعاهدات هي رصد امتثال الدول الأطراف والتزامها بموجب معاهدات حقوق الإنسان ذات الصلة. وتنص كل معاهدة على الإبلاغ عن الإجراءات التي تلتزم الدول الأطراف على تقديم تقرير بانتظام عن امتثالها، وتنفيذ التزاماتها في المعاهدة.³⁴⁸

تقوم بعض هيئات المعاهدات بعقد اجتماعات ما قبل الجلسة يتم خلالها اعتماد قائمة بالأسئلة التي تتطلب إجابات من الدولة. ثم يتم فحص التقرير خلال جلسة عامة للهيئة، التي تنطوي على وفد الدولة الطرف، التي تنظر في المعلومات المقدمة من الدولة الطرف والمعلومات الواردة من مصادر أخرى، بما في ذلك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية.

استناداً إلى هذه العملية، تبني هيئات المعاهدات الملاحظات الختامية، التي تشير إلى الجوانب والمجالات الإيجابية التي نفذتها الدولة حيث ترفع التوصية لتلك الدولة باتخاذ مزيد من الإجراءات.



صورة إيه بي إف لسنجاين لي.

347 إعلان زاكاتيكاس؛ ورشة عمل دولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان؛ الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان؛ زاكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 تشرين الأول/أكتوبر 2004؛ الفقرة 10. الأسباب والآثار والنتائج المترتبة على ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان؛ زاكاتيكاس، المكسيك؛ 14-15 تشرين الأول/أكتوبر 2004؛ الفقرة 6.

348 تعمل المفوضية نحو التوجيهية المنسقة لتقديم التقارير لجميع اللجان؛ المبادئ التوجيهية لتقديم التقارير "جميع اللجان" (3/HRI/MC/2004)، وتتوفر النسخة المنقحة من المبادئ التوجيهية (3/HRI/MC/2005)، ومزيد من المعلومات حول عملية الإصلاح: www2.ohchr.org/english/bodies/treaty/CCD.htm.

يختلف دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في إجراء تقديم التقارير بين هيئة معاهدة وأخرى. ومع ذلك، وكحد أدنى بإمكان هذه المؤسسات:

- المساهمة في إعداد تقرير الدولة
- تقديم تقرير مستقل عن امتثال الدولة وتنفيذها للمعاهدة، بما في ذلك التركيز على حقوق العمال المهاجرين
- حضور الجلسة عندما تقدم الدولة التقارير إلى هيئة المعاهدة.

3.1 تحضير وتقديم تقرير الدولة

تحضير تقرير الدولة هو من مسؤولية الحكومة. ومع ذلك، يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان "المساهمة" في إصدار تقرير الدولة مع إيلاء الاحترام الواجب لاستقلالها".³⁴⁹

تزداد توقعات هيئات المعاهدات أنه سيتم التشاور مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في إعداد تقارير الدول الأطراف. بيد أنه ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تمتنع عن إعداد تقرير باسم الدولة وتساهم بصفة استشارية فقط.

عند الاقتضاء، بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً أن تناقش عملية تقديم التقارير مع حكوماتها كما يمكنها أن تساعد على ضمان أن يقدم التقرير للدولة في الوقت المحدد.

وبعد تلقي تقرير الدولة، تقوم هيئة المعاهدة بتحديد تاريخ لحوارها مع الدولة ووضع جدول زمني للخطوات الأولية الأخرى لعملية تقديم التقارير، بما في ذلك الموعد المحدد لتقديم معلومات أخرى وإعداد قائمة بالقضايا والأسئلة.

ينبغي أن تكون مؤسسة حقوق الإنسان الوطنية على علم بهذا الجدول الزمني كي يكون باستطاعتها المشاركة بفعالية في كل خطوة. باستطاعة ممثل لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (المحكمة الجنائية الدولية) مساعدة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في تحديد مصادر هذه المعلومات، كما أن باستطاعته العمل على تسهيل مشاركتها في عملية إعداد التقارير.³⁵⁰

3.2 إعداد وتقديم التقارير الموازية

تعتمد هيئات المعاهدات على المعلومات المقدمة من مصادر أخرى من أجل وضع صورة كاملة لامثال الدولة لالتزاماتها بالمعاهدات، والاستعداد للحوار مع الدولة.

توفر وكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية معلومات مفيدة. وكما الهيئات الوطنية المستقلة، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن توفر معلومات موثوقة ووقائية وآراء ذات مصداقية. وتشجع هيئات المعاهدات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على الإسهام بالمعلومات والتحليل، وذلك اتساقاً مع مسؤوليتها بموجب "مبادئ باريس" من أجل "التعاون مع الأمم المتحدة وأي منظمة أخرى تابعة لنظام هيئة الأمم المتحدة".³⁵¹

وفي العادة تقدم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان معلوماتها بعد تسليم تقرير الدولة، مما يسمح لها بالاستجابة للمسائل المثارة في تقرير الدولة. تسمح المعلومات المقدمة من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في "تقريرها الموازي" بمساعدة لهيئة المعاهدة بإجراء مقارنة مباشرة بين ما تقوله الدولة وما تقوله المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

ينبغي أن يكون التقرير متوازناً، وأن يأخذ بالاعتبار التطورات الإيجابية والسلبية على حد سواء. وإذا قامت الحكومة بخطوات بناءة لاحترام وحماية وتحقيق حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، يجب الاعتراف بذلك.

إن لم يكن لدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان القدرة على إعداد تقرير مواز شامل، فإنه ينبغي عليها كحد أدنى أن تتعاطى مع القضايا التي ترى أنها الأكثر الأهمية أو ذات الصلة بأعمالها الخاصة.

349 المبادئ المتعلقة "مركز المؤسسات الوطنية" (مبادئ باريس): الفقرة 3(d)

350 تتوفر تفاصيل الاتصال بممثل المحكمة الجنائية الدولية في جنيف على: <http://nhri.ohchr.org/EN/Contact/Pages/default.aspx>

351 مبادئ باريس: الفقرة 3(e).

يمكن أن تشير التقارير الموازية إلى الأسئلة والقضايا التي يمكن أن تثيرها هيئة المعاهدة في المناقشة مع الدولة، فضلاً عن اقتراح توصيات يمكن لهيئة المعاهدة أن تقدمها في ملاحظاتها الختامية.

دراسة حالة

في تقريرها الموازي للجنة "القضاء على التمييز العنصري" في عام 2011، لفتت لجنة حقوق الإنسان في جزر المالديف الانتباه لتجاربها مع النمو السكاني للعمال المهاجرين في البلد مما يوازي حوالي ثلث العدد الإجمالي لسكان جزر المالديف.



لاحظت اللجنة أن جميع أو معظم العمال المهاجرين أجبروا على العيش والعمل في ظل ظروف قاسية. كما وجدت أيضاً أن هناك نمطاً واضحاً للمعاملة التفضيلية فيما يتعلق بالعمال المهاجرين في أماكن الاحتجاز التي تديرها الدولة.

بالإضافة إلى ذلك، ذكر التقرير أن "حالات العداء وسوء المعاملة التي يواجهها العمال المهاجرون في ازدياد" كما تعتبر المواقف السلبية التي يواجهها العمال المهاجرون من قبل السكان المحليين في بعض الأحيان مصدر قلق ملحوظ".³⁵²

اقترح التقرير عدداً من التوصيات، بما في ذلك وضع قوانين محددة لمكافحة العنصرية والتمييز؛ الحاجة إلى إجراء الأبحاث وجمع البيانات؛ تعزيز التدريب للموظفين العموميين؛ تنقيح آليات الشكوى القائمة؛ ونقل الثقافة للمجتمع.

3.3. مساهمات ما قبل الدورة التي تقوم بها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان

اعتماداً على نص المعاهدة، سيكون للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان فرص أخرى للمساهمة في عملية تقديم التقارير قبل أن تجري هيئة المعاهدة حوارها مع الدولة.

يمكن لهذا أن يشمل:

- المساهمة في إعداد قائمة القضايا والأسئلة التي أرسلت إلى الدولة قبل الحوار
- إجراء اجتماع غير رسمي مع هيئة المعاهدة قبل انعقاد الحوار مع الدولة لتوفير معلومات إضافية.

يوفر الموقع الإلكتروني لكل من هيئة معاهدة معلومات محددة حول أساليب العمل وفرص المشاركة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية في عملية تقديم التقارير.

352 تقرير الظل تحت الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري رداً على تقرير حكومة جزر المالديف بموجب الاتفاقية: لجنة حقوق الإنسان في جزر المالديف: تموز/يوليو 2011، ص. 4.

دراسة حالة

عام 2009، شاركت **لجنة حقوق الإنسان في الفلبين** في عملية تقديم التقارير للدورة العاشرة للجنة العمال المهاجرين، مطورةً إسهاماتها بالشراكة مع مركز الدفاع عن المهاجرين. في النهاية، قدمت كل من اللجنة والمنظمة غير الحكومية الشريكة تقارير منفصلة إلى اللجنة. قدمت اللجنة استجابة مستهدفة قائمة القضايا³⁵³ التي وضعت بعد الدراسة الأولية لتقرير الدولة.

أبرزت اللجنة في تقريرها مخاوفها فيما يتعلق بعدم كفاية الحماية القائمة للعمال الفلبينيين المهاجرين وأسرههم في القانون المحلي ذي الصلة وفي المنظومات الخارجية وفي الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف التي وقعت عليها الفلبين. فصل تقرير اللجنة هذه المخاوف في ما يتعلق بتغييرين في سياسة الدولة قائمين في ذلك الحين. على وجه الخصوص، لفت الانتباه إلى توجيه رئاسي إلى "وكالة توظيف الفلبينيين في الخارج" لإعادة توجيه أنشطتها بعيداً عن التنظيم والمتابعة "الهجومية" للمقاربات القائمة على السوق لزيادة هجرة العمال الفلبينيين. ثانياً، أشارت اللجنة إلى "خطر الكلي للسفر إلى نيجيريا" الذي فرضته الدولة بما أنه ينطبق على حق العمال المهاجرين "بالعمل ولم شملهم مع أسرهم"، مع التأكيد على أن "ضعف التنسيق فيما بين الوكالات الحكومية التي تتعامل مع العمال الفلبينيين المهاجرين" كان له أثر سلبي على حماية الحقوق.

دعت المفوضية اللجنة إلى الإشارة إلى مسؤولية الحكومة في ملاحظاتها الختامية لضمان عدم فرض مثل هذا الحظر على السفر إلا على أساس "معايير معقولة وموضوعية". علاوة على ذلك، دعت إلى "إمكانية تحديد الدور المحدد للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وللشراكة معها، كشريك مستقل وأساسي في حماية وتعزيز حقوق الإنسان، في عملية تقديم تقارير وتنفيذ اتفاقية العمال المهاجرين".

في مسألة ذات صلة، دعت المفوضية اللجنة إلى تقديم توصية للدولة بتعديل مسودة ميثاق اللجنة -التي كان ينظر فيها من قبل كونغرس الفلبين، الهيئة التشريعية الوطنية، في ذلك الوقت - وعلى وجه التحديد لتوسيع دور اللجنة فيما يتعلق بالعمال المهاجرين (عملًا بولايتها لحماية الفلبينيين المقيمين في الخارج).



3.4. الحوار التفاعلي مع الدولة

يعتبر الحوار التفاعلي الذي تعقده هيئة المعاهدة مع الدولة الطرف عنصراً أساسياً في عملية الرصد. يسعى الحوار إلى تمكين هيئة المعاهدة من فهم أفضل لحالة البلد والتحديات التي قد تواجه الدولة في التنفيذ الكامل لالتزاماتها بموجب المعاهدات.

يعمل هذا التبادل أيضاً استناداً إلى تقرير للدولة والمعلومات التي تقدمها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وغيرها من المصادر، على مساعدة هيئة المعاهدة للتوصل إلى استنتاجات حول أداء الدولة، ووضع توصيات لها.

الحوار التفاعلي هو عملية عامة يمكن أن يحضرها ممثلو المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية. وتسمح بعض هيئات المعاهدات - مثل لجنة العمال المهاجرين، ولجنة القضاء على التمييز العنصري، ولجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية - لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بالإدلاء ببيان خلال الدراسة الرسمية لتقرير دولتها. في حال لم يعارض وفد هذه الدولة.

353 رداً على قائمة المسائل حول اتفاقية العمال المهاجرين: لجنة حقوق الإنسان في الفلبين 2009.

هناك أيضاً فرص غير رسمية متاحة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تحضر الحوار التفاعلي. على سبيل المثال، يمكنهم إجراء نقاشات مع أعضاء هيئة المعاهدة خلال أوقات الاستراحة المجدولة في الدورة، وفي أوقات أخرى. كما يمكنها تنظيم أحداث جانبية خلال استراحات الغداء وفي أوقات أخرى من أجل لقاء أعضاء هيئة المعاهدة وإطلاعهم.

3.5. التنفيذ والمتابعة

وعقب الحوار التفاعلي مع الدولة – وبعد النظر في تقرير الدولة والمعلومات المقدمة من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومصادر أخرى – تعدّ هيئة المعاهدة ملاحظاتها وتوصياتها الختامية.

ستتناول بشكل عامّ العديد من القضايا التي أثارها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع هيئة المعاهدة. كما أنها توفر مؤشراً على أولويات حقوق الإنسان في اهتمامات الدولة ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.

تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دوراً رئيسياً في متابعة عملية تقديم التقارير. على سبيل المثال، بإمكانها ترجمة ونشر وتوزيع الملاحظات الختامية والتوصيات التي اعتمدها هيئة المعاهدة إلى:

- وزراء الحكومة وكبار المسؤولين
- البرلمانين
- وسائل الإعلام
- منظمات حقوق الإنسان
- منظمات المجتمع ذات الصلة
- الأكاديميين والخبراء الآخرين ذوي الصلة

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز ورصد تنفيذ توصيات هيئة الاتفاقية. على سبيل المثال، يمكنها بناء الدعم المجتمعي لتنفيذها والدعوة مع الحكومة والبرلمان. يمكنها أيضاً رصد التنفيذ من خلال برنامج عملها العادي ورفع التقارير حول نتائج الرصد إلى هيئة المعاهدة.

4. آليات هيئات المعاهدات للشكاوى

توجد حالياً خمس لجان/هيئات معاهدات³⁵⁴ يمكن أن تتلقى وتنظر في الشكاوى الفردية. في حين أن اتفاقية العمال المهاجرين تنصّ على أن يتمّ النظر في البلاغات الفردية من قبل لجنة العمال المهاجرين، وتدخل هذه الآلية حيّز التنفيذ فقط حين تصدر عشرة دول أعضاء التصريحات اللازمة بموجب المادة 77 من الاتفاقية.³⁵⁵

لا يمكن رفع الشكاوى الفردية إلا ضد الدول التي اعترفت بأهلية هيئة المعاهدة للنظر في الشكاوى المقدمة من الأفراد. واعتماداً على المعاهدة المعنية، سيكون هذا من خلال أن تصبح الدولة طرفاً في "البروتوكول الاختياري" أو من خلال إصدار إعلان بموجب المادة ذات الصلة في المعاهدة.

يمكن للجنة مناهضة التعذيب ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة الشروع في تحرياتها الخاصة "إذا تلقت معلومات موثوقة تتضمن دلائل قوية عن انتهاكات خطيرة أو منهجية للاتفاقيات في دولة طرف".³⁵⁶

بالإضافة إلى ذلك، تتضمن العديد من معاهدات حقوق الإنسان³⁵⁷ الأحكام التي "تسمح للدول الأطراف بتقديم شكوى إلى هيئة المعاهدة ذات الصلة حول الانتهاكات المزعومة للمعاهدة من جانب دولة طرف أخرى".³⁵⁸ بالرغم من ذلك، يجب الإشارة إلى أن هذه الإجراءات لرفع الشكاوى بين الدول لم تستخدم قط.

354 لجنة حقوق الإنسان، ولجنة القضاء على التمييز العنصري، ولجنة مناهضة التعذيب، ولجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، ولجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

355 في أيار/مايو 2012، قبلت دولتان – المكسيك وغواتيمالا – هذا الإجراء.

356 هيئات حقوق الإنسان – إجراءات الشكاوى: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www2.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm.

357 اتفاقية العمال المهاجرين؛ اتفاقية مناهضة التعذيب؛ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري؛ والميثاق الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

358 هيئات حقوق الإنسان – إجراءات الشكاوى: مفوضية حقوق الإنسان، أنظر: www2.ohchr.org/english/bodies/petitions/index.htm.

4.1. عملية تقديم وتسوية الشكاوى الفردية

يمكن لأي شخص أن يتقدم بشكوى إلى هيئة معاهدة ضد الدولة التي تنطبق عليها الشروط التالية:

- يجب أن تعترف الدولة بأهلية هيئة المعاهدة
- يجب أن تقدم الشكوى من قبل الشخص الذي انتهكت حقوقه أو بالنيابة عنه
- يجب أن يتم استنفاد سبل الانتصاف المحلي

لا يوجد أي حد زمني رسمي لتقديم الشكوى. ومع ذلك، فمن الأفضل تقديمها بأسرع وقت ممكن. في الحالات الطارئة، قد تطلب هيئة المعاهدة من الدولة أن توافق على "تدابير مؤقتة" لمنع وقوع ضرر لا يمكن إصلاحه.

يتم النظر في الشكاوى على أساس المعلومات الخطية التي قدمها صاحب الشكوى، أو ممثل عنه أو عنها. والدولة في اجتماعات مغلقة. يتم تضمين مقررات هيئة المعاهدة بشأن الشكاوى الفردية في تقاريرها السنوية. في حال وجود انتهاك، يُطلب من الدولة تأمين سبل معالجة فعالة والاستجابة إلى هيئة المعاهدة ضمن مهلة محددة. يعتمد العلاج الموصى به على الانتهاكات الحاصلة.

في حين أنها ليست ملزمة قانوناً، أظهرت المحاكم في بعض البلدان استعداداً للرجوع إلى النتائج التي توصلت إليها هيئات المعاهدات للمساعدة في تفسير المعاهدات.³⁵⁹ على الأقل، على الدولة التزام حسن نية بتنفيذ النتائج التي توصلت إليها هيئة المعاهدة وإيجاد سبل المعالجة الملائمة.

تشجع هيئة المعاهدة بنشاط الدول الأطراف على تنفيذ قراراتها، بما فيه من خلال عملية تقديم تقارير الدولة الطرف. يشجع مجلس حقوق الإنسان أيضاً الدولة على تنفيذ القرار من خلال عملية الاستعراض الدوري الشامل.

على الرغم من أن بعض الدول لا تمثل لقرارات هيئات المعاهدات، منحت العديد من هذه الدول مجموعة متنوعة من وسائل المعالجة لأصحاب الشكاوى، بما في ذلك توفير التعويض ووقف الترحيل للأفراد، ومنح تصاريح الإقامة وتعديل القوانين والسياسات التي تتعارض مع المعاهدات.

تؤثر هذه القرارات أيضاً على تطوير المعايير الدولية عن طريق إنشاء هيئة تفسير شبه قضائي للمعاهدات.

4.2. دور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية

إذا لم تعترف دولة بإجراءات المعاهدة الشكاوى الفردية، فعلى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن توصي الحكومة بقبول أهلية هيئة المعاهدة لتلقي الشكاوى الفردية.

يمكن أن يشمل هذا التوصية بأن تقوم الدولة:

- بإصدار تصريح بموجب المادة 22 من اتفاقية مناهضة التعذيب
- بإصدار تصريح بموجب المادة 14 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري
- بإصدار تصريح بموجب المادة 77 من اتفاقية العمال المهاجرين
- بالتصديق على البروتوكول الاختياري الأول للميثاق الدولي للحقوق السياسية والمدنية
- التصديق على البروتوكول الاختياري لميثاق الدولي للحقوق الثقافية والاجتماعية والاقتصادية
- التصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة

359 انظر: على سبيل المثال، وزير الهجرة وشؤون تعدد الثقافات والسكان الأصليين ضد المصري [2003] الهيئة الكاملة للمحكمة الفدرالية في أستراليا 70، الفقرة 148. لاحظت الهيئة الكاملة للمحكمة الفدرالية في أستراليا أنه "بالرغم من افتقار رؤية لجنة حقوق الإنسان لأي سلطة سابقة في محكمة أستراليا، فإنه من الشرعي أخذها بعين الاعتبار كآراء هيئة خبيرة أنشئت بموجب المعاهدة لخدمة أهدافها عبر القيام بوظائف تتضمن تقديم وتلقي التقارير والتسوية والنظر في ادعاءات عدم وفاء الدول بالتزاماتها... ان الاستنتاج أنه من المناسب أن تأخذ المحكمة بعين الاعتبار رؤية هيئة كهذه في ما يتعلق ببنية معاهدة مدعوم أيضاً باستنتاجات ل Kirby في Johnson ضد Johnson 201 CLR 488 (2000) في 501-502 وباستنتاجات ل Katz في Commonwealth ضد Hamilton 108 (2000) FCR 378 و 387، نقلاً عن بعض استنتاجات ل Black CJ في Commonwealth ضد Bradley 95 FCR 218 (1999) في 237.

إذا اعترفت الدولة بإجراءات الشكاوى الفردية لمعاهدة، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان رفع الوعي العام بشأن هذا البند ويمكن أن تنظر في مساعدة الأفراد لتقديم الشكاوى. تبعاً لولاياتها، يمكنها أيضاً أن تقدم الحالات بالنيابة عن الأفراد إلى هيئات المعاهدات.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان نشر قرارات هيئات المعاهدات بشأن الشكاوى الفردية، فضلاً عن متابعة هذه القرارات، ودعوة الحكومة لتنفيذها.

كما توفر مقررات الهيئات المنشأة بموجب معاهدات مصدراً هاماً من السوابق القضائية يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تستند عليها في برنامج عملها العادي واستخدامها للدعوة للإصلاح التشريعي والسياسي.

5. التعليقات العامة لهيئات المعاهدات

عادة ما تصاغ المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان في عبارات عامة. يمكن لهذا أن يجعل مهمة تفسير وتطبيق المعاهدة في سياق محلي تحدياً للدول الأطراف.

تقوم هيئات المعاهدات بوظيفة هامة وهي مساعدة الدول الأطراف عبر تقديم تعليقات عامة أو توصيات عامة.³⁶⁰ في حين أن آراء هيئات المعاهدات غير ملزمة، لكنها تبقى مؤثرة جداً.

يمكن أن تستفيد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من وضع التعليقات العامة بسبب المساعدة التي توفرها هذه البيانات في فهم وتطبيق أحكام المعاهدة على الصعيد المحلي.

وبإمكان هذه التعليقات مساعدة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مباشرة في عملها لتعزيز ورصد أداء حقوق الإنسان في الدولة وإضافة السلطة إلى آراء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عندما تقدم المشورة للحكومة بشأن تنفيذ التزاماتها تحت المعاهدة.

وفي عام 2010 اعتمدت لجنة العمال المهاجرين التعليق العام رقم 1 على عمال المنازل المهاجرين.³⁶¹

6. الاستعراض الدوري الشامل

يعتبر الاستعراض الدوري الشامل (UPR) عملية فريدة من نوعها تقوم على استعراض سجلات حقوق الإنسان لجميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة.

عندما أنشأت الجمعية العامة مجلس حقوق الإنسان، كُف المجلس المشكل حديثاً "بالقيام باستعراض دوري شامل، استناداً إلى المعلومات الموضوعية والموثوق بها عن مدى وفاء كل دولة لالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان على نحو يضمن شمولية التغطية والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بجميع الدول".³⁶²

يهدف الاستعراض الدوري الشامل إلى تحسين وضع حقوق الإنسان في جميع البلدان والتصدي للانتهاكات حقوق الإنسان أينما وقعت.

للاستعراض الدوري الشامل ستة أهداف:

- تحسين وضع حقوق الإنسان على أرض الواقع
- وفاء الدولة بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان وتعهدها وتقييم التطورات الإيجابية والتحديات التي تواجهها الدولة
- تعزيز قدرة الدولة والمساعدة التقنية، بالتشاور مع، ومع موافقة، الدولة المعنية
- تبادل أفضل الممارسات بين الدول وأصحاب المصلحة الآخرين

360 لجنة حقوق الإنسان، لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لجنة مناهضة التعذيب، لجنة حقوق الطفل، لجنة العمال المهاجرين ولجنة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، تصدر تعليقات عامة، لجنة إلغاء التمييز العنصري ولجنة إلغاء التمييز ضد المرأة تصدران توصيات عامة، لجنة الإختفاء القسري قد أنشئت حديثاً وقد أعلنت أنها ستصدر تعليقات عامة في المستقبل. تُنشر معاً جميع التعليقات العامة والتوصيات العامة سنوياً في وثيقة الأمم المتحدة الصكوك الدولية لحقوق الإنسان/التعليقات والتوصيات العامة 1/1: لمراجعة HRI/GEN/1/Rev.9؛ (المجلد III: (آخر تحديث في آذار/مارس 2012).

361 CMW/C/GC/1.

362 قرار الجمعية العامة 251/60، الفقرة 5(e).

- دعم التعاون في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان
 - التشجيع على التعاون التام والمشاركة مع المجلس وهيئات حقوق الإنسان الأخرى ومفوضية حقوق الإنسان.³⁶³
- يقدم الاستعراض فرصة لجميع الدول لتبسيط الضوء على الخطوات التي اتخذتها لتحسين وضع حقوق الإنسان في بلدانهم وللتغلب على التحديات التي تعيق التمتع بحقوق الإنسان.
- بين أواخر عام 2007 و2011، استعرض مجلس حقوق الإنسان أداء حقوق الإنسان في جميع الدول الأعضاء الـ 192. استعرض المجلس في عامي 2010 و2011، في نهاية الدورة الأولى من استعراضات الدول، أساليب وطرائق عملية الاستعراض الدوري الشامل، ومع بعض التعديلات الطفيفة، قرر أن تبدأ المرحلة الثانية في أيار/مايو 2012.³⁶⁴
- سوف تكون الدورة الثانية للاستعراض الدوري الشامل، التي سيشارك فيها 193 دولة عضو³⁶⁵ لفترة أربع سنوات ونصف وستختتم في نهاية عام 2016، ستكون أيضاً مدة الدورات التالية أربع سنوات ونصف.

وأثيرت القضايا المتصلة بحقوق المهاجرين على أساس منتظم أثناء الجلسات 1-8 من الدورة الأولى للاستعراض الدوري الشامل:

- طرحت 50 دولة أسئلة مسبقة حول هذه المسألة بينما قدمت 77 دولة توصيات.
- من أصل 3,533 سؤال مسبق في الجلسات من 1 إلى 8 سؤالاً كانوا متعلقين بالمهاجرين.
- من أصل 12,385 توصية، 472 منها ركزت على المهاجرين.³⁶⁶

6.1. أسس الاستعراض

الاستعراض الدوري الشامل هو استعراض "لوفاء كل دولة بالتزاماتها المتعلقة بحقوق الإنسان استناداً إلى المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان والصكوك الأخرى التي صدقت عليها".³⁶⁷

يتم استناداً إلى الالتزامات الناشئة عن:

- ميثاق الأمم المتحدة
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- معاهدات حقوق الإنسان التي تكون الدولة طرفاً فيها
- الوعود والتعهدات الطوعية التي قامت بها الدولة، بما في ذلك تلك التي قامت بها عند تقديمها الترشيحات للانتخابات
- عضوية مجلس حقوق الإنسان³⁶⁸
- القانون الإنساني الدولي المطبق.³⁶⁹

ستدرس الدورة الثانية والدورات التالية للاستعراض الدوري الشامل أيضاً تنفيذ التوصيات التي وافقت عليها الدولة في إطار الاستعراضات السابقة، فضلاً عن التطورات في وضع حقوق الإنسان في الدولة.³⁷⁰

363 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1: الجزء اب2؛ الفقرة 4.

364 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 21/16، المكمل لقرار مجلس حقوق الإنسان 119/17.

365 في 14 تموز/يوليو 2011 قبلت الجمعية العامة جمهورية جنوب السودان كعضو في الأمم المتحدة.

366 انظر: www.upr-info.org/IMG/pdf/issue_analysis_migrants.pdf.

367 قرار الجمعية العامة 251/60، الفقرة 5[e].

368 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1: الجزء أ؛ الفقرة 1.

369 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1: الجزء أ؛ الفقرة 2.

370 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 21/16: جزء أ.ج.1؛ الفقرة 6.

6.2. دور مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية

يوفر الاستعراض الدوري الشامل فرصة هامة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للفت الانتباه إلى القضايا والتحديات الرئيسية في مجال حقوق الإنسان أمام محفل دولي كبير، بما في ذلك الدول الأخرى، ووكالات الأمم المتحدة، ومنظمات حقوق الإنسان غير الحكومية ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية الأخرى.

باستراتيجيتها في عملية الاستعراض الدوري الشامل، بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز توصيات حماية حقوق الإنسان في بلدانها، والتي تدعم عملها المحلي، بما في ذلك ما يتعلق بتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

يمكن أن تساهم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في كل مرحلة من عملية الاستعراض الدوري الشامل. ولعبت العديد منها دوراً نشطاً وفعالاً في الدورة الأولى من استعراضات الدول.

أعدت مفوضية حقوق الإنسان مذكرة إعلامية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عن مشاركتها في الاستعراض الدوري الشامل.³⁷¹

دراسة حالة

عام 2010، اجتمعت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في أستراليا وأفغانستان والهند وأندونيسيا والأردن وماليزيا ونيوزيلندا، والفلبين، وجمهورية كوريا وسريلانكا معاً لتبادل الخبرات فيما بينها للمشاركة في الاستعراض الدوري الشامل والبحث عن سبل لتحسين مساهمة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في عملية الاستعراض الدوري الشامل.



من النتائج الرئيسية لورشة العمل كانت تطوير مجموعة من الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل،³⁷² الذي يهدف إلى إطلاع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول فرص المشاركة والمساهمة العديدة المتاحة لها في كل مرحلة من عملية الاستعراض الدوري الشامل. تناقش المجموعة، تحديداً:

- فرص المساهمة قبل استعراضات الدول
- فرص المساهمة في فريق عمل الاستعراض الدوري الشامل
- فرص مساهمة مباشرة بعد فريق عمل الاستعراض الدوري الشامل
- فرص المساهمة في مجلس حقوق الإنسان
- فرص المساهمة بعد الاستعراض وفي التحضير للاستعراضات المستقبلية.

6.3. وثائق عملية الاستعراض

يستند استعراض الدولة إلى ثلاث وثائق:

- المعلومات التي أعدها الدولة المعنية، لا تزيد عن 20 صفحة
- مجموعة تعدها مفوضية حقوق الإنسان من المعلومات الواردة في التقارير والوثائق الرسمية لهيئات ووكالات الأمم المتحدة ذات الصلة، تزيد عن عشر صفحات
- ملخص تعده مفوضية حقوق الإنسان عن "معلومات إضافية ذات مصداقية وموثوقة مقدمة من أصحاب المصلحة الآخرين، لا يتجاوز عشر صفحات."³⁷³

إن إعداد تقرير الدولة هو مسؤولية الحكومة ولا يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بهذه المهمة بالنيابة عن الدولة. لكن يتم تشجيع الحكومة على إعداد تقرير الدولة من خلال عملية تشاور واسعة على المستوى الوطني مع جميع أصحاب المصلحة ذوي الصلة.³⁷⁴ يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تشجيع حكومتها على تنظيم مشاورات وطنية ويمكن

371 أنظر: www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/NoteNHRIS.aspx

372 منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2010 أنظر: www.asiapacificforum.net/working-with-others/un/human-rights-council/upr.

373 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1: الجزء 1: د. الفقرة 15.

374 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 5/1: الجزء 1: د. الفقرة 15 (أ).

أن تتخذ خطوات لتضمن أن مثل هذا التشاور يجسد تنوع التجارب في البلد، لا سيما فيما يتعلق بالفئات المهمشة، مثل العمال المهاجرين، والسكان الأصليين، وغيرها.³⁷⁵

يمكن أيضاً أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتشجيع الحكومة على نشر مسودة تقرير الدولة للتعليق العام، بما في ذلك تعليق المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان.

إضافة إلى ذلك، ينبغي أيضاً على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير التقارير الخاصة بها استناداً إلى "معلومات إضافية ذات مصداقية وموثوقة". ففي الدورة الأولى من الاستعراض الدوري الشامل، تم دمج معلومات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع المعلومات المقدمة من المنظمات غير الحكومية وأصحاب المصلحة الآخرين.³⁷⁶

ومع ذلك في الدورات الثانية واللاحقة، "يجب أن يحتوي ملخص المعلومات المقدمة من أصحاب المصلحة الآخرين، حيثما كان ذلك مناسباً، على قسم مستقل للمساهمات المقدمة من المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان التابعة للدولة قيد الاستعراض التي تُعتمد وفقاً لمبادئ باريس بشكل كامل".³⁷⁶

توفر مفوضية حقوق الإنسان التوجيه التقني للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول إعداد وتقديم المعلومات³⁷⁷ كما تنشر على موقعها الإلكتروني تاريخ تقديم التقارير والمعلومات الأخرى للدولة قيد الاستعراض.³⁷⁸

في الإعداد للاستعراض الدوري الشامل، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً:

- التشجيع على استخدام الأبحاث والدراسات والتقارير القائمة، بما في ذلك التقارير الخاصة بها، في إعداد تقارير الاستعراض الدوري الشامل من قبل الدولة، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية
- النظر في توفير الفرص للمساهمة العامة، والمشاركة في إعداد تقرير الاستعراض الدوري الشامل الخاص بها. يمكن لهذا أن يشمل التشاور مع الآليات الوطنية الأخرى، بما في ذلك الدولة، وهيئات حقوق الإنسان الإقليمية والمحلية، فضلاً عن المؤسسات المحلية المتخصصة
- مشاركة مسودة تقريرها للاستعراض الدوري الشامل مع المنظمات الوطنية غير الحكومية وأصحاب المصلحة الآخرين المعنيين بالتعليق عليها، وعند الاقتضاء، التماس عبارات تأييد للمحتوى المقدم من قبل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية عند الاقتضاء، تناول قضايا القانون الإنساني الدولي في تقريرها للاستعراض الدوري الشامل
- نشر تقريرها للاستعراض الدوري الشامل على نطاق واسع إلى: الجهات والمنظمات الوطنية الفاعلة، بما في ذلك البرلمانيين، والهيئات الحكومية والإدارات والجهات الفاعلة في المجتمع المدني وأصحاب المصلحة الآخرين المعنيين؛ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الأخرى؛ الدول الأعضاء والمراقبين في مجلس حقوق الإنسان؛ المنظمات الإقليمية؛ والوكالات الدولية ووكالات وهيئات وآليات الأمم المتحدة ذات الصلة.³⁷⁹

دراسة حالة



عام 2008، قدمت لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا (SUHAKAM) تقرير أصحاب المصلحة³⁸⁰ للاستعراض الدوري الشامل لماليزيا. أشار التقرير إلى أن الحكومة لم تصادق على اتفاقية العمال المهاجرين، جنباً إلى جنب مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة. وذكر أيضاً أن العديد من العمال المهاجرين "يواجهون التمييز على مختلف المستويات، والحرمان من الحقوق الأساسية".³⁸¹ بالإضافة إلى ذلك، أبدت لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا مخاوف من أن حالة اللاجئين وطالبي اللجوء غير معترف بها في القانون، وأن الأشخاص الذين اعتُبروا، وفقاً لتشريعات الوطنية للهجرة، عمالاً غير شرعيين قد تعرّضوا للاعتقال والمحاكمة.

375 مجموعة الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل: منتدى آسيا والمحيط الهادئ-للمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2010، الفقرة 3.

376 قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 21/16، الجزء 1، الفقرة 9.

377 الاستعراض الدوري الشامل: المعلومات والمبادئ التوجيهية لمذكرات خطية من أصحاب المصلحة ذوي الصلة: مفوضية حقوق الإنسان، انظر: www.ohchr.org/Documents/HRBodies/UPR/TechnicalGuideEN.pdf.

378 www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/Pages/NgosNhris.aspx.

379 مجموعة الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل: منتدى آسيا والمحيط الهادئ-للمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2010، الفقرات 4 و 6-9.

380 تقرير عن الاستعراض الدوري الشامل (UPR) حول ماليزيا، الدورة الرابعة، شباط/فبراير 2009 من لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا (SUHAKAM).

381 نفس المرجع، الفقرة 25.

6.4. مراجعة الدولة

استناداً إلى الوثائق المقدمة، تتم مراجعة وضع حقوق الإنسان في الدولة خلال جلسة مدتها ثلاث ساعات لفريق عمل الاستعراض الدوري الشامل التابع لمجلس حقوق الإنسان، المؤلف من الدول الأعضاء للـ 47 جميعها.

تأخذ المراجعة شكل "الحوار التفاعلي" مع وفد الدولة، وتتمكن الدول الأعضاء والدول المراقبة في المجلس فقط من حضور المراجعة. تيسر المراجعة مجموعة من ثلاثة مقررين، تعرف باسم "الترويكا".

يمكن أن تتدارك الدولة التوصيات من خلال تقديم التزامات طوعية في بيانها الافتتاحي. تكون هذه الالتزامات وعوداً للإجراءات ستتخذها الدولة لزيادة امتثالها للقانون الدولي لحقوق الإنسان. وتستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تشجيع دولتها لتطوير وتقديم التزامات طوعية جيدة في البيان الافتتاحي.

بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من المستوى الأول حضور الحوار التفاعلي ولكن لا يسمح لها بالتحدث. مع ذلك، هناك مجموعة من الإجراءات التي يمكن أن تتخذها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قبل وأثناء الحوار التفاعلي، وهي:

- إعداد دراسة موجزة بشأن مراجعة دولتها وإتاحة هذه الدراسة للدول والجهات المعنية الأخرى، ويمكن أن تشمل الدراسة قائمة من الأسئلة والتوصيات المقترحة التي قد ترغب الدول في تقديمها أثناء مراجعة البلاد
- الاجتماع مع كبار مسؤولي الأمم المتحدة وبعثات الدول والمنظمات الدولية غير الحكومية في جنيف لمناقشة المراجعة الخارجية لدولتها بمساعدة ممثل جنيف للجنة التنسيق الدولية
- استضافة اجتماع أو مناسبات مماثلة موازية خلال جلسة العمل حيث سيتم مراجعة الدولة، إن كانت المؤسسة من المستوى الأول.³⁸²

يتم إعداد تقرير من قبل الترويكا بعد الحوار التفاعلي ومناقشته في جلسة لفريق العمل تستمر لمدة نصف ساعة.

ويتضمن تقرير فريق العمل لكل دولة قيد المراجعة موجزاً للإجراءات والاستنتاجات والتوصيات التي قدمتها الدول فردياً في الحوار والالتزامات الطوعية التي قدمتها الدولة قيد المراجعة.³⁸³

لا تناقش جلسة العمل التوصيات التي قدمتها الدول فردياً ولا تتبنى توصياتها الخاصة. وفقاً لذلك، يتضمن التقرير ببساطة جميع التوصيات التي طرحتها الدول المنفردة.

بعد جلسة عمل المراجعة الشاملة الدورية، وقبل اعتماد تقرير الدولة في الجلسة العامة لمجلس حقوق الإنسان، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان:

- إجراء مراجعة للتوصيات المقدمة من الدول خلال جلسة عمل المراجعة الشاملة الدورية لضمان توافقها مع القانون الدولي لحقوق الإنسان، وحيثما كان ذلك مناسباً مع القانون الإنساني الدولي وتقديم تقرير عن نتائج تلك المراجعة
- تقديم المشورة للحكومة فيما يتعلق بتوصيات الاستعراض الدوري الشامل التي تدعمها وتشجع الحكومة على قبول هذه التوصيات ووضع خطة لتنفيذها مع أهداف واستراتيجيات محددة وملموسة
- إعداد دراسة موجزة قصيرة للدول وأصحاب المصلحة الآخرين، وستقدم الدراسة تقييماً لتقرير جلسة العمل وتوصيات.³⁸⁴

382 مجموعة الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل: منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2010، الفقرات 11 و13-14

383 مجلس حقوق الإنسان القرار 1/5: جزء E. أ. الفقرة 26.

384 مجموعة الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل: منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2010، الفقرات 16-18

6.5. المناقشة العامة واعتماد التقرير

يتم الأخذ بالاعتبار وتبني تقرير فريق عمل الاستعراض الدوري الشامل لكل دولة قيد المراجعة خلال الدورة العادية لمجلس حقوق الإنسان، وذلك بعد فترة وجيزة من إتمام جلسة فريق عمل الاستعراض الدوري الشامل. تتحدث الدولة قيد المراجعة أولاً خلال الجلسة العامة التي تستغرق ساعة واحدة. ومن المتوقع أن تستجيب للتوصيات الواردة في تقرير جلسة العمل سواء قبل أو أثناء المناقشة العامة.³⁸⁵ تتمتع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من "المستوى الأول" للدولة قيد المراجعة بوضع خاص، وهو "الحق في التدخل مباشرة بعد الدولة قيد المراجعة خلال اعتماد نتائج المراجعة من قبل المجلس المكتمل الأعضاء".³⁸⁶ يُسمح أيضاً للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الأخرى بالإدلاء ببيانات شفوية أثناء المناقشة، إذا كان الوقت يسمح. ولكن، يجب أن تكون البيانات موجهة نحو مشروع التقرير، وليس نحو الحوار التفاعلي مع الدولة قيد المراجعة.

6.6. التطبيق والمتابعة

إن تطبيق التوصيات هو الهدف الرئيسي من عملية الاستعراض الدوري الشامل. ويُتوقع من الدول أن تعمل بموجب التوصيات التي قبلها وأن تأخذ بالاعتبار التوصيات التي لم قبلها. في الدورة الثانية من المراجعة الشاملة الدورية، يُطلب من الدول تقديم تقريراً عن متابعتها وعن تطبيق التوصيات المقبولة من الدورة الأولى.³⁸⁷ أما في الدورات اللاحقة، سوف يتعين عليهم تقديم تقرير بشأن المتابعة وتطبيق التوصيات في كل تقارير المراجعة السابقة، بالإضافة إلى ذلك، يُطلب منهم تزويد مجلس حقوق الإنسان بتقرير نصف دوري حول عملية التطبيق.³⁸⁸ تُوكل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، لكونها من أصحاب المصلحة الوطنية الرئيسية، بمتابعة فحص تطبيق التوصيات التي تتم من خلال عملية الاستعراض الدوري الشامل. على سبيل المثال، بعد الانتهاء من عملية المراجعة الشاملة لدولتها، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن:

- العمل على رفع مستوى الوعي لعملية المراقبة ونتائجها في المحافل الحكومية والبرلمانية، وكذلك في المجتمع الأوسع
- استخدام نتائج الاستعراض الدوري الشامل، حسب الاقتضاء، لإعلام ولدفع أنشطتها الوطنية، وحيثما كان ذلك مناسباً، يمكن أن تستخدم المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان توصيات الاستعراض الدوري الشامل والتي تم رفضها من قبل حكومتها لإعلام نشاطاتها الوطنية
- تشجيع حكومتها لاستخدام نتائج الاستعراض الدوري الشامل لإبلاغ تطوير استراتيجيات وطنية وسياسات وأولويات، بما في ذلك خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان
- عند الاقتضاء، مساعدة حكومتها في تطوير استراتيجيات ملموسة وهادفة ومحددة زمنياً لتطبيق وتحقيق نتائج الاستعراض الدوري الشامل
- رصد والإبلاغ عن تطبيق الحكومة لنتائج الاستعراض الدوري الشامل
- اعتماد الممارسة المتمثلة في تشجيع ومساعدة حكومتها في تقديم تقارير دورية عن تطبيق نتائج الاستعراض الدوري الشامل وذلك خلال دورات مجلس حقوق الإنسان كبنء دائم على جدول أعمال الاستعراض الدوري الشامل
- إذا اعتمدت مؤسسة من المستوى الأول كتابة تقارير دورية عن تطبيق دولتها لنتائج الاستعراض الدوري الشامل في جلسات مستقبلية لمجلس حقوق الإنسان وذلك في بند جدول أعمال الاستعراض الدوري الشامل؛ ولم تتمكن من الحضور، يمكن أن تأخذ المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان بعين الاعتبار إعداد بيان شفوي والذي يمكن تسليمه بالنيابة عنها ممثل لجنة التنسيق الدولية في جنيف
- دمج نتائج الاستعراض الدوري الشامل ذات الصلة في التقارير الموازية التي يتم تحضيرها لهيئات الأمم المتحدة المنشأة بموجب معاهدات حقوق الإنسان وفي البيانات الموجزة للإجراءات الخاصة، ودمج الهيئات المنشأة بموجب معاهدات وتوصيات الإجراءات الخاصة في تقاريرها في دورات الاستعراض الدوري الشامل المستقبلية.³⁸⁹

385 تتوفر قائمة بمجموعة من التوصيات التي قبلتها أو رفضتها كل دولة على: www.upr-info.org.

386 مجلس حقوق الإنسان القرار 21/16، جزء 2.C.1، الفقرة 13.

387 مجلس حقوق الإنسان القرار 21/16، جزء 2.C.1، الفقرة 6.

388 مجلس حقوق الإنسان القرار 21/16، جزء 2.E.1، الفقرة 18.

389 مجموعة الممارسات الجيدة للاستعراض الدوري الشامل: منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية، 2010، الفقرات 24-31.

7. الإجراءات الخاصة

إن آليات تقصي الحقائق والتحقيق التابعة لمجلس حقوق الإنسان تُعرف جماعياً باسم الإجراءات الخاصة.³⁹⁰ وهي تشمل المقررين الخاصين والخبراء المستقلين والممثلين الخاصين للأمين العام ومجموعات العمل المكلفة من قبل مجلس حقوق الإنسان بهدف توثيق انتهاكات حقوق الإنسان حول مواضيع معينة أو حالات قطرية.

تُكمن قوة الإجراءات الخاصة في استقلاليتها. بولايات من هم خبراء في مجال حقوق الإنسان الذين تم تعيينهم بصفتهم الفردية.

على الرغم من اختلاف الولايات، فإن معظم الإجراءات الخاصة:

- تجري الدراسات تساهم من خلالها في تطوير القانون الدولي لحقوق الإنسان
- تتقصى حالات انتهاك حقوق الإنسان الناشئة في إطار الولاية
- تقوم بزيارات قطرية
- تتلقى وتدرس الشكاوى المقدمة من ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان وتتدخل مع دول بالنيابة عنهم
- تصدر طلبات للتحرك بصورة عاجلة
- تدعم الولاية
- تقدّم تقاريراً إلى مجلس حقوق الإنسان وإلى الهيئات الحكومية الدولية الأخرى فيما يتعلق بنتائجها واستنتاجاتها وتوصياتها.

7.1. الإجراءات الخاصة وحقوق العمال المهاجرين

إن المقرر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين³⁹¹ هو الإجراء الخاص الأولي لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

أنشئت الولاية عام 1999 من قبل مفوضية حقوق الإنسان السابقة وهي تغطي جميع البلدان، بغض النظر عن ما إذا كانت الدولة قد صدقت على اتفاقية العمال المهاجرين.

يُعدُّ "بحث سبل ووسائل للتغلب على العقبات القائمة أمام الحماية الكاملة والفعالة لحقوق الإنسان للمهاجرين، والاعتراف بحالة الضعف الخاصة بالنساء والأطفال ومن هم في وضع غير شرعي أو غير قانوني" وظيفة مركزية للمقرر الخاص.³⁹²

طلب مجلس حقوق الإنسان في أيلول/سبتمبر 2008 من المقرر الخاص إيلاء اهتمام خاص لحالات الاعتقال التعسفي للمهاجرين، لا سيما تلك التي تشمل الأطفال والمراهقين المهاجرين. كما شجّع المجلس المقرر الخاص على "مواصلة النظر في سبل ووسائل للتغلب على العقبات التي تحول دون توفير الحماية الكاملة والفعالة لحقوق الإنسان للمهاجرين، بما في ذلك الجهود الوطنية والدولية لمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، من أجل تحقيق فهم أفضل للظواهر وتجنب الممارسات التي يمكن أن تنتهك حقوق الإنسان للمهاجرين".³⁹³

تشمل الإجراءات الخاصة الأخرى التي يمكن أن تدرس وتقدّم توصيات فيما يتعلق بحقوق العمال المهاجرين، وكذلك العمال غير الشرعيين والمهاجرين في وضع غير نظامي:

- فريق العمل حول الاعتقال التعسفي
- المقرر الخاص حول الاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال
- المقرر الخاص حول الأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكرهية الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب

390 تولى مجلس حقوق الإنسان الإجراءات الخاصة التي أنشئت تحت مفوضية حقوق الإنسان السابقة. وقد تولى مجلس حقوق الإنسان الإجراءات الخاصة التي أنشأتها لجنة حقوق الإنسان السابقة. وكان دورها مهم جداً لدرجة أنه عند إنشاء مجلس حقوق الإنسان، قررت الجمعية العامة أنه يجب على مجلس حقوق الإنسان "الحفاظ على نظام الإجراءات الخاصة" والمراجعة وعند الاقتضاء، التحسين والترشيد؛ القرار 60/251، الفقرة 6.

391 للحصول على معلومات مفصلة، يرجى زيارة: www2.ohchr.org/english/issues/migration/rapporteur.

392 أنظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/SRMigrantsIndex.aspx.

393 مجلس حقوق الإنسان القرار 9/5، الفقرة 4 (f).

- الخبير المستقل المعني بقضايا الأقليات
- المقرر الخاص حول الأشكال المعاصرة للعبودية، بما في ذلك أسبابها وعواقبها
- المقرر الخاص حول التعذيب وغيره من المعاملة أو العقاب القاسي أو اللاإنساني أو المهين
- المقرر الخاص حول الحق في حرية التجمع السلمي وتكوين الجمعيات
- المقرر الخاص حول حرية الدين أو المعتقد
- المقرر الخاص حول السكن اللائق كعنصر من عناصر الحق في مستوى معيشي لائق، وحول الحق في عدم التمييز في هذا السياق
- المقرر الخاص حول الحق في التعليم
- المقرر الخاص حول حق الجميع في التمتع بأعلى مستوى يمكن بلوغه من الصحة البدنية والعقلية
- الخبير المستقل في مجال الحقوق الثقافية
- المقرر الخاص حول العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه
- فريق العمل حول مسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة
- فريق العمل حول الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال.

دراسة حالة

في حزيران/يونيو 2011، أقر مجلس حقوق الإنسان بالإجماع المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.³⁹⁴ تستند المبادئ التوجيهية على إطار "الحماية والاحترام والانتصاف"، الذي يحدد واجب الدولة في أن تحمي ضد انتهاكات حقوق الإنسان شاملة الشركات عبر الوطنية وغيرها من الأعمال التجارية ومسؤولية الشركات على احترام جميع حقوق الإنسان والحاجة إلى الحصول على سبل انتصاف فعالة في حال حصول انتهاك للحقوق.

أنشأ المجلس فريق العمل حول الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال لدعم الدول والشركات والمجتمع المدني وغيرها من الجهات المعنية بهدف تنفيذ المبادئ التوجيهية.³⁹⁵



بالإضافة إلى ذلك، أنشأ المجلس منتدى للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بتوجيه من فريق العمل، لمناقشة الاتجاهات والتحديات في تنفيذ المبادئ التوجيهية وتعزيز الحوار والتعاون بشأن قضايا مرتبطة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. سيجمع المنتدى لمدة يومين من كل عام وسيكون مفتوحاً لمجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بما في ذلك مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.³⁹⁶

عام 2011، لاحظ المجلس "...أهمية دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المنشأة وفقاً لمبادئ باريس فيما يتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وتشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على مواصلة تطوير قدرتها على أداء هذا الدور بفعالية، بدعم من مكتب المفوض السامي ومن خلال مخاطبة جميع الجهات الفاعلة ذات الصلة".³⁹⁷

394 المبادئ التوجيهية للأعمال وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة "الحماية والاحترام والانتصاف": مفوضية حقوق الإنسان: 2011.

395 أنشئ فريق العمل بموجب قرار مجلس حقوق الإنسان رقم 17/4.

396 يتوفر المزيد من المعلومات حول دور فريق العمل ومنتدى الأعمال وحقوق الإنسان على: www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx

397 مجلس حقوق الإنسان القرار 17/4: الفقرة 10.

7.2. الزيارات القطرية

إن إجراء زيارات قطرية هو من أهم وظائف الإجراءات الخاصة.

إن زيارة البلاد من قبل مقرر خاص أو فريق عمل هي واحدة من أكثر الوسائل فعالية لجذب الاهتمام الدولي لحالة حقوق الإنسان. يمكن أن تكون وسيلة فعالة جدًا بحيث تستطيع مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان حشد الدعم الدولي لاتخاذ إجراءات لمعالجة مسألة معينة.

لا يمكن أن تتم زيارة بلاد من دون الحصول على موافقة من الدولة المعنية. لذلك ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تشجيع حكوماتها على توجيه دعوة دائمة إلى جميع الإجراءات الخاصة أو أن تدعو إجراءات خاصة محددة، مثل المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين، لزيارة البلاد بهدف دراسة مسألة مثيرة للقلق بوجه خاص.³⁹⁸

خلال الزيارة القطرية، يجتمع عادة المقرر الخاص أو فريق العمل مع الحكومة مع المسؤولين الحكوميين ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والمنظمات غير الحكومية المحلية ومع آخرين ذوي خبرة خاضة للاستماع إلى وجهات نظرهم بشأن المسألة. سوف يجتمعون أيضًا مع الضحايا وغيرهم من المتضررين مباشرة من هذا الوضع. بعد الزيارة، تقوم الإجراءات الخاصة بإعداد تقرير لمجلس حقوق الإنسان، شاملاً النتائج والتوصيات. ثم تتم مناقشة التقرير في حوار تفاعلي مع الدولة، وذلك خلال الجلسة العامة لمجلس حقوق الإنسان.

عادةً ما يملك مقرر خاص أو فريق عمل يقوم بزيارة قطرية معرفة محدودة بالقضايا الخاصة بالبلد. لذلك فهم يعتمدون على المشورة والمعلومات المقدمة من قبل خبراء محليين. تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دعم وتقديم المشورة للمقرر الخاص أو لفريق العمل قبل وأثناء وبعد الزيارة. يمكن أن يشمل الأمر توفير معلومات موثوقة وحالية بشأن هذه المسألة واقتراح أفراد ومنظمات محددة للقائهم خلال الزيارة.

وعند مناقشة مجلس حقوق الإنسان لتقرير الزيارة، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في البلاد أن تتكلم مباشرة بعد رد الدولة المعنية على التقرير.³⁹⁹

دراسة حالة

في تقريرها الموازي⁴⁰⁰ المقدم إلى لجنة مناهضة التعذيب، ذكرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في أندونيسيا (Komnas HAM) انتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين ذات الصلة بالمادة 16 من اتفاقية مناهضة التعذيب.⁴⁰¹ وأشارت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في أندونيسيا إلى أنه تم إحراز تقدم بسيط في معالجة القضايا التي أثبتت في تقرير المقرر الخاص حول حقوق الإنسان للمهاجرين، عقب زيارته لأندونيسيا في كانون الأول / ديسمبر 2006. أشار التقرير أن العمال المهاجرين، ولا سيما النساء، غالبًا ما يتعرضون لسوء المعاملة أثناء المغادرة والعبور وفي أماكن عملهم وعند عودتهم. وألقى التقرير الضوء أيضًا على مخاوف جدية بشأن معاملة العمال المهاجرين في مطار سوكارنو-هاتا الدولي، وهو بوابة الوصول والرحيل للعمال المهاجرين، وأكد على "دعوة العمال المهاجرين للحكومة لإغلاق هذه المحطة حيث أن العديد من حوادث دفع المال القسرية وسوء المعاملة والاحتيايل والتحرش الجنسي وقعت في هذه المحطة".



398 ابتداءً من كانون الأول/ديسمبر 2011، تملك 90 دولة دعوات دائمة للإجراءات الخاصة.

399 مجلس حقوق الإنسان القرار 16/21: الجزء II.B، الفقرة 28.

400 تعليقات اللجنة الوطنية الإندونيسية لحقوق الإنسان بشأن امتثال اندونيسيا لاتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة: نيسان/أبريل 2008.

401 تنص المادة 16 على أنه: "يجب على كل دولة أن تحظر في أي إقليم يخضع لسلطانها أعمال أخرى من المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة التي لا تصل إلى حد التعذيب كما حدده المادة 1، عندما ترتكب هذه الأعمال من قبل أو بتريض من أو بموافقة أو بالإذعان لموظف رسمي أو أي شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية".

كما تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تعزز الوعي حول التقرير ونتائج، والدعوة لتنفيذ التوصيات الواردة في التقرير. وأخيراً رصد وتقديم التقارير عن التنفيذ إلى الإجراءات الخاصة والاستعراض الدوري الشامل وأي هيئات معاهدات ذات صلة. بين عام 2000 ونهاية عام 2011، قام المقرر الخاص حول حقوق الإنسان للمهاجرين بـ 22 زيارة قطرية، بما في ذلك زيارات لبلدان آسيا والمحيط الهادئ: الفلبين (2002) وأندوني اسيا (2006) وكوريا الجنوبية (2006) واليابان (2010).

7.3. الدراسات

إن المهمة الرئيسية الأخرى للولايات المواضيعية هي إعداد دراسات حول قضايا محددة في مجال حقوق الإنسان لتطوير مزيد من التفاهم الدولي والقانون بشأن هذه المسألة.

قد تنطوي هذه المسألة على جانب معين من تفسير الحق: تطبيق الحق في مجال معين من النشاط: تطبيق الحق: تقييم مساءلة الدولة فيما يتعلق بالوفاء بالالتزامات المتعلقة بالحق: أو أي مسألة أخرى تنشأ بموجب الولاية.

على سبيل المثال، قدم المقرر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين تقرير مواضيعي عن اعتقال المهاجرين إلى الدورة 20 لمجلس حقوق الإنسان (تموز/يونيو 2012).⁴⁰²

يمكن لهذه الدراسات أن تكون ذات قيمة كبيرة لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لأنها تخطط وتبشر برنامج عملها المعتاد.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تسهم أيضاً في الدراسات. مثلاً، يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لفت انتباه الإجراء الخاص إلى "الشغرات" في القانون أو في فهم القانون وتقديم مقترحات للدراسات. كما يمكن أن تقدم تعليقات ومعلومات خلال دراسات خاصة وتستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من المستوى الأول المشاركة في مناقشات دراسات مجلس حقوق الإنسان.

7.4. الاتصالات

يمكن لبعض الإجراءات الخاصة، بما في ذلك المقرر الخاص حول حقوق الإنسان للمهاجرين، إقامة حوار مع الحكومات لمناقشة مزاعم محددة لانتهاكات حقوق الإنسان التي تقع ضمن ولاياتها.

يستطيع الحوار أن "يتعلق بانتهاكات حقوق الإنسان التي وقعت بالفعل أو لا تزال تحصل أو التي من المحتمل جداً حدوثها... فمن الممكن أن تتناول الاتصالات حالات فردية أو اتجاهات عامة أو أنماط انتهاكات حقوق الإنسان التي تحدث في بلد معين أو حالات تؤثر على مجموعة أو مجتمع معين أو مضمون مسودة أو تشريعات قائمة والتي تعتبر غير متوافقة تماماً مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان".⁴⁰³

على سبيل المثال، يتلقى المقرر الخاص حول حقوق الإنسان للمهاجرين الشكاوى ويستجيب لها (ما يُعرف باسم "الاتصالات")، وتقع الشكاوى في فئتين رئيسيتين:

- معلومات عن حالات فردية للانتهاكات المزعومة لحقوق الإنسان للمهاجرين
- معلومات عن أوضاع عامة متعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرين في بلد محدد.⁴⁰⁴

بناءً على هذه الاتصالات، يبدأ المقرر الخاص بإجراء حوار مع الحكومة المعنية، "بهدف توضيح المزاعم التي أثبتت وإلى منع أو، عند الضرورة، التحقيق في الانتهاكات المزعومة لحقوق الإنسان للمهاجرين".⁴⁰⁵

يمكن أن ينطوي الأمر على "رسائل ادعاء"، والتي تشمل طلبات حصول على معلومات وتعاون من الحكومة، و"نداءات عاجلة" تتناول مسائل خطيرة وحساسة من حيث التوقيت.

402 24/A/HRC/20.

403 "الاتصالات: مفوضية حقوق الإنسان: انظر: www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Communications.aspx.

404 اتصالات/تقديم المعلومات إلى المقرر الخاص: مفوضية حقوق الإنسان: انظر: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/Communications.aspx.

405 نفس المرجع.

من المهم أن نلاحظ أنه، على خلاف غيرها من آليات حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، ليس من الضروري لشخص يزعم أنه ضحية لانتهاكات حقوق الإنسان من استنفاد جميع سبل الانتصاف المحلية قبل تقديم شكوى إلى المقرر الخاص أو إلى الإجراءات الخاصة الأخرى التي يمكن أن تتلقى الشكاوى.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان رفع مستوى الوعي حول إجراءات الشكاوى على المستوى الوطني ومع مجموعات من العمال المهاجرين عرضة للاستغلال وانتهاك حقوقهم الإنسانية. يمكنها أيضاً أن تساعد الأفراد على إعداد وتقديم شكوى تتوافر فيها المعايير المطلوبة إلى المقرر الخاص.⁴⁰⁶

8. إجراء الشكاوى في مجلس حقوق الإنسان

يوفر مجلس حقوق الإنسان إجراء لمعالجة الشكاوى، بهدف التعامل مع أنماط ثابتة من الانتهاكات الجسيمة وانتهاكات جميع حقوق الإنسان المدعومة بأدلة موثوقة بها، والتي تحدث في أي جزء من العالم وتحت أي ظرف من الظروف.

يوفر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 1503 من عام 1970 الأساس لهذا الإجراء، والذي يُعد سرياً في طبيعته. يتطلب أيضاً استنفاد المدعي لجميع سبل الانتصاف المحلية قبل تقديم شكوى إلى مجلس حقوق الإنسان. لا يؤدي إجراء الشكاوى إلى حكم فردي أو إلى علاج فردي، بل يهدف بدلاً من ذلك إلى معالجة الأنماط المنهجية لانتهاكات لحقوق الإنسان.

يحدد الإجراء المتعلق بالشكاوى مجموعتي عمل متباعدتين: فريق العمل حول الاتصالات وفريق العمل حول الحالات.

أعطى لفريق العمل حول الاتصالات، والتي تتألف من خمسة خبراء مستقلين، دور تقييم إمكانية قبول وجدارة المعلومات التي يتلقاها. تحال جميع الاتصالات والتوصيات المقبولة إلى فريق العمل حول الحالات.

يتألف فريق العمل حول الحالات من خمسة أعضاء يتم تعيينهم من قبل المجموعات الإقليمية من الدول الأعضاء في مجلس حقوق الإنسان. يقدم الفريق للمجلس تقريراً عن الأنماط الثابتة للانتهاكات الجسيمة وعن انتهاكات حقوق الإنسان المدعومة بأدلة موثوقة بها وتقدم توصيات بشأن مسار العمل الموجب اتخاذه. يدرس المجلس تقارير فريق العمل حول الحالات بطريقة سرية ومن ثم يتخذ قراراً بشأن كل حالة عُرضت أمامه.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان زيادة الوعي على المستوى الوطني حول إجراءات الشكاوى، وكيف تعمل والنتائج المحتملة وحقيقة أن الإجراء عبارة عن عملية سرية. كما تستطيع هذه المؤسسات أن تقدم معلومات عندما يكون لديها دليل على الأنماط الثابتة لانتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين.

التعامل مع المنظمات الدولية والعمليات

9. منظمة العمل الدولية

إن منظمة العمل الدولية، التي تأسست عام 1919، مسؤولة عن تطوير معايير العمل الدولية والإشراف عليها. وتبنت منذ تأسيسها مجموعة واسعة من الاتفاقيات والتوصيات⁴⁰⁷ التي تدعم "العمل اللائق للجميع".

هي وكالة الأمم المتحدة "الثلاثية" الوحيدة، التي تعزز الحوار والتعاون بين ممثلي الحكومات ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال وتعمل على التطوير المشترك للسياسات والبرامج.

406 تتوفر معلومات عن تقديم الشكاوى إلى الإجراءات الخاصة بشكل عام، على: www.ohchr.org/EN/HRBodies/SP/Pages/Communications.aspx. تتوفر معلومات حول تقديم بلاغات إلى المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين على: www.ohchr.org/EN/Issues/Migration/SRMigrants/Pages/Communications.aspx.

407 للحصول على معلومات وللاصول إلى نصوص الاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، انظر: www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm.

9.1. مؤتمر العمل الدولي

تُنظم منظمة العمل الدولية مؤتمر العمل الدولي، الذي يُعقد في شهر تموز/يوليو من كل عام في جنيف، سويسرا. يناقش المؤتمر مجموعة من القضايا الاجتماعية والقضايا المعنية بالعمل ويتبنى معايير العمل الدولية. كما أنه يتخذ قرارات بشأن السياسة العامة لمنظمة العمل الدولية وبرنامج عمل المنظمة وميزانياتها.

يتم تمثيل كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بوفد يتألف من مندوبين إثنين من الحكومة ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال. "يتم ترشيح مندوب أصحاب العمل ومندوب العمال بالاتفاق مع المنظمات الوطنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال".⁴⁰⁸

لا يحق للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حضور مؤتمر منظمة العمل الدولية بصفة مستقلة، ولكن يمكنها أن تتم دعوتها للحضور كجزء من وفد الحكومة.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تأخذ بعين الاعتبار أيضاً تقديم تحاليل وتوصيات قائمة على حقوق الإنسان بشأن القضايا التي سيتناولها مؤتمر منظمة العمل الدولية مع مندوبي المنظمات الحكومية ومندوبي منظمات أصحاب العمل ومندوبي منظمات العمال، الذين يمثلون الحكومة خلال المناقشات.

دراسة حالة

عام 2011، حضرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في قطر الدورة 100 لمؤتمر العمل الدولي كجزء من الوفد الحكومي، بما أن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لا تملك حقوق المشاركة المستقلة مع منظمة العمل الدولية.

في التقرير الذي أُعدَّ للدورة 100 والذي تناول تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية والحقوق في العمل، أشار المدير العام لمنظمة العمل الدولية إلى المخاوف التي أعربت عنها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان والتي تعتبر أن نظام "الكفالة" المطبق في دولة قطر أدى إلى "ممارسات تعسفية من قبل الكفلاء، بما في ذلك عدم دفع الأجور واحتجاز جوازات سفر العمال وانعدام السكن اللائق وساعات طويلة من العمل غير الطوعي وحالات تحرش جنسي".⁴⁰⁹

أشار التقرير أنه في عام 2009، أعربت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات "عن قلقها بشأن إمكانية أرباب العمل ممارسة سلطة غير متناسبة على العمال المهاجرين في إطار نظام الكفالة، مما يؤدي إلى التمييز ضدهم على أساس العرق والجنس والدين والانتماء الوطني فيما يتعلق بظروف عملهم، ودعت للحصول على معلومات بشأن الإجراءات المتخذة للبحث في إصلاح نظام الكفالة وإلى إجراء تحقيق حول مدى تأثير التمييز على العمال المهاجرين الناتج عن نظام الكفالة."



408 مؤتمر العمل الدولي: منظمة العمل الدولية: انظر: www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/international-labour-conference/lang-en/index.htm.

409 المسألة في العمل: التحدي المستمر - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: التقرير I(B) ص 36.



صورة الأمم المتحدة لحين مارك فيريه.

9.2. إجراءات الشكاوى التابعة لمنظمة العمل الدولية

ينص دستور منظمة العمل الدولية على وجود آليتين للشكاوى، وذلك لجزم أمر إن كانت دولة عضو لا تفي بالتزاماتها بموجب اتفاقية معينة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وهما: إجراءات الشكاوى وإجراءات التمثيل.

يسمح **إجراء الشكاوى** بالنظر في الشكاوى المقدمة ضد دولة عضو من قبل دولة أخرى في نفس الاتفاقية أو مندوب لمؤتمر العمل الدولي (للدول الأعضاء) أو للهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية. يمكن تشكيل لجنة للتحقيق في هذه المزاعم. قد تكون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في وضع يُمكنُها من الضغط ومساعدة الحكومة على الاستفادة من هذه الوظائف.

يسمح **إجراء التمثيل** لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال بتقديم شكاوى لدى الهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية بحال فشلت دولة من الدول الأعضاء بطريقة ما في التقيد بالتزاماتها فيما خص اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وقد يتم تعيين لجنة من ثلاثة أعضاء لمراجعة الادعاء والرد من الدولة العضو، ويجوز نشر كلاهما إذا قررت الهيئة الإدارية أن استجابة الدولة لم تكن مرضية.

تستقبل لجنة حرية تكوين الجمعيات أيضًا وبشكل مستقل شكاوى بشأن انتهاكات حرية تكوين الجمعيات من منظمات أصحاب العمل ومن منظمات العمال ضد الحكومات، بغض النظر عن ما إذا كانت الدولة قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة. يجوز للجنة إصدار تقرير وتقديم توصيات إلى الدولة إذا وجدت أن انتهاكاً قد حصل. منذ إنشائها في عام 1951، راجعت اللجنة أكثر من 2300 شكاوى.

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم برفع الوعي فيما يتعلق بأحكام شكاوى منظمة العمل الدولية في المجتمع المدني، ولا سيما مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. يمكن أن تكون أيضا في وضع يُمكنها من توفير معلومات مستقلة وموثوق بها يمكن تضمينها في شكاوى إلى الهيئة الإدارية لمنظمة العمل الدولية أو إلى لجنة حرية تكوين الجمعيات.

9.3. التدريب وبناء القدرات

يؤمن المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية خدمات التدريب والتعلم وتنمية القدرات لممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والشركاء الوطنيين والدوليين الآخرين. يقع المركز في تورينو، إيطاليا.

إن هجرة اليد العاملة هي واحدة من المواضيع التدريب الرئيسية التي يقدمها المركز، كجزء من برنامج الحماية الاجتماعية التابع لها. الهدف من البرنامج هو بناء قدرات صانعي السياسات والممارسين والشركاء الآخرين لتصميم وإدارة سياسات وآليات حماية ملائمة للعاملين في المجالات الاقتصادية الرسمية وغير الرسمية ولأسرهم وللأشخاص المستضعفين.⁴¹⁰

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تقوم بالمشاركة في ورشات العمل التدريبية وورشات بناء القدرات التي تقدمها منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات الدولية لتعزيز فهمها للقوى المعقدة التي تؤثر على هجرة اليد العاملة الدولية ولمناقشة خيارات سياسة متكاملة لتحسين حماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين ولتحديد نماذج الممارسة الجيدة من مناطق مختلفة من العالم.

10. المنتدى العالمي للهجرة والتنمية

يُعد حاليا المنتدى العالمي للهجرة والتنمية، والذي هو مبادرة دول أعضاء في الأمم المتحدة، "أكبر وأشمل منصة عالمية للحوار والتعاون فيما يتعلق بالهجرة الدولية والتنمية".⁴¹¹

وهو عملية طوعية وغير ملزمة وغير رسمية تقودها الحكومة، وتوفر فرص لأصحاب المصلحة لتبادل الخبرات الوطنية والإقليمية والعالمية ولتطوير استجابات عملية.

يعمل المنتدى العالمي للهجرة والتنمية مع الأمم المتحدة عبر الممثل الخاص للأمين العام المعني بالهجرة الدولية والتنمية وعبر مجموعة الهجرة العالمية.⁴¹²

عقدت الدورة الأولى للمنتدى العالمي للهجرة والتنمية عام 2007 وتم عقد اجتماعات سنوية منذ ذلك الحين. ويتم توجيه الدعوة إلى وكالات الأمم المتحدة والهيئات الدولية والإقليمية الأخرى بصفة مراقبين.

يشجع المنتدى العالمي للهجرة والتنمية مداخلات منظمات المجتمع المدني ويسعى إلى تعزيز الحوار البناء بين الحكومات والمجتمع المدني لتعزيز المزيد من اتساق السياسات حول الهجرة والتنمية.

يتم تنظيم أيام خاصة للمجتمع المدني قبل اجتماع الحكومة كجزء من الدورات السنوية. يُقدم بيان من المجتمع المدني في بداية اجتماع الحكومة للمساعدة في إثراء المناقشات.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تشارك معلوماتها وتحليلاتها في ما يخص قضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين وأفراد أسرهم إذا دُعيت لحضور الأيام الخاصة للمجتمع المدني. تستطيع هذه المؤسسات أن تسعى أيضاً إلى تقديم تحليل قائم على حقوق الإنسان للقضايا التي سيتم مناقشتها لممثل حكومتها قبل انعقاد الدورة السنوية، وتقدم بالإضافة إلى ذلك مقترحات أو توصيات ذات صلة، لإيصال مساهمة دولتها في الاجتماع.

410 الحماية الاجتماعية: المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية: أنظر: www.itcilo.org/en/the-centre/areas-of-expertise/social-protection.

411 نبذة عن المنتدى العالمي للهجرة والتنمية: المنتدى العالمي للهجرة والتنمية، أنظر: www.gfmd.org/en/at-a-glance.

412 يتضمن أعضاء مجموعة الهجرة العالمية: منظمة العمل الدولية؛ منظمة الهجرة الدولية؛ مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة؛ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية؛ إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة؛ صندوق الأمم المتحدة للسكان؛ مكتب المفوض السامي لشؤون اللاجئين في الأمم المتحدة؛ منظمة الأمم المتحدة للطفولة؛ معهد الأمم المتحدة للتدريب والأبحاث؛ مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة؛ اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة؛ كيان الأمم المتحدة المعني بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ البنك الدولي؛ ومنظمة الصحة العالمية.

كما يُشير بيان سيول:

من المهم أن تتم إعادة توجيه النقاشات حول الهجرة بما في ذلك النقاشات التي تُقام في المنتديات مثل المنتدى العالمي للهجرة والتنمية. لضمان أن تكون أكثر من مجرد مقاضات بين بلدان الأصل وبلدان المقصد حول الترتيبات العالمية الأكثر فعالية لتلبية احتياجات السوق لتوريد الموارد البشرية. تؤدي مثل هذه الخطابات إلى تسليع العمال المهاجرين وتمهيد الطريق لمجموعة من انتهاكات حقوق الإنسان.⁴¹³

شدت دورة عام 2008 من المنتدى العالمي للهجرة والتنمية التي أُقيمت في مانيللا، الفلبين على الوجه الإنساني للهجرة وحقوق حماية المهاجرين.⁴¹⁴ أدخلت الدورة أيضًا للمرة الأولى مفهوم "المسؤولية المشتركة" بين الحكومات والجهات الفاعلة المعنية الأخرى في مجال حماية وتمكين المهاجرين وأسرهم. أنشأ المنتدى العالمي للهجرة والتنمية كنتيجة مباشرة للاجتماع في مانيللا فريق عمل مواضيعي مخصص لحماية وتمكين المهاجرين من أجل التنمية.

11. لجنة التنسيق الدولية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان

لجنة التنسيق الدولية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (ICC) هي الهيئة الممثلة لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من جميع أنحاء العالم. تهدف اللجنة إلى المساعدة في إنشاء وتعزيز مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المستقلة التي تلي المعايير الدولية المنصوص عليها في مبادئ باريس.

وتتألف لجنة التنسيق الدولية التي أُنشئت في عام 1993 من ما يقرب 100 مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان مستمدة من المناطق الأربعة: أفريقيا والأمريكتين ومنطقة آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا.

من بين النشاطات الرئيسية للجنة التنسيق الدولية:

- تنسيق عملية اعتماد استعراض الأقران لدعم الامتثال لمبادئ باريس
- مساعدة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للمشاركة مع مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة وهيئات معاهداتها
- تشجيع على التعاون وتبادل الممارسات الجيدة بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية
- تشجيع عمل ومساهمة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان داخل منظومة الأمم المتحدة ومع الدول والوكالات الدولية الأخرى.

11.1. مؤتمر لجنة التنسيق الدولية

تستضيف لجنة التنسيق الدولية مؤتمرًا دوليًا كل سنتين يجمع ممثلين عن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والحكومات ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والمجتمع المدني.

يكمّن الهدف من المؤتمر الدولي في تطوير وتعزيز التعاون بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأصحاب المصلحة الآخرين، لمناقشة قضايا حقوق الإنسان وضمان متابعتها على المستوى الوطني.

يركز كل مؤتمر دولي على موضوع معين، مثل "المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وإقامة العدل" (2008)، "إحترام حقوق الإنسان أثناء النزاعات ومكافحة الإرهاب" (2004) والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والتمييز العنصري" (2002).

كانت "الهجرة: دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان" محور مؤتمر لجنة التنسيق الدولية الثامن الذي عُقد في سانتا كروز، بوليفيا في العام 2006. انتهى المؤتمر بإعلان سانتا كروز الذي حدد مجموعة من الاستراتيجيات العملية التي يمكن أن تعتمد عليها

413 بيان سيول: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين وللمجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 نوفمبر 2008، الفقرة 7.

414 تتوفر أوراق الاجتماعات من دورة العام ٢٠٠٨ من المنتدى العالمي للهجرة والتنمية على: www.gfmd.org/en/documents-library/manila-2008.html.

المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق المهاجرين، بمن فيهم العمال المهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء والأشخاص الذي يتم تهريبهم أو الإتجار بهم عبر الحدود.

تناول المؤتمر الدولي العاشر، الذي عقد في أدنبرة، إسكتلندا عام 2010، موضوع "الأعمال وحقوق الإنسان". ناقش المندوبون دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مشاركة الحكومات والشركات العابرة للحدود وأرباب العمل في القطاع الوطني الخاص والعام، لتعزيز احترام حقوق الإنسان والحد من الإساءات ضد الأفراد والمجموعات المستضعفة، بمن فيهم العمال المهاجرين، الذين يحدث أنهم على علاقة بالعمليات التجارية.

أوصى إعلان أدنبرة، الذي تم اعتماده في اختتام المؤتمر، أن تتولى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مراقبة وطنية ودولية أكبر لامثال الشركات لقوانين حقوق الإنسان؛ أن تعزز وصول الضحايا للعدالة؛ أن تقدّم النصح للأعمال والحكومات والمجتمعات المتأثرة، أن تأسس شراكات بين أصحاب مصلحة متعددين لتعزيز الحوار والوعي حول مسائل حقوق الإنسان؛ أن تقوم بالأبحاث والتعليم والترويج؛ وأن تتشارك المعرفة والخبرات مع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الأخرى.

كما دعا إعلان أدنبرة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان "إلى تجديد الجهود للعمل بتعاون مع المنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني ... بما في ذلك تبادل المعارف والخبرات وإضفاء الطابع المؤسسي على التبادلات والتفاعلات".⁴¹⁵

وتم استخدام نتائج المؤتمر الدولي العاشر لإيصال العمل الجاري لفريق عمل لجنة التنسيق الدولية المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

11.2. فريق عمل لجنة التنسيق الدولية المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان

إن فريق عمل لجنة التنسيق الدولية المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، الذي تأسس عام 2009، هو أول فريق عمل مواضيعي تابع للجنة التنسيق الدولية. يهدف إلى تعزيز بناء القدرات والتعاون الاستراتيجي والمناصرة والتوعية من قبل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، من خلال:

- تعزيز تكامل حقوق الإنسان وقضايا الأعمال التجارية في استراتيجيات وبرامج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وطنياً وإقليمياً ودولياً
- بناء القدرات داخل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان من خلال تطوير المهارات وتشارك الأدوات وأفضل الممارسات
- تسهيل مشاركة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تطوير الأطر القانونية وأطر السياسات ذات الصلة.
- دعم تواصل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان مع أصحاب المصلحة في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.⁴¹⁶

يلاحظ فريق عمل لجنة التنسيق الدولية أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقوم حالياً بمجموعة واسعة من الأنشطة تتعلق بتأثير الأعمال التجارية على حقوق الإنسان للأفراد والجماعات والمجتمعات شاملة ما يتعلق بالعمال المهاجرين والإتجار وعمالة الأطفال والتمييز في العمل.

بين عامي 2009 و2011، تشارك فريق عمل لجنة التنسيق الدولية مع ولاية الممثل الخاص للأمم المتحدة العام المعني بحقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية على تعزيز التفاهم والوعي لأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تأمين تطبيق حقوق الإنسان على المستوى الوطني.

نتيجة لهذه المناصرة، اعترفت بوضوح المبادئ التوجيهية حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والتي أعدها الممثل الخاص وتم إقرارها من قبل مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة في شهر تموز/يوليو 2011، بدور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان فيما يتعلق بجميع الأطراف الثلاثة "الحماية والاحترام والانتصاف".

415 إعلان أدنبرة، المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، أدنبرة، إسكتلندا، 8-10 أكتوبر 2010، الفقرة 21.

416 "الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: لجنة التنسيق الدولية، أنظر: <http://nhri.ohchr.org/EN/Themes/BusinessHR/Pages/default.aspx>.

التعامل مع الآليات والمنتديات الإقليمية

12. آليات الشكاوى الإقليمية

تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على اتخاذ إجراءات في المجالات التالية بهدف تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين:

الرصد والمشاركة في الإجراءات الإقليمية لوضع المعايير وبناء المؤسسات المتعلقة بحقوق الإنسان للمهاجرين.

إرشادات سيول⁴¹⁷

اعتمدت منظومتان إقليميتان لحماية حقوق الإنسان - المنظومة الأفريقية والمنظومة الأمريكية - آلية تتألف من هيئتين لفحص الشكاوى الفردية، تتكونان من لجنة ومحاكمة. يستطيع الأفراد في أوروبا تقديم شكاوى إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

إن اللجان هي هيئات شبه قضائية، مع القدرة على إصدار قرارات وتوصيات. تملك المحاكم سلطة إصدار الأحكام القابلة للتنفيذ قانونياً.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الاستفادة من آليات تقديم الشكاوى الإقليمية بعدة وسائل. يمكنها أن تساعد الأفراد على تقديم شكاوى أو تستطيع رفع دعاوى مباشرة. بإمكان المؤسسات تقديم مذكرات صديقة للمحاكمة إن كانت تملك التفويض للقيام بهذا الأمر. بالإضافة إلى ذلك، تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان السعي للحصول على صفة منتسب أو معتمد من قبل آليات إقليمية لتقديم أدلة ومناصرة وجهات نظرهم.

وللمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دور في زيادة الوعي العام حول نتائج الشكاوى على المستوى الوطني ونشر السوابق القضائية لأصحاب المصلحة القانونية والقضائية. هذا ويجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن ترصد عن قرب تطبيق القرارات والأحكام من قبل السلطات.

تجدر الإشارة إلى أن منطقة آسيا والمحيط الهادئ لا تملك نظاماً حكومياً دولياً على نطاق المنطقة لرصد وتعزيز وحماية حقوق الإنسان، كما أنها لا تملك محكمة إقليمية والتي يمكن أن تستمع إلى الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان.

تتوفر المزيد من المعلومات حول المنظومات الأفريقية والأوروبية والأمريكية في الفصل الخامس.

13. الآليات في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا (آسيان)

في كانون الثاني/يناير 2007 اعتمد رؤساء دول بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا⁴¹⁸ إعلان آسيان لحماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين.

يدعو إعلان آسيان بلدان الأصل وبلدان المقصد إلى تعزيز الإمكانات الكاملة والكرامة للعمال المهاجرين وإلى التعاون لحل قضايا العمال المهاجرين الذين يصبحون غير شرعيين بسبب ليس خطأهم الخاص، وإلى الأخذ بالاعتبار الحقوق الأساسية للعمال المهاجرين ولأسرهم المقيمة في بلد المقصد.

يتطلب الإعلان أيضاً من دول آسيان تعزيز حماية عمالة منصفة ومناسبة ودفع الأجور وصول كافٍ إلى ظروف عمل ومعيشة لائقة للعمال المهاجرين. يحدد الإعلان التزامات أخرى لبلدان الأصل وبلدان المقصد.

يُعتبر الإعلان، على الرغم من أنه غير ملزم، تطوراً هاماً في حماية حقوق العمال المهاجرين في المنطقة، وقد تأسس بعد سنوات من الضغط الذي تمارسه منظمات المجتمع المدني، بما في ذلك منظمات المهاجرين والنقابات العمالية وشبكات حقوق الإنسان.

تم إنشاء لجنة آسيان لتنفيذ إعلان آسيان حول حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين في نفس وقت تأسيس الإعلان.

417 إرشادات سيول حول تعاون مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين وللمجتمع متعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008، الفقرة 72.

418 تتألف رابطة أمم جنوب شرق آسيا (آسيان) من عشرة بلدان أعضاء: بروني، كمبوديا، إندونيسيا، لاوس، مالايزيا، ميانمار، الفلبين، سنغافورة، تايلاند، وفيتنام.

تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في منطقة آسيان أن تسعى لتعزيز الوعي والإلتزام بالمعايير المحددة في الإعلان. يمكنها رصد تطبيقه في الممارسة العملية ولفت انتباه الحكومة وأصحاب المصلحة الآخرين إلى مجالات عدم الامتثال وتقديم المعلومات والتحليلات المستقلة إلى لجنة آسيان.

يمكن أن تسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في المنطقة أيضًا إلى إثارة القضايا المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين، فضلاً عن حقوق المهاجرين الذين هم في وضع غير قانوني والأشخاص الذين تم الاتجار بهم، مع آليات آسيان الأخرى، بما في ذلك لجنة آسيان الحكومية الدولية المعنية بحقوق الإنسان ولجنة آسيان لتعزيز وحماية حقوق المرأة والطفل.

14. العمليات الاستشارية الإقليمية

إن العمليات الاستشارية الإقليمية المعنية بالهجرة (RCP) هي اجتماعات إقليمية تجمع ممثلي الحكومات والمنظمات الدولية وفي بعض الحالات، المنظمات غير الحكومية لتبادل المعلومات ومناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك.

هذه العمليات هي حوارات غير رسمية وغير ملزمة ويمكن أن تتناول مجموعة واسعة من المواضيع، بما في ذلك الهجرة والتنمية، هجرة اليد العاملة، الاندماج الاجتماعي للمهاجرين، حماية حقوق المهاجرين، التهريب والاتجار بالأشخاص، الهجرة والصحة والتجارة والهجرة.

كما تشير منظمة الهجرة الدولية، "إن العمليات الاستشارية الإقليمية تتناول الحاجة لمزيد من الحوار بين الدول والتعاون بشأن قضايا الهجرة والتي حددها الدول، بالاعتراف بالقيود المقاربات المخصصة والشأنية لإدارة الهجرة الدولية".⁴¹⁹

تأسست العملية الاستشارية الإقليمية الأولى عام 1985، لكنها نمت بشكل ملحوظ منذ عام 1995 وتعمل الآن في جميع أنحاء العالم تقريبًا. تختلف العمليات الاستشارية الإقليمية أيضًا اختلافًا كبيرًا في تكوينها وهدفها وأطرها التنظيمية.

وعلى سبيل المثال، فإن عملية كولومبو⁴²⁰ هي عملية استشارية إقليمية معنية بإدارة التوظيف في الخارج وبالعامل التعاقد للبلدان المصدرة للعمالة في آسيا. تضم في عضويتها أفغانستان وبنغلاديش والصين والهند وأندونيسيا ونيبال وباكستان والفلبين وسريلانكا وتايلاند وفيتنام.⁴²¹

يتركز الحوار وتبادل المعلومات في عملية كولومبو حول ثلاثة مجالات مواضيعية:

- حماية وتوفير الخدمات للعمال المهاجرين وخاصة حماية العمال المهاجرين من الممارسات التعسفية في التعيين والتوظيف وتقديم الخدمات المناسبة لهم من حيث معلومات ما قبل المغادرة والتوجيه وخدمات الرعاية الاجتماعية
- تحسين فوائد هجرة العمل المنظمة
- بناء القدرات وجمع البيانات والتعاون بين الدول.⁴²²

وبالإضافة إلى اجتماعات الدول الأعضاء، تشمل عملية كولومبو برامج تدريب ودراسات أبحاث وتنمية الموارد وكتيبات.

يمكن أن توفر مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية معلومات مستقلة ومشورة للحكومة بشأن قضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين، سواء إن كانوا مواطنين يعملون في الخارج أو عمال مهاجرين ناشطين في سوق العمل المحلي. يستطيع هذا التحليل أن يرشد وتنتشر مساهمة ممثل الدولة إلى حوار العملية الاستشارية الإقليمية، وأن يضمن مناقشة ومعالجة القضايا الرئيسية لحقوق الإنسان.

419 العمليات الاستشارية الإقليمية: منظمة الهجرة الدولية، انظر: www.iom.int/jahia/Jahia/policy-research/regional-consultative-processes/lang/en.

420 تتوفر مزيد من المعلومات عن عملية كولومبو على: www.colomboprocess.org.

421 تضم عملية كولومبو أيضاً ثمان دول مراقبة: البحرين وإيطاليا والكويت وماليزيا وقطر وجمهورية كوريا والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة. قدمت منظمة الهجرة الدولية الدعم التقني لعملية كولومبو منذ إنشائها، وتقوم بدور أمانتها العامة.

422 "الأهداف": عملية كولومبو، انظر: www.colomboprocess.org/index.php?option=com_content&view=article&id=8&Itemid=34.

15. التعاون الإقليمي بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية

يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان العمل في الشبكات الإقليمية لمعالجة الجوانب الإقليمية للهجرة وللتنمية من منظور حقوق الإنسان ويجب عليها أيضًا تنسيق العمل المشترك.

إعلان سانتا كروز⁴²³

أنشأت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إجراءات رسمية للتعاون ولتبادل المعلومات والدعم التقني وللمساهمة في إجراءات وضع المعايير الإقليمية والدولية وذلك نظرًا للطبيعة المعقدة والعابرة للحدود لقضايا حقوق الإنسان التي تواجه العمال المهاجرين.

يشمل هذا العمل أيضًا في الكثير من الحالات العمل مع المنظمات غير الحكومية الوطنية والإقليمية ومنظمات المجتمع المدني.

على سبيل المثال، جمعت **عملية جاكارتا المعنية بحقوق الإنسان للمهاجرين**⁴²⁴ 13 منظمة من منظمات المجتمع المدني واثنين من جمعيات العمال المهاجرين وخمسة مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان من ثمانية بلدان في آسيا، وأسفر ذلك عن نداء مشترك إلى الحوار الرفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن الهجرة والتنمية في 2006.

يضمن **منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية المعنية بحقوق الإنسان** (APF) وجود تركيز مستمر وتعاوني على حقوق العمال المهاجرين بين المؤسسات الوطنية الأعضاء لـ 18 من المنطقة.

وافق منتدى آسيا والمحيط الهادئ خلال الاجتماع السنوي الخامس عشر عام 2010، على إقامة "مراكز تنسيق" مع أعضاء المؤسسات المهتمين لتبادل، بشكل غير رسمي، معارفهم ومهاراتهم وخبراتهم المؤسسية بشأن حقوق العمال المهاجرين والمساهمة في تطوير هذا الدليل التدريبي التابع للمنتدى المعني بحقوق العمال المهاجرين.

يدعم المنتدى بالشراكة مع برنامج التدريب الدبلوماسي ومنتدى المهاجرين في آسيا برنامج بناء قدرات سنوي⁴²⁵ يجمع ممثلين عن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية وعن المنظمات غير الحكومية وعن النقابات العمالية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ. يتمثل هدف رئيسي للبرنامج بتعزيز الشراكات والتعاون العملي لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين على المستوى الوطني والإقليمي.

بالإضافة إلى ذلك، جعل **منتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا** (SEANF) - الذي يضم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أندونيسيا وماليزيا والفلبين وتايلاند وتيمور الشرقية - قضية حقوق العمال المهاجرين واحدة من خمس مجالات أساسية للعمل المشترك والتعاون.

أجرى منتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا بقيادة لجنة حقوق الإنسان في ماليزيا مشروع بحث كبير حول "العمال المهاجرين والأشخاص الذين لا يحملون وثائق" ودرس القضايا والمشاكل داخل البلدان المرسلة والبلدان المستقبلة للعمال.

ونشر الفريق بموجب هذا البحث ورقة سياسات⁴²⁶ عام 2010، تضمنت توصيات لحكوماتهم المعنية وكذلك توصيات للجنة منطقة آسيان بشأن تطبيق إعلان آسيان حول حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين

وافقت المؤسسات الأعضاء الخمسة "على الدعوة إلى توقيع وتصديق الصكوك التسعة (9) لحقوق الإنسان الدولية الأساسية، ولا سيما اتفاقية حقوق العمال المهاجرين، والتي معظم حكوماتنا المعنية ليست طرفًا فيها" في الاجتماع السنوي الثامن لمنتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا عام 2011.⁴²⁷

423 إعلان سانتا كروز: المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: سانتا كروز، بوليفيا، 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006، الفقرة 36.

424 تتوفر مزيد من المعلومات، بما في ذلك النص الكامل للنداء المشترك على: www.jakartaprocess.blogspot.com.au.

425 تتوفر المزيد من المعلومات عن البرنامج على: www.asiapacificforum.net/support/training/rights-of-migrant-workers.

426 ورقة حول العمال المهاجرين: منتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا، 2010.

427 بيان ختامي: الاجتماع السنوي الثامن لمنتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنوب شرق آسيا، 18-19 تشرين الأول/أكتوبر 2011، الفقرة 16.

نقاط رئيسية: الفصل 11



- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المساهمة في العمل الفعال للهيئات الدولية والإقليمية. يمكنها أن تقدم معلومات مستقلة وموثوق بها وتشارك في إجراءات المراجعة وتتابع التوصيات المقدمة إلى الدولة.
- يمكن أن تسهم المشاركة البناءة مع الآليات التالية بشكل إيجابي في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين:
 - هيئات معاهدات الأمم المتحدة، ولا سيما لجنة حقوق العمال المهاجرين
 - مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، ولا سيما الاستعراض الدوري الشامل والإجراءات الخاصة
 - آليات الشكاوى الدولية والإقليمية
 - الهيئات الدولية المعنية بالعمل والهجرة الدولية، ولا سيما منظمة العمل الدولية
 - لجان التنسيق الدولية والإقليمية وشبكات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

مزيد من القراءات



- عمل مؤسسات حقوق الإنسان الدولية مع الإجراءات الخاصة؛ ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد IV؛ آذار/مارس 2007 (مسودة)
- عمل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مع آلية الاستعراض الدوري الشامل؛ ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد III؛ آذار/مارس 2007 (مسودة)
- حقوق الإنسان الدولية ونظام حقوق الإنسان الدولية: دليل لمؤسسات حقوق الإنسان الدولية؛ منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الدولية؛ 2012
- مؤسسات حقوق الإنسان الدولية والإجراءات الخاصة وآلية الاستعراض الدوري الشامل؛ ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد II؛ أيلول/سبتمبر 2006
- مؤسسات حقوق الإنسان الدولية ومجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان؛ ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد I؛ حزيران/يونيو 2006
- دور المؤسسات حقوق الإنسان الدولية في عملية هيئة معاهدة الأمم المتحدة؛ Frauhe Seidenstickerg Amrei Müller، المؤسسة الألمانية لحقوق الإنسان؛ 2007.
- العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: كتيب للمجتمع المدني؛ مفوضية حقوق الإنسان؛ 2008

ملخص

الفصل 1: الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

- بموجب القانون الدولي، تلتزم الدول باحترام وحماية وتنفيذ حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. وهذا يتضمن الدول التي هي بلدان المنشأ والعبور والمقصد للعمال المهاجرين.
- إن مبدأ عدم التمييز أساسي للتمتع بحقوق الإنسان وينطبق على الجميع، بغض النظر عن وضعهم.
- بصفة عامة، فإن الدول مجبرة على أن تمنح المهاجرين نفس الحماية الممنوحة للمواطنين. وفقط في ظروف استثنائية، وضمن شروط محددة بدقة، يمكن تبرير المعاملة التفضيلية. ولكن، تميز بعض معاهدات حقوق الإنسان فيما يتعلق بحقوق المواطنين وغير المواطنين، وكذلك حقوق المهاجرين الموثقين وغير الموثقين.

الفصل 2: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

- تحدد الاتفاقية مجموعة واسعة من الحقوق التي تخص جميع العمال وأفراد أسرهم بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين. العديد من هذه الحقوق مكررة ومدرجة في المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان.
- تتضمن الاتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وخصوصاً هؤلاء المعرضين للاستغلال أو لانتهاكات حقوق الإنسان.
- العمال المهاجرين الموثقين وأفراد أسرهم لهم حقوق محددة بموجب الاتفاقية بالإضافة إلى تلك الحقوق التي تخص جميع العمال المهاجرين.
- على دول المنشأ والدول المضيفة أن تلتزم باحترام وتطبيق حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- تنص الاتفاقية على أنه على هيئة المعاهدة استعراض التقارير التي تعدها الدولة امتثالاً للاتفاقية على تقديم شكاوى حول انتهاكات حقوق الإنسان إلى هيئة المعاهدة بمجرد الحصول على موافقة عدد كاف من الدول على هذا الإجراء.

الفصل 3: أدوات وآليات الأمم المتحدة الأخرى المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين

- حتى لو لم تصادق دولة على اتفاقية العمال المهاجرين، فإنها تبقى ملزمة بواحدة أو أكثر من معاهدات حقوق الإنسان الأساسية الأخرى التي صادقت عليها، ما يتضمن التزامات متعلقة بحقوق العمال المهاجرين.
- تؤمن التعليقات العامة التي وضعتها هيئات اتفاقيات الأمم المتحدة إرشاداً للدول لتفسير وتطبيق أحكام معينة من معاهدات حقوق الإنسان، العديد منها متعلق بحقوق الإنسان للعمال المهاجرين.
- يمكن لنشاطات الإجراءات الخاصة للأمم المتحدة – التي تتضمن تلقي المراسلات والإجابة عليها وإصدار الطلبات العاجلة والقيام بزيارات قطرية وتحضير تقارير دورية – أن توفر مساعدة عملية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين.
- تمتد ولاية المقرر الخاص لحقوق الإنسان للمهاجرين إلى جميع البلدان، بغض النظر عما إذا صادقت الدولة على اتفاقية العمال المهاجرين.
- عبر مشاركتها في عملية الاستعراض الدوري الشامل، يمكن للدول أن توافق على تنفيذ توصيات تحسّن ظروف حياة وعمل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الفصل 4: منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

- تطبق جميع الحقوق الأساسية للعمال وفقاً لمنظمة العمل الدولية المذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بالتساوي على جميع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.
- وضعت منظمة العمل الدولية معايير خاصة مرتبطة بحقوق العمال المهاجرين. وتعالج اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية مرتبطة بالعمال المهاجرين، حقوق العمال المنزليين، وعمل وكالات الاستخدام الخاصة، وممارسات التوظيف غير الشرعية والاتجار بالبشر.
- وضعت منظمة العمل الدولية نظاماً عادياً للإشراف لمراقبة تنفيذ هذه المعايير. كما يمكن رفع شكاوى إلى منظمة العمل الدولية بخصوص الفشل المزعم في اعتماد معايير العمل.

الفصل 5: الآليات الإقليمية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين

- لقد أنشئت المنظمات الإقليمية لحقوق الإنسان في أفريقيا والأمريكيتين والدول العربية وأوروبا وجنوب شرق آسيا.
- يمكن أن تتحقق عملية تعزيز حماية حقوق العمال المهاجرين على الصكوك الملزمة قانونياً في إطار القانون غير الملزم وذلك على المستوى الإقليمي.
- لقد أنشئت المحاكم الإقليمية لحقوق الإنسان في أفريقيا والأمريكيتين وأوروبا والتي يمكن اللجوء إليها عند البت في الشكاوى الفردية. وقد تناولت عدداً من أحكام حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الفصل 6: تعزيز القانون والسياسة والممارسة

- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز التصديق على المعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، وخاصة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تقديم توصيات إلى الحكومة لتعزيز الحماية التشريعية للعمال المهاجرين التي تلبي المعايير الدولية، فضلاً عن اقتراح إصلاحات عملية لسياسات الهجرة والعمالة والبرامج الاجتماعية.
- ينبغي على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تسعى للعمل بالتعاون مع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة – بما في ذلك الدوائر الحكومية وأصحاب العمل ووكالات التوظيف الخاصة، والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في البلدان الأخرى – وذلك لتطوير وتعزيز نماذج الممارسة الجيدة للعمل مع العمال المهاجرين.
- ينبغي أن تضمن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن العمال المهاجرين قادرون على المساهمة فعلياً في تطوير القوانين والسياسات والممارسات التي تؤثر عليهم.
- ينبغي أن تؤكد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن خطة العمل الوطنية بشأن حقوق الإنسان في بلادهم تتضمن خطوات عملية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

الفصل 7: التحقيقات في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان

- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دعم العمال المهاجرين لتقديم شكاوى في انتهاكات حقوق الإنسان من خلال تطوير برامج التوعية التي تشرح دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في التحقيق واستقلالها عن الدولة؛ من خلال التزويد بمعلومات بلغات مختلفة؛ ومن خلال ضمان أن تكون عملية الشكاوى مجانية وغير رسمية؛ ومن خلال ضمان وجود مترجمين.
- عندما يتم التحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان، فإنه ينبغي على مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية جمع أدلة الشهادة (كالمقابلات والبيانات)، أدلة وثائقية (كالعمالة والسجلات الطبية أو المتعلقة – بالاحتجاز) والأدلة المادية، المتعلقة بذلك.

- بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تسوية الشكاوى بإصدار أوامر قانونية واجبة النفاذ إلى الأطراف المعنية، من خلال الوساطة والتوفيق، ومن خلال التماس التعويض نيابة عن الشكاوى المقدمة من خلال المحاكم أو الهيئات القضائية أو عبر تحويل للشكاوى إلى هيئات أخرى مؤهلة للتعامل مع الشكاوى.
- بإمكان المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان البدء بتحقيقات في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان التي يواجهها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم.
- وفي الحالات العاجلة، يمكن للمؤسسات الوطنية أن تتعاون مع بعضها البعض، وفي بعض الأحيان بالاشتراك مع المنظمات غير الحكومية أو النقابات – لإجراء تحقيقات عالمية في الشكاوى الفردية لانتهاكات حقوق الإنسان ضد العمال المهاجرين.

الفصل 8: حماية حقوق المهاجرين المحتجزين

- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تعزيز المصادقة على معاهدات حقوق الإنسان الدولية لحماية حقوق المهاجرين المحتجزين وذلك بالإضافة لإصلاح القوانين الوطنية وإجراءات الاحتجاز.
- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان البحث عن أساليب بديلة للاحتجاز الإداري للاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين في حالة غير قانونية وتدعيم هذه الأساليب.
- تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان القيام بزيارات منتظمة وقائية للأماكن التي يحتجز فيها المهاجرون لتحليل وتقييم معاملتهم وظروف احتجازهم، وتستطيع أيضاً تقديم توصيات لصون حقوق المهاجرين المحتجزين وذلك على أساس معايير وطنية ودولية.
- يجب أن توثق وتحقق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشكل عاجل في أي إدعاءات تعرف بها بشأن انتهاكات لحقوق الإنسان ترتبط بالمحتجزين.
- تدريب الموظفين العموميين هي طريقة مهمة تستطيع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من خلالها المساهمة في منع حصول التعذيب والمعاملة السيئة في أماكن الاحتجاز.

الفصل 9: إجراء تحقيقات عامة في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان

- يؤمن تحقيق علني مقارنة شاملة لتحليل ولوضع وللتحقيق في التوصيات التي تتناول الانتهاكات المنهجية لحقوق الإنسان التي يختبرها العمال المهاجرين
- على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، قبل أن تقرر ما إذا كانت تريد إجراء تحقيق علني أم لا، أن تنظر في أبعاد وطبيعة وتعقيدات قضية حقوق الإنسان وقدرتها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على إجراء التحقيق واحتمالية توليده لتغيرات إيجابية في القانون والسياسة والممارسة
- إن جمع الأبحاث والأدلة أمر بالغ الأهمية لنجاح التحقيق، فجلسات الاستماع العامة التي تشمل مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة، بمن فيهم العمال المهاجرون، تشكل جزءاً أساسياً من هذه العملية، فيجب على التحقيق تقديم قصص وتجارب العمال المهاجرين
- ينبغي على التوصيات أن ترد مباشرة على الأدلة التي جمعتها لجنة التحقيق، فيجب أن تلي اختصاصات التحقيق وأن تعزز الإمتثال للمعايير الوطنية والدولية لحقوق الإنسان
- يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وضع استراتيجية مستمرة لرصد والإبلاغ عن التقدم المحرز في تنفيذ توصيات عملية التحقيق، كما ينبغي إجراء تقييم شامل للتحقيق

الفصل 10: المباشرة في التعليم والتدريب والبحوث

- يتطلب العمال المهاجرون معلومات حديثة وموثوقة عن حياتهم وعملهم في البلد الذي يعملون فيه وذلك عند وصولهم البلد وقبل مغادرتهم. ينبغي ان تكون هذه المعلومات سهلة ومتاحة بلغات مختلفة حيث يسهل الاطلاع عليها.
- يمكن ان تساهم مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية وحقوق الإنسان في التدريب المهني للموظفين الرسميين خلال استعراض وتنقيح المواد التدريبية الموجودة؛ تطوير ادوات او موارد جديدة للتدريب؛ ومباشرة تقديم برامج التدريب. ينبغي وضع هذه البرامج مع السلطات المعنية.
- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تؤمن التدريب والمشورة لأرباب العمل والمجموعات المهنية ومنظمات المجتمع المدني لتبني قدرتها للتعرف والاستجابة لتحديات حقوق الإنسان التي تواجه العمال الاجانب.
- يمكن لحملات التوعية العامة التي تنفذها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان غالباً بالتعاون مع المنتفعين الآخرين أن تساعد في مكافحة الاحكام المسبقة ومواقف المجتمع السلبية تجاه العمال الأجانب.
- تعتبر بيانات البحث الكمية والنوعية الدقيقة أمراً ضرورياً للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في وضع سياسات الفعالة والتوصيات التي تعالج انتهاكات حقوق الإنسان التي يعاني منها العمال الأجانب. وعلى هذه المؤسسات أن تعتمد النهج القائم على حقوق الإنسان عند وضع وتنفيذ أبحاثها.

الفصل 11: التعامل مع الآليات الدولية والإقليمية

- يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المساهمة في العمل الفعال للهيئات الدولية والإقليمية، فيمكنها أن تقدم معلومات مستقلة وموثوقة بها وتشارك في إجراءات المراجعة وتتابع التوصيات المقدمة إلى الدولة.
- يمكن أن تساهم المشاركة البناءة مع الآليات التالية بشكل إيجابي في تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين:
 - الهيئات المنشأة بموجب معاهدات الأمم المتحدة، ولا سيما لجنة حقوق العمال المهاجرين
 - مجلس حقوق الإنسان في الأمم المتحدة، ولا سيما الاستعراض الدوري الشامل والإجراءات الخاصة
 - آليات الشكاوى الدولية والإقليمية
 - الهيئات الدولية المعنية بالعمل والهجرة الدولية، ولا سيما منظمة العمل الدولية
 - لجان التنسيق الدولية والإقليمية وشبكات المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

المزيد من القراءات

الفصل 1: الإطار القانوني الدولي لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق: منظمة العمل الدولية: 2010
الهجرة غير الشرعية وتهريب المهاجرين وحقوق الإنسان: نحو التماسك: سياسة المجلس الدولي لحقوق الإنسان: 2010
العمال المهاجرون في القانون الدولي لحقوق الإنسان: حمايتهم في بلدان الهجرة: Ryszard Cholewinski: 1997
الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان: دليل الممارس رقم 6: اللجنة الدولية للحقوقيين: 2011
حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة: منظمة العمل الدولية: 2009

الفصل 2: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

تحقيق الكرامة: دليل الناشط لاتفاقية حقوق المهاجرين: اللجنة الدولية لمراقبة حقوق المهاجرين: 1998
الدليل على التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين: 2010
الهجرة وحقوق الإنسان: اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/مطبوعات جامعة كامبريدج: 2009
إصدار خاص: الميثاق الدولي لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم: نشرة الهجرة الدولية 1991 (المجلد 25، رقم 94): مركز نيويورك لدراسات الهجرة
تعزيز حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم من خلال معاهدات حقوق الإنسان الدولية: رزمة إفعل ذلك بنفسك: Mariette Grange، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة: 2006
الاتفاقية الدولية للعمال المهاجرين ولجنتها: ورقة الحقائق رقم 24 (المراجعة 1): مفوضية حقوق الإنسان: 2005

الفصل 3: أدوات وآليات أخرى تابعة للأمم المتحدة ذات صلة بحقوق العمال المهاجرين

الهجرة وحقوق الإنسان: إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/مطبوعات جامعة كامبريدج: 2009
تعزيز حماية العمال المهاجرين وعائلاتهم من خلال معاهدات حقوق الإنسان الدولية: رزمة إفعل ذلك بنفسك: Mariette Grange، اللجنة الكاثوليكية الدولية للهجرة: 2006
هيئات الأمم المتحدة لمراقبة المعاهدات والعمال المهاجرين: ساميزدات (محدث: 18 كانون الأول/ديسمبر: 2007
العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: كتيب للمجتمع المدني: مفوضية حقوق الإنسان: 2008

الفصل 4: منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين

الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق: منظمة العمل الدولية: 2010
معايير العمل الدولية للعمال المهاجرين: دليل لصناع القرار والممارسين في آسيا والمحيط الهادئ: منظمة العمل الدولية: 2007
الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان: دليل الممارس رقم 6: اللجنة الدولية للحقوقيين: 2011
مراقبة المعايير الدولية للعمل: المجلس الوطني للأبحاث: 2004
حماية حقوق العمال المهاجرين: مسؤولية مشتركة: منظمة العمل الدولية: 2009

الفصل 5: الآليات الإقليمية لتعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين

حقوق الإنسان في تحقيق العدالة: دليل حول حقوق الإنسان للقضاة والمدعين العامين والمحامين: سلسلة التدريب المهني رقم 9: مفوضية حقوق الإنسان، بالتعاون مع نقابة امين الدولية: 2003؛ أنظر الفصل 3: "الصكوك الإقليمية الرئيسية لحقوق الإنسان وآليات تطبيقها"

الهجرة وحقوق الإنسان: إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire Antoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/مطبوعات جامعة كامبريدج: 2009

الهجرة بدون حدود: مقالات عن حرية تنقل الأشخاص: Paul de Guchteneire and Antoine Pecoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/Berghahn Books: 2007

"التعاون الإقليمي حول حقوق العمل وحقوق العمال المهاجرين: مقارنة جنوب أميركا": Sonja Schröder, Maria Cristina Phillipe de Lombaerde Macovei، مقال مُعدّ لمجلة التعليم العالي والمجتمع: آب/أغسطس 2010

الفصل 6: تعزيز القانون والسياسة والممارسة

دليل التصديق: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، اللجنة التوجيهية الدولية للحملة العالمية للتصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين: 2010

دليل وكالات التوظيف الخاصة: التنظيم والمراقبة والتطبيق: منظمة عمل الدولية: 2007

المبادئ الإرشادية للأعمال وحقوق الإنسان: تطبيق إطار عمل "حماية إحترام وعلاج" التابع للأمم المتحدة: مفوضية حقوق الإنسان: 2011

كتيب عن وضع سياسات فعالة لهجرة اليد العاملة في بلدان الأصل والمقصد: منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، منظمة الهجرة الدولية ومكتب العمل الدولي: 2006

كتيب عن خطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهني رقم 10: منظمة العمل الدولية: 2002

في البحث عن عمل لائق - حقوق العمال المهاجرين: دليل للنقائين: منظمة العمل الدولية: 2008

الهجرة الدولية لليد العاملة: مقارنة على أساس الحقوق: منظمة العمل الدولية: 2010

تعميم الهجرة في التخطيط الإنمائي: دليل لصانعي السياسات والممارسين: مجموعة الهجرة الدولية: 2010

الهجرة وحقوق الإنسان: إتفاقية الأمم المتحدة لحقوق العمال المهاجرين: Ryszard Cholewinski, Paul de Guchteneire Antoine Pécoud (محررون)، المنظمة التعليمية والعلمية والثقافية في الأمم المتحدة/مطبوعات جامعة كامبريدج: 2009

الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان: دليل الممارس رقم 6: اللجنة الدولية للحقوقيين: 2011

الحقوق على المحك: عمل هيومن رايتس ووتش عن الانتهاكات التي يتعرض لها المهاجرون عام 2010: هيومن رايتس ووتش: 2010

المسؤولية المشتركة لاحترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري: مفوضية حقوق الإنسان: 2011

الفصل 7: التحقيق في مزاعم انتهاكات حقوق الإنسان

مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ، المبادئ الأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني رقم 4 (المراجعة 1): مفوضية حقوق الإنسان: 2010

حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى آسيا والمحيط الهادئ، جمعية منع التعذيب ومكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان: 2010

مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: أفضل الممارسات: أمانة الكومنويلث: 2001

كثيب تدريب على مراقبة حقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهني رقم 7: مفوضية حقوق الإنسان: 2001
بروتوكول إسطنبول: كثيب عن التحقيق والتوثيق العملي للتعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة:
سلسلة التدريب المهني رقم 8: مفوضية حقوق الإنسان: 2001

الفصل 8: حماية حقوق المهاجرين المحتجزين

هنالك بدائل: كثيب لمنع الاعتقال غير الضروري للمهاجرين: الائتلاف الدولي للاعتقال: 2001
البيان رقم 1 عن مراقبة الاعتقال: تقديم توصيات فعالة: جمعية حظر التعذيب: 2008
البيان رقم 2 عن مراقبة الاعتقال: اختيار الأشخاص الذين ستنم مقابلتهم في إطار الرصد الوقائي للاعتقال: جمعية حظر التعذيب: 2009
البيان رقم 3 عن مراقبة الاعتقال: استخدام المترجمين في رصد الاعتقال: جمعية حظر التعذيب: 2009
الإطار القانوني والمعايير المتعلقة باعتقال اللاجئين وطالبي اللجوء والمهاجرين: الائتلاف الدولي للاعتقال: 2011
الهجرة والاعتقال: وضع خريطة الحقل القانوني الدولي: Michael Flynn Isabel Ricupero: المشروع العالمي للاعتقال: 2009
الهجرة والقانون الدولي لحقوق الإنسان: دليل الممارس رقم 6: اللجنة الدولية للحقوقيين: 2011
الاعتقال المتعلق بالهجرة: دليل أبحاث حول معايير حقوق الإنسان المتعلقة باعتقال المهاجرين وطالبي اللجوء واللاجئين: منظمة
العفو الدولية: 2007
مراقبة اعتقال المهاجرين في جنوب أفريقيا: محامون لحقوق الإنسان: 2008
حظر التعذيب: دليل عملي لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: منتدى آسيا والمحيط الهادئ: جمعية منع التعذيب ومكتب
مفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان: 2010
حماية طالبي اللجوء واللاجئين والمهاجرين المعتقلين: ورقة موقف جمعية حظر التعذيب: جمعية حظر التعذيب: 2012

الفصل 9: إجراء تحقيقات عامة في الأنماط المنهجية لانتهاكات حقوق الإنسان

دليل إجراء تحقيق وطني حول الانتهاكات المنهجية لحقوق الإنسان: منتدى آسيا والمحيط الهادئ ومؤسسة Raoul Wallenberg: 2012
مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ: Brian Burdekin بمساعدة Jason Naum: مكتبة حقوق
الإنسان في مؤسسة Raoul Wallenberg: 2007
Going Public: استراتيجيات لتحقيق وطني فعال (DVD): منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: 2008

الفصل 10: المباشرة بالتعليم والتدريب والبحوث

دليل من ١٢ نقطة للممارسة الجيدة في التدريب والتعليم من أجل حقوق الإنسان للمسؤولين الحكوميين: منظمة العفو
الدولية: 1998
تقييم أنشطة التدريب الخاصة بحقوق الإنسان: دليل لمعلمي حقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهنية رقم 18، مفوضية حقوق
الإنسان، بالتعاون مع أكويثاس - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان: 2011
حقوق الإنسان وإنفاذ القانون: دليل بشأن التدريب على حقوق الإنسان للشرطة: سلسلة التدريب المهني رقم 5: مكتب مفوضية
الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 1997
حقوق الإنسان وإنفاذ القانون: دليل للمدرب على حقوق الإنسان للشرطة: سلسلة التدريب المهني رقم 5/إضافة. دليل بشأن
حقوق الإنسان للقضاة والمدعين العامين والمحامين: سلسلة التدريب المهني رقم 9: مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية
لحقوق الإنسان، بالتعاون مع رابطة المحامين الدولية: 2003، مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 2002

حقوق الإنسان في مجال إقامة العدل: دليل للمدرب على حقوق الإنسان للشرطة والمدعين العامين والمحامين: سلسلة التدريب المهني رقم 9: مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بالتعاون مع رابطة المحامين الدولية: 2003

تدريب على حقوق الإنسان: دليل على منهجية التدريب على حقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهني رقم 6: مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 2000

مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية: التاريخ والمبادئ والأدوار والمسؤوليات: سلسلة التدريب المهني (مراجعة 1) رقم 4: مكتب مفوض الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 2010

مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري: مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 2011

تدريب المدربين: تصميم وتقديم فعال للتعليم في مجال حقوق الإنسان: أكويتاس - المركز الدولي لتعليم حقوق الإنسان: 2007

حزمة تدريبية لموظفي السجون. حقوق الإنسان والسجون: دليل لموظفي السجون بشأن التدريب على حقوق الإنسان: سلسلة التدريب المهني رقم 11: مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان: 2005

قرير الهجرة العالمية 2011: التواصل الفعال حول الهجرة: المنظمة الدولية للهجرة: 2011

الفصل 11: التعامل مع الآليات الدولية والإقليمية

عمل مؤسسات حقوق الإنسان الدولية مع الإجراءات الخاصة: ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد IV: آذار/مارس 2007 (مسودة)

عمل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية مع آلية الاستعراض الدوري الشامل: ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد III: آذار/مارس 2007 (مسودة)

حقوق الإنسان الدولية ونظام حقوق الإنسان الدولية: دليل لمؤسسات حقوق الإنسان الدولية: منتدى آسيا والمحيط الهادئ لمؤسسات حقوق الإنسان الدولية: 2012

مؤسسات حقوق الإنسان الدولية والإجراءات الخاصة وآلية الاستعراض الدوري الشامل: ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد II: أيلول/سبتمبر 2006

مؤسسات حقوق الإنسان الدولية ومجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: ورقة موقف المركز الدولي للاستشارات (ICC) المجلد I: حزيران/يونيو 2006

دور المؤسسات حقوق الإنسان الدولية في عملية هيئة معاهدة الأمم المتحدة: Frauke Seidenstickerg Amrei Müller. المؤسسة الألمانية لحقوق الإنسان: 2007.

العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان: كتيب للمجتمع المدني: مفوضية حقوق الإنسان: 2008

الملاحق



الملحق 1: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

الملحق 2: إعلان أدنبره

الملحق 3: بيان سيول

الملحق 4: توجيهات سيول

الملحق 5: إعلان سانتا كروز

الملحق 6: إعلان زاكاتيكاس

الملحق 1:

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ 18 كانون الأول/ديسمبر 1990

مقدمة

إن الدول الأطراف في هذه الاتفاقية،

أخذة في الاعتبار المبادئ الواردة في الصكوك الأساسية للأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان، وبخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والاتفاقية الدولية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل،

وأخذة بعين الاعتبار أيضاً المبادئ والمعايير المنصوص عليها في الصكوك ذات الصلة الموضوعية في إطار منظمة العمل الدولية وخاصة الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من أجل العمل (رقم 97) والاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف مهينة وتعزيز تكافؤ الفرص ومعاملة العمال المهاجرين (رقم 143) والتوصية بشأن الهجرة من أجل العمل (رقم 86) والتوصية بشأن العمال المهاجرين (رقم 151) والاتفاقية المتعلقة بالسخرة أو العمل الإجباري (رقم 29) واتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري (رقم 105)، وإذ تؤكد من جديد على أهمية المبادئ الواردة في الاتفاقية الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم في منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة،

ومشيرة إلى اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، الإعلان الصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة الرابع لمنع الجريمة ومعاملة المجرمين ومدونة قواعد السلوك للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون واتفاقيات الرق،

ومشيرة إلى أن واحداً من أهداف منظمة العمل الدولية، كما جاء في دستورها، هو حماية مصالح العمال عند استخدامهم في بلدان غير بلدانهم، واطعة في اعتبارها خبرة وتجربة تلك المنظمة في المسائل المتصلة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

ومعترفة بأهمية العمل المنجز المتعلق بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم في مختلف أجهزة الأمم المتحدة ولا سيما في لجنة حقوق الإنسان ولجنة التنمية الاجتماعية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ومنظمة الصحة العالمية وكذلك في غيرها من المنظمات الدولية،

ومعترفة أيضاً بالتقدم الذي أحرزته بعض الدول على أساس إقليمي أو ثنائي من أجل حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم فضلاً عن أهمية وفائدة الاتفاقات الثنائية والمتعددة الأطراف في هذا المجال،

ومدركة لأهمية وحجم ظاهرة الهجرة التي تشمل ملايين الناس وتؤثر على عدد كبير من الدول في المجتمع الدولي،

ومطلعة على تأثير تدفق العمال المهاجرين على الدول والشعوب المعنية ورغبة منها في إرساء قواعد يمكن أن تساهم في تنسيق مواقف الدول عن طريق قبول مبادئ أساسية تتعلق بمعاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم،

وأخذة في عين الاعتبار حالة الضعف التي يجد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بشكل متكرر أنفسهم فيها، من بين أمور أخرى، لغيابهم عن دولة منشأهم والصعوبات التي قد يواجهونها الناشئة عن وجودهم في دولة العمل،

واقتراناً منها بأنه لم يتم الاعتراف بما فيه الكفاية بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في كل مكان فيتطلب هذا الأمر حماية دولية مناسبة،

وأخذةً في الاعتبار أنه غالباً ما تكون الهجرة سبب مشاكل خطيرة لأفراد أسر العمال المهاجرين وكذلك للعمال أنفسهم، ولا سيما بسبب تشتت الأسرة،

وواضحةً في اعتبارها أن المشاكل الإنسانية التي تنطوي عليها الهجرة أكثر خطورة في حالة الهجرة غير النظامية وبالتالي مقتنعة بأنه ينبغي تشجيع الإجراءات المناسبة لمنع والقضاء على الحركات السرية والاتجار بالعمال المهاجرين، فيما تؤكد في الوقت نفسه حماية حقوق الإنسان الأساسية،

معتبرةً أن غالباً ما يعمل العمال الذين لا يملكون وثائق رسمية أو في وضع غير نظامي في ظل ظروف عمل أقل ملائمة من غيرهم من العمال ويجب بعض أرباب العمل هذا الأمر حافزاً للبحث عن مثل هذه العمالة من أجل جني فوائد المنافسة غير المشروعة،

وإذ ترى أيضاً أنه سيتم تثبيط اللجوء إلى استخدام العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي إذا تم الاعتراف بحقوق الإنسان الأساسية لجميع العمال المهاجرين على نطاق أوسع، وعلاوة على ذلك، أن منح بعض الحقوق الإضافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين في وضع نظامي سيثبج جميع المهاجرين وأرباب العمل على احترام والإمتثال للقوانين والإجراءات المعمول بها من قبل الدول المعنية،

واقتراناً منها بالتالي، الحاجة إلى تحقيق الحماية الدولية لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم وإعادة تأكيد وترسيخ القواعد الأساسية في اتفاقية شاملة يمكن تطبيقها عالمياً.

قد اتفقت على ما يلي:

الجزء الأول: النطاق والتعريفات

المادة 1

1. يطبق هذا الميثاق، إلا إذا نصّ ما يلي على غير ذلك، على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بدون أي شكل من أشكال التمييز مثل الجنس، العرق، اللون، اللغة، الدين أو الإيمان، الرأي السياسي أو أي رأي آخر، الأصل الوطني أو القومي أو الاجتماعي، الجنسية، العمر، الوضع الاقتصادي، الملكية، الحالة الاجتماعية، المنشأ أو أي اعتبار آخر.

2. يجب أن يطبق هذا الميثاق خلال كل فترة عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، هذه الفترة تتضمن التحضيرات للهجرة والمغادرة والعبور وكامل فترة الإقامة والعمل المأجور في دولة الهجرة كما تتضمن العودة إلى الوطن الأصلي أو دولة الإقامة المعتادة.

المادة 2

لأهداف هذا الميثاق:

1. يشير مصطلح "عامل مهاجر" إلى شخص سوف يقوم أو يقوم بـ عمل مأجور في دولة ليس/ليست مواطناً/مواطنة فيها.

2.

(أ) يشير مصطلح "عامل الحدود" إلى عامل مهاجر يحتفظ بمكان إقامته المعتاد في دولة مجاورة يعود/تعود إليها يومياً أو على الأقل مرة أسبوعياً؛

(ب) يشير مصطلح "عامل موسمي" إلى عامل مهاجر يعتمد عمله بطبيعته على ظروف موسمية ويقوم به فقط خلال فترة من السنة؛

(ج) يشير مصطلح "بُخار"، الذي يتضمن الضياد، إلى عامل مهاجر يعمل على مركب مسجل في دولة ليس/ليست مواطناً/مواطنة فيها؛

(د) يشير مصطلح "عامل في منشأة بحرية" إلى عامل مهاجر يعمل في منشأة بحرية تقع تحت سلطة دولة ليس/ليست مواطناً/مواطنة فيها؛

(هـ) يشير مصطلح "عامل متنقل" إلى عامل مهاجر يقع مكان إقامته المعتاد في دولة معينة وعليه أن يسافر إلى دولة أو دول أخرى لفترات قصيرة بموجب طبيعة مهنته/مهنتها؛

(و) يشير مصطلح "عامل مرتبط بمشروع" إلى عامل مهاجر سمح له بدخول دولة الهجرة لمدة محددة للعمل فقط على مشروع محدد ينفذ في هذه الدولة من قبل مستخدمه/مستخدمها؛

(ز) يشير مصطلح "عامل في توظيف محدد" إلى عامل مهاجر:

(i) أرسل من قبل مستخدمه/مستخدمها لمدة محددة إلى دولة الهجرة للقيام بمهمة محددة؛ أو

(ii) يقوم لمدة محددة بعمل يتطلب مهارة مهنية أو تجارية أو تقنية أو أية مهارة متخصصة أخرى؛ أو

(iii) يقوم/تقوم، بطلب من مستخدمه/مستخدمها في دولة الهجرة، لمدة محددة بعمل ذات طبيعة انتقالية أو قصيرة وينبغي عليه مغادرة دولة الهجرة إما عند انتهاء مدة إقامته المسموح بها أو قبل ذلك إذا لم يعد/تعد يقوم/تقوم بهذه المهمة المحددة أو هذا العمل؛

(ح) يشير مصطلح "عامل لحسابه الخاص" إلى عامل مهاجر يقوم بعمل مأجور ليس بموجب عقد عمل ويكسب رزقه عادة من القيام بهذا العمل بفرده أو مع أفراد من عائلته، وينطبق على أي عامل مهاجر آخر يعتبر عاملاً حراً بموجب التشريعات المطبقة في دولة الهجرة أو اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف.

المادة 3

هذا الميثاق لا ينطبق على:

(أ) الأشخاص المرسلين أو المستخدمين من قبل منظمات أو وكالات دولية أو الأشخاص المرسلين أو المستخدمين من قبل دولة خارج أراضيها لتأدية مهمات رسمية، اللذين يكون السماح بدخولهم ووضعهم منظمًا بالقانون العام الدولي أو باتفاقات أو موثائق دولية معينة؛

(ب) الأشخاص المستخدمين من قبل دولة أو بالوكالة عنها خارج أراضيها اللذين يشاركون في برامج التنمية وبرامج التعاون الأخرى واللذين يكون السماح بدخولهم ووضعهم منظمين بالاتفاق مع دولة الهجرة واللذين، تبعاً لهذا الاتفاق، لا يعتبرون عمالاً مهاجرين؛

(ج) الأشخاص المقيمين كمستثمرين في دولة غير وطنهم الأصلي؛

(د) اللاجئين والأشخاص عديمي الجنسية، إلا إذا كان هذا الإجراء منصوصاً عليه في التشريع الوطني أو في معاهدات دولية سارية المفعول في الدولة الطرف المعنية؛

(هـ) الطلاب والمتمرنين؛

(و) البحارة والعمال في منشأة بحرية اللذين لم يمنحوا حق الإقامة ويقومون بعمل مأجور في دولة الهجرة.

المادة 4

لأهداف هذا الميثاق، يشير مصطلح "أفراد العائلة" إلى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو من هم في علاقة، وفقاً للقانون المطبق، ينتج عنها مفاعيل مساوية للزواج، كما أولادهم والأشخاص الآخرين المعتمدين عليهم واللذين يعتبرون من أفراد العائلة بحسب التشريعات أو الاتفاقات الثنائية أو المتعددة الأطراف بين الدول المعنية؛

المادة 5

لأهداف هذا الميثاق، يعتبر العمال المهاجرون وأفراد أسرهم:

- (أ) موثّقين أو في وضع نظامي إذا سمح لهم بالدخول والإقامة والقيام بعمل مأجور في دولة الهجرة عملاً بقانون الدولة والاتفاقيات الدولية التي هي طرف فيها؛
- (ب) غير موثّقين أو في وضع غير نظامي في حال لا تنطبق عليهم الشروط المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من هذا المادة.

المادة 6

لأهداف هذا الميثاق:

- (أ) يعني مصطلح " بلد المنشأ " الدولة التي يكون فيها الشخص المعني مواطناً؛
- (ب) يعني مصطلح " دولة الهجرة " الدولة التي حيث سيقوم العامل المهاجر أو يقوم أو كان يقوم بعمل مأجور، كما قد تكون الحالة؛
- (ج) يعني مصطلح " دولة العبور " اية دولة يمرّ فيها الشخص المعني في أية رحلة إلى دولة الهجرة أو من دولة الهجرة إلى الوطن الأصلي أو دولة الإقامة المعتادة.

الجزء II : عدم التمييز مع احترام الحقوق

المادة 7

تتعهد الدول الأعضاء، بموجب المعاهدات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، بأن تحترم وتضمن الحقوق المنصوص عليها في هذا الميثاق لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو تحت سلطتها، من غير أي نوع من التمييز كالجنس، العرق، اللون، اللغة، الدين أو الايمان، الرأي السياسي أو أي رأي آخر، الأصل الوطني أو القومي أو الاجتماعي، الجنسية، العمر، الوضع الاقتصادي، الملكية، الحالة الاجتماعية، المنشأ أو أي اعتبار آخر.

الجزء III : حقوق الإنسان لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

المادة 8

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحرية في مغادرة أي دولة بما فيها وطنهم الأصلي. لا يجب أن يخضع هذا الحق لأية قيود، فيما عدا تلك التي ينص عليها القانون أو الضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق أو حقوق وحريات الآخرين ومتوافقة مع الحقوق الأخرى المنصوص عليها في هذا الجزء من الميثاق.
2. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم في أي وقت الحق في الدخول والبقاء في وطنهم الأصلي.

المادة 9

يجب أن يكون حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الحياة محمياً بالقانون.

المادة 10

لا يجب أن يتعرض أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته للتعذيب أو لمعاملة أو عقاب قاسٍ أو غير إنساني أو مهين.

المادة 11

1. لا يجب أن يقيد بعوديّة أو إكراه أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته.
2. لا يجب أن يفرض على أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته أن يقوم بأي عمل قسري أو إجباري.
3. لا يجب أن تستخدم الفقرة 2 كي تعيق تأدية الأشغال الشاقة تنفيذاً لحكم بعقاب كهذا من قبل محكمة مؤهلة في الدول التي قد يفرض فيها السّجن مع الأشغال الشاقة كعقاب على ارتكاب جريمة.
4. لهدف هذا المادة، لا يتضمّن مصطلح "عمل قسري أو إجباري":
 - (أ) أي عمل أو خدمة لم يشر إليها في الفقرة 3 من هذا المادة، ويفرض عادةً على شخص محتجز نتيجةً أمر قانوني من محكمة أو على شخص أثناء إطلاق سراح مشروط من احتجاز كهذا؛
 - (ب) أية خدمة تفرض في حالات الطوارئ أو الكوارث التي تهدّد حياة أو صالح المجتمع؛
 - (ج) أي عمل أو خدمة تشكّل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية طالما أنها تفرض أيضاً على مواطني الدولة المعنية.

المادة 12

1. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحق في حرية الفكر والإيمان والدين. يتضمّن هذا الحق حرية امتلاك أو اعتناق دين أو إيمان من اختيارهم والحرية في إظهار هذا الدين أو الإيمان بالعبادة والشعائر والممارسة والتعاليم، سواء بشكل فردي أو في مجموعة مع آخرين وفي العلن أو في السر.
2. لا يجب أن يتعرض العمال المهاجرون أو أفراد أسرهم للإكراه قد يحدّ من حرّيتهم في امتلاك أو اعتناق دين أو إيمان من اختيارهم.
3. قد تخضع حرية إظهار الدين أو الإيمان لمثل هذه القيود فقط بما ينصّ عليه القانون أو إذا كانت ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام أو الصحة أو الأخلاق أو حقوق وحرّيات الآخرين الأساسية.
4. تتعهد الدول الأعضاء في هذا الميثاق بأن تحترم حرية الأهل، إذا كان أحدهما على الأقلّ عاملاً مهاجراً أو الأوصياء القانونيين في حال وجودهم، بضمان التربية الدينية والأخلاقية لأطفالهم بما يتناسب مع قناعاتهم الخاصة.

المادة 13

1. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحق بامتلاك رأي خاص بدون تدخّل.
2. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحق في حرية التعبير؛ يتضمّن هذا الحق حرية طلب وتلقّي ونقل كافة أنواع المعلومات والأفكار، بغضّ النظر عن الحدود، إما شفهيّاً أو كتابةً أو طباعةً أو في شكل فنّ أو من خلال أي وسيلة أخرى من اختيارهم.
3. ترافق ممارسة الحق المنصوص عليه في الفقرة 2 من هذا المادة واجبات ومسؤوليات خاصة. بالتالي قد تكون خاضعة لقيود معينة، لكن هذه القيود يجب أن تكون فقط بما ينصّ عليه القانون وأن تكون ضرورية:
 - (أ) لاحترام حقوق وسمعة الآخرين؛
 - (ب) لحماية الأمن القومي للدول المعنية أو النظام العام أو الصحة العامة أو الأخلاق؛
 - (ج) من أجل منع أي دعاية للحرب؛
 - (د) من أجل منع أي تأييد لكرهية قومية أو عرقية أو دينية تشكّل تحريضاً على تمييز أو عدائية أو عنف.

المادة 14

لا يجب أن يتعرض أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته لأي تدخّل اعتباطي أو غير قانوني في خصوصيته أو عائلته أو منزله أو مراسلاته أو أية اتصالات أخرى، أو لهجمات غير قانونية لشرفه وسمعته. يجب أن يكون لكل عامل مهاجر وكل فرد من عائلته الحق في الحماية بالقانون من مثل هذا التدخّل أو الهجمات.

المادة 15

لا يجب أن يحرم أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته من ممتلكات سواء خاصة أو مشتركة مع آخرين. إذا تمت مصادرة ممتلكات عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته بموجب التشريع الساري المفعول في دولة الهجرة، سواء بالكامل أو جزئياً، يحق للشخص المعني بالحصول على تعويض عادل ومناسب.

المادة 16

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في الحرية والسلامة الشخصية.
2. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في الحماية الفعّلية من قبل الدولة تجاه العنف والأذى الجسدي والتهديدات والترهيب سواء من قبل الموظفين الرسميين أو أفراد أو مجموعات أو مؤسسات.
3. أي تحقّق من هوية عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته من قبل مسؤولي تطبيق القانون يجب أن ينفذ وفقاً للإجراء المحدد في القانون.
4. لا يجب أن يتعرض العمال المهاجرين وأفراد أسرهم للتوقيف أو الاحتجاز سواء بشكل فردي أو بشكل جماعي؛ لا يجب أن يحرموا من حريتهم إلا إذا كانت هذه الأسباب وهذه الإجراءات منصوصاً عليها في القانون.
5. يجب إطلاع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموقوفين، في وقت التوقيف وبقدر الإمكان بلغة يفهمونها، على أسباب التوقيف ويجب إعلامهم فوراً، بلغة يفهمونها، بأية تهم موجهة ضدهم.
6. يجب أن يمثل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الموقوفين أو المحتجزين بتهمة جنائية، بدون تأخير، أمام قاضٍ أو موظف مخوّل بالقانون بممارسة سلطة قضائية وأن يحاكموا خلال مدة معقولة أو يطلق سراحهم. لا يجب أن يكون الاحتجاز في انتظار المحاكمة قاعدة عامة، لكن إطلاق السراح يمكن أن يخضع ل ضمانات بالمثل للمحاكمة وفي أي مرحلة أخرى من الإجراءات القضائية، وإذا دعت الحاجة، لتنفيذ الحكم.
7. إذا أوقف عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته أو أودع في السجن أو احتجز في انتظار المحاكمة أو احتجز بأي طريقة أخرى:
 - (أ) يجب إعلام القنصل أو السلطات الدبلوماسية للوطن الأصلي بدون تأخير باحتجاز العامل أو توقيفه وبأسباب التوقيف، إذا طلب الموقوف ذلك.
 - (ب) يجب أن يكون للشخص المعني الحق في التواصل مع السلطات المذكورة. يجب إحالة أية اتصالات مرسلّة من الشخص المعني إلى السلطات المذكورة بدون أي تأخير ويجب أن يكون له/ها الحق في تلقّي أية اتصالات مرسلّة من السلطات المذكورة بدون أي تأخير؛
 - (ج) يجب أن يعلم الشخص المعني، بدون أي تأخير، بهذا الحق والحقوق الأخرى المشتقّة من المعاهدات ذات الصلة.
8. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم اللذين يجردون من حريتهم بالتوقيف أو الاحتجاز، الحق بالمثل أمام محكمة لتحسم، بدون أي تأخير، قانونية احتجازهم وتأمّر بإطلاق سراحهم إذا كان احتجازهم غير قانوني. إذا خضعوا لمثل هذه الإجراءات، يجب أن يحصلوا على مساعدة مترجم، إذا كان ذلك ضرورياً دون تكلفة لهم، في حال لا يفهمون أو يتكلّمون اللغة المستعملة.
9. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم اللذين كانوا ضحية توقيف أو احتجاز غير قانوني الحق النافذ في التعويض.

المادة 17

1. يجب أن يعامل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم اللذين يحرمون من حريتهم بإنسانية واحترام للكرامة الملزمة للإنسان وهويّتهم الثقافية.
2. يجب أن يفصل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم المتهمون، في ما عدا الظروف الاستثنائية، عن الأشخاص المحكومين ويجب أن يخضعوا لمعاملة ملائمة لوضعهم كأشخاص غير مدانين. يجب أن يفصل الأحداث عن الرّاشدين وأن يقدّموا بأسرع ما يمكن للمحاكمة.
3. إن أي عامل مهاجر موقوف، أو أحد أفراد عائلته، في دولة عبور أو دولة الهجرة بسبب رق الأحكام المتعلقة بالهجرة، يجب أن يبقى منفصلاً، بقدر الإمكان، عن الأشخاص المحكومين أو المحتجزين في انتظار المحاكمة.
4. خلال أية فترة من السّجن تطبيقاً لحكم مفروض من قبل محكمة، يجب أن يكون الهدف الأساسي لمعاملة العامل المهاجر أو أحد أفراد عائلته هو إصلاحه وإعادة تأهيله إجتماعياً. يجب أن يفصل الأحداث المذنبون عن الرّاشدين وأن يمنحوا معاملةً ملائمة لعمريهم ووضعهم القانوني.
5. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم خلال فترة الاحتجاز أو السّجن بنفس الحقوق بزيارات أفراد أسرهم التي يتمتع بها المواطنون.
6. عندما يحرم عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته من حريته/حرّيتها، على السلطات المختصة في الدولة المعنية أن تنتبه إلى المشاكل التي قد يواجهها أفراد عائلته/عائلتها، خاصةً الزوج والأولاد القاصرون.
7. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم اللذين يخضعون لأي شكل من الاحتجاز أو السّجن بموجب القانون المطبق في دولة الهجرة أو دولة العبور بنفس الحقوق التي يمتنع بها مواطنو هذه الدول اللذين هم في نفس الوضع.
8. إذا احتجز عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته بهدف التّحقّق من أية مخالفة للأحكام المتعلقة بالهجرة، لا يجب أن يتحمّل/تتحمل أية تكلفة ناتجة عن ذلك.

المادة 18

1. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالحق في المساواة مع مواطني الدولة المعنية أمام المحاكم، في أي حكم في تهمة جنائية ضدهم أو في حقوقهم وواجباتهم في دعوى قضائية يجب أن يكون لهم الحق بجلسة عادلة وعلنية أمام محكمة قانونية مؤهلة ومستقلة وغير متحيزة.
2. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المتهمين بجريمة جنائية الحق بأن يعتبروا أبرياء حتى تثبت إدانتهم وفقاً للقانون.
3. في أي حكم في تهمة جنائية ضدهم، يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالضمانات الدنيا التالية:
 - (أ) أن يتم إعلامهم فوراً وبلغة يفهمونها بطبيعة وسبب التهمة الموجهة ضدهم؛
 - (ب) أن يكون لديهم الوقت والوسائل المناسبة للتّخضير لدفاعهم وأن يتواصلوا مع محامٍ من اختيارهم؛
 - (ج) أن يحاكموا بدون أي تأخير غير ضروري؛
 - (د) أن يحاكموا في حضورهم وأن يدافعوا عن أنفسهم شخصياً أو عبر مساعدة قانونية من اختيارهم؛ أن يتم إعلامهم، إذا لم يكن لديهم مساعدة قانونية، بهذا الحق؛ وأن يحصلوا على المساعدة القانونية في حال تتطلّب مصلحة العدالة ذلك وبدون أن يدفعوا إذا كانوا لا يملكون الوسائل الكافية للدفع؛
 - (هـ) أن يستجوبوا أو أن يتم استجواب الشهود ضدهم وأن يحصلوا على حضور الشهود لمصلحتهم واستجوابهم تحت نفس شروط استجواب الشهود ضدهم؛

- (و) أن يحصلوا على مساعدة مترجم مجاناً إذا كانوا لا يفهمون أو لا يتكلمون اللغة المستعملة في المحكمة؛
- (ز) أن لا يجبروا على الشهادة ضد أنفسهم أو على الاعتراف بالذنب.
4. في حالة الأحداث يجب أن تأخذ الدّعوى بعين الاعتبار عمرهم والرغبة في تعزيز إعادة تأهيلهم.
5. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المدانين بجريمة الحق بأن يعاد النظر بإدانتهم وعقوبتهم من قبل محكمة أعلى وفقاً للقانون.
6. إذا حكم على عامل مهاجر أو على أحد أفراد عائلته/عائلتها بحكم نهائي وتمّ عكس الحكم أو تمّ العفو عنه/عنها على أساس حقيقة جديدة أو مكتشفة حديثاً تظهر بشكل قاطع وجود إخفاق للعدالة، يجب أن يتمّ التعويض، وفقاً للقانون، على الشخص الذي تحمّل عقاباً كنتيجة لهذه الإدانة إلا إذا أثبت أن عدم الكشف عن الحقيقة المجهولة في الوقت المناسب يعزى كلياً أو جزئياً إلى هذا الشخص.
7. لا يجب أن يكون أي عمل مهاجر أو أحد أفراد عائلته/عائلتها عرضة لأن يحاكم أو يعاقب ثانية على جريمة قد تمت إدانته بها أو تبرئته منها نهائياً بموجب القانون والإجراء الجزائي في الدول المعنية.

المادة 19

1. لا يجب أن يدان أي عامل مهاجر أو أي فرد من عائلته/عائلتها بأي جريمة جنائية بسبب أي فعل أو إغفال لم يكن يشكّل جريمة جنائية في وقت ارتكاب الجريمة الجنائية، ولا يجب أن تفرض عقوبة أشدّ من التي كانت مطبقة في وقت ارتكاب الجريمة، إذا نصّ القانون، بعد ارتكاب الجريمة، على فرض عقوبة أخفّ بالتالي يجب أن يستفيد/تستفيد من ذلك.
2. يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار الاعتبارات المتعلقة بوضع العامل المهاجر، خاصة ما يتعلق بحقه/حقها بالإقامة والعمل، في فرض عقوبة لجريمة جنائية ارتكبتها عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته.

المادة 20

1. لا يجب أن يسجن عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته بسبب فشل في الوفاء بالالتزام بعقد.
2. لا يجب أن يحرم أي عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته من الإذن بالإقامة أو إجازة العمل أو أن يرخل فقط بسبب الفشل في الوفاء بالالتزام ناشئ عن عقد عمل إذا كان الفشل بالوفاء بهذا الالتزام يشكّل شرطاً لهذا الإذن أو الإجازة.

المادة 21

يجب أن يكون ممنوعاً على أي شخص، ما عدا موظف رسمي مخوّل بالقانون، أن يصادر أو يتلف أو يحاول إتلاف وثائق الهوية أو وثائق التصريح بالدخول أو الإقامة أو مسكن، أو مؤسسة على أراضي الدولة أو إجازة العمل. لا يجب أن تتّم مصادرة مثل هذه الوثائق بدون تسليم إيصال مفضل. لا يجب، في أي حال من الأحوال، إتلاف جواز سفر أو أي وثيقة معادلة تخصّ عاملاً مهاجراً أو أحد أفراد عائلته/عائلتها.

المادة 22

1. لا يجب أن يتعرّض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم للتّرحيل الجماعي. يجب أن تدرس وتقرّر كل حالة ترحيل بشكل فردي.
2. قد يرخل العمال المهاجرون وأفراد أسرهم عن أراضي الدولة الطّرف فقط عملاً بقرار اتّخذ من قبل سلطة مؤهلة ووفقاً للقانون.
3. يجب أن يتمّ إعلامهم بالقرار بلغة يفهمونها. يجب أن يبلغوا بالقرار كتابياً إذا طلبوا ذلك، في حال لم يكن أمراً إلزامياً. وأن يبلغوا بأسباب هذا القرار، إلا في ظروف استثنائية لدواعي الأمن القومي. يجب أن يكون الشخص المعني على علم بهذه الحقوق قبل أو في أقصى حدّ، في وقت تسليم القرار.

4. إذا لم يصدر قرار نهائي عن سلطة قضائية، يجب أن يكون للشخص المعني الحق بأن يقدم سبب عدم ترحيله/ترحيلها وأن يعاد النظر في قضيتته/قضيتها من قبل سلطة مؤهلة، ما لم تفرض دواعي الأمن القومي غير ذلك. يحق للشخص المعني أن يطلب وقف قرار الترحيل في انتظار إعادة النظر في القضية.
5. إذا أُلغِيَ قرار الترحيل بعد أن تمّ تنفيذه، يحق للشخص المعني أن يطالب بالتعويض وفقاً للقانون ولا يجب أن يستعمل القرار السابق لمنع/منعها من الدخول مجدداً إلى الدولة المعنية.
6. في حال الترحيل، يجب أن تتاح للشخص المعني فرصة معقولة قبل أو بعد المغادرة لتسوية أية مطالب بأجور أو مستحقات أخرى أو مسؤوليات معقّنة.
7. يستطيع أي عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته/عائلتها خاضع لمثل هذا القرار أن يسعى لدخول دولة غير دولته أو وطنه الأصلي دون الإخلال بتنفيذ قرار الترحيل.
8. في حال ترحيل عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته/عائلتها، لا يجب أن يتحمل/تتحمل تكاليف الترحيل. قد يضطر الشخص المعني أن يدفع تكاليف سفره/سفرها.
9. لا يجب أن يكون الترحيل من دولة الهجرة بحد ذاته مخلاً بأي من حقوق العامل المهاجر أو أحد أفراد عائلته/عائلتها المكتسبة بموجب قانون هذه الدولة، من ضمنها الحق بالحصول على الأجور والمستحقات الأخرى.

المادة 23

يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحقّ باللجوء إلى حماية أو مساعدة القنصل أو السلطات الدبلوماسية التابعة لبلاده أو لدولة تمثّل مصالح بلاده في حال انتهاك الحقوق المنصوص عليها في هذا الميثاق. خاصّة في حالة الترحيل، يجب أن يبلغ الشخص المعني بهذا الحقّ بدون تأخير وعلى الدولة المرحّلة أن تسهّل ممارسة هذا الحقّ.

المادة 24

يجب أن يكون لكلّ عامل مهاجر ولكلّ فرد من عائلته الحقّ بالاعتراف به في كلّ مكان كفرد أمام القانون.

المادة 25

1. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون بمعاملة لا تقلّ عن المعاملة التي تنطبق على مواطني دولة الهجرة في ما يخصّ الأجر و:
 - (أ) شروط العمل الأخرى، أي ساعات العمل الإضافية وساعات العمل والعطلة الأسبوعية والأعطال المدفوعة والسلامة والصّحة وفسخ عقد العمل وأي شروط أخرى للعمل تشملها هذه المصطلحات بموجب القانون الوطني والممارسة؛
 - (ب) شروط العمل الأخرى، أي الحد الأدنى للعمل والقيود على العمل في المنزل وأية مسائل أخرى تعتبر، وفقاً للقانون الوطني والممارسة، نوعاً من العمل.
2. من غير القانوني أن ينتقص، في عقود عمل خاصّة، من مبدأ المساواة في المعاملة المذكور في الفقرة 1 من هذا المادة.
3. يجب أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتضمن أن لا يحرّم العمال المهاجرون من أية حقوق المستمّدة من هذا المبدأ بسبب أية مخالفة لقواعد العمل أو الإقامة. خاصّة، لا يجب أن يعفى المستخدمون من أي واجبات قانونية أو تعاقدية ولا أن تحدّ من واجباتهم بأي شكل من الأشكال بسبب هذه المخالفة.

المادة 26

1. تعترف الدول الأطراف بحق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم:
 - (أ) بأن يشاركون في الاجتماعات والنشاطات النقابية وأية جمعيات منشأة وفقاً للقانون بهدف حماية مصالحهم الإقتصادية والاجتماعية والثقافية وغيرها وأن يكون خاضعاً فقط لقواعد المنظمة المعنية؛
 - (ب) بأن ينضموا بحرية إلى أي نقابة أو جمعية مماثلة كما أشير سابقاً وأن يكون خاضعاً لقواعد المنظمة المعنية؛
 - (ج) بأن يطلب معونة ومساعدة أية نقابة أو أية جمعية مماثلة كما أشير سابقاً.
2. لا يمكن أن تفرض أية قيود على ممارسة هذه الحقوق إلا تلك التي ينص عليها القانون والضرورية في مجتمع ديمقراطي لما هو في مصلحة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق وحريات الآخرين.

المادة 27

1. في ما يخص الضمان الاجتماعي، يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بنفس المعاملة الممنوحة لمواطني دولة الهجرة طالما يلبيون الشروط المنصوص عليها في التشريعات المطبقة في هذه الدولة والمعاهدات المطبقة الثنائية والمتعددة الأطراف. تستطيع السلطات المؤهلة في الوطن الأصلي وفي دولة الهجرة أن تقوم بالترتيبات الضرورية لتحديد كيفية تطبيق هذا المبدأ.
2. حيث لا تسمح التشريعات المطبقة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالاستفادة، يجب على الدول المعنية أن تدرس إمكانية تعويض الأشخاص الراغبين عن المبلغ الذي دفعوه في ما يتعلق بهذه الاستفادة على أساس المعاملة الممنوحة للمواطنين الذين هم في نفس الظروف.

المادة 28

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق بالحصول على أية رعاية طبية ضرورية بشكل ملح من أجل الحفاظ على حياتهم أو لتفادي أي ضرر على صحتهم لا يمكن إصلاحه، على أساس المساواة في المعاملة مع مواطني الدولة المعنية. لا يجب رفض تقديم هذه الرعاية الطبية الطارئة لهم بسبب أية مخالفة متعلقة بالإقامة أو العمل.

المادة 29

1. يجب أن يكون لكل طفل من أطفال أي عامل مهاجر الحق بإسمه وتسجيل ولادته وبجنسية.

المادة 30

1. يجب أن يكون لكل طفل من أطفال أي عامل مهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع مواطني الدولة المعنية. لا يجب أن يرفض أو يقيد الوصول إلى المؤسسات التعليمية ما قبل المدرسة أو إلى المدارس بسبب الوضع غير النظامي في ما يتعلق بإقامة أو عمل أحد والديهم أو بسبب إقامة الطفل المخالفة في دولة الهجرة.

المادة 31

1. يجب أن تضمن الدول الأطراف احترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم ولا يجب أن تمنعهم من الحفاظ على روابطهم الثقافية مع وطنهم الأصلي. 2. قد تتخذ الدول الأطراف الإجراءات المناسبة لدعم وتشجيع الجهود في هذا المجال.

المادة 32

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق، عند انتهاء إقامتهم في دولة الهجرة، بأن ينقلوا أرباحهم وممتلكاتهم وأن ينقلوا أمتعتهم وممتلكاتهم الشخصية وفقاً للتشريعات المطبقة في الدولة المعنية.

المادة 33

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق بأن يتم إعلامهم من قبل وطنهم الأصلي أو دولة الهجرة أو دولة العبور، بحسب الدولة المعنية:
(أ) بالحقوق الناشئة عن هذا الميثاق؛
(ب) بشروط السماح لهم بالدخول وبحقوقهم وواجباتهم المنصوص عليها في القانون والممارسة في الدولة المعنية وبأية مسائل أخرى مماثلة، ما يمكنهم من الامتثال إلى الإجراءات الإدارية وغيرها في هذه الدولة.
2. يجب على الدول الأطراف أن تتخذ جميع الإجراءات التي تراها مناسبة لتنشر المعلومات المذكورة أو أن تضمن أن يقدمها المستخدمون أو النقابات، أو الهيئات أو الجمعيات الأخرى المناسبة. يجب أن تتعاون الدول الأطراف مع الدول الأخرى المعنية كما تدعو الحاجة.
3. يجب أن تقدم المعلومات الكافية مجاناً للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم عند طلبها و، بقدر الإمكان، بلغة يستطيعون فهمها.

المادة 34

لا يجب أن يؤدي أي شيء في هذا القسم من الميثاق إلى إعفاء العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من واجب الإمتثال إلى قوانين وتشريعات أية دولة عبور أو هجرة أو من واجب احترام الهوية الثقافية لسكان هذه الدول.

المادة 35

لا يجب أن يفسر شيء في هذا القسم من الميثاق على أنه يعني تسوية أوضاع العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم غير الموثقين أو في وضع غير نظامي أو على أنه حق في تسوية لأوضاعهم، ولا يجب أن يضر بالتدابير التي تهدف إلى ضمان شروط سليمة وعادلة للهجرة الدولية كما ينص القسم ١٧ من هذا الميثاق.

القسم ١٧: الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو في وضع نظامي

المادة 36

يجب أن يتمتع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو في وضع نظامي في دولة الهجرة بالحقوق المنصوص عليها في هذا القسم من الميثاق بالإضافة إلى تلك المنصوص عليها في القسم ١١.

المادة 37

قبل مغادرتهم، أو في أقصى حد في وقت دخولهم إلى دولة الهجرة، يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق بأن يتم إعلامهم، من قبل وطنهم الأصلي أو من قبل دولة الهجرة بحسب ما يقتضي الوضع، بكامل الشروط التي تنطبق على السماح بدخولهم، خاصة تلك المتعلقة بإقامتهم وبالعامل المأجور الذي قد يقومون به كما بكامل الشروط التي يجب أن يلبيها في دولة الهجرة والسلطة التي عليهم أن يتوجهوا إليها من أجل أي تعديل لهذه الشروط.

المادة 38

1. يجب أن تبذل دول الهجرة كل الجهود للسماح للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم بالتغيب بشكل مؤقت من دون أن يؤثر ذلك على الإذن الممنوح لهم بالإقامة أو بالعمل بحسب الحالة. في القيام بذلك، على دول الهجرة أن تأخذ بالاعتبار الحاجات والواجبات الخاصة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، خاصة في موطنهم الأصلي.
2. يجب أن يكون أعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق بأن يتم إعلامهم بكامل الشروط التي تسمح لهم بمثل هذا التغيب.

المادة 39

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في حرية التنقل على أراضي دولة الهجرة وفي حرية اختيار مكان إقامتهم في هذه الدولة.
2. لا يجب أن تخضع الحقوق المنصوص عليها في الفقرة 1 من هذه المادة لأية قيود ما عدا تلك التي ينص عليها القانون أو الضرورية لحماية الأمن القومي والنظام العام والصحة العامة والأخلاق أو حريات وحقوق الآخرين والتي تتوافق مع الحقوق المعترف بها في هذا الميثاق.

المادة 40

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في تشكيل جمعيات ونقابات في دولة الهجرة بهدف تحسين وحماية مصالحهم الإقتصادية والإجتماعية والثقافية وغيرها.
2. لا يجب أن تفرض أية قيود على ممارسة هذا الحق، ما عدا تلك المنصوص عليها في القانون وضرورية في مجتمع ديمقراطي لمصلحة الأمن القومي أو النظام العام أو حماية حقوق وحريات الآخرين.

المادة 41

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في المشاركة في الشؤون العامة في موطنهم الأصلي وأن يصوتوا وأن يتم انتخابهم في انتخابات هذه الدولة وفقاً للقانون.
2. يجب على الدول المعنية أن تيسر ممارسة هذا الحق حسب ما يقتضي الأمر ووفقاً للقانون.

المادة 42

1. يجب على الدول الأطراف أن تدرس إنشاء الإجراءات والمؤسسات التي يمكن عبرها الأخذ بعين الاعتبار ، في الأوطان الأصلية وفي دول الهجرة، الحاجات الخاصة وتطلعات العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وجب أن تبحث، كما يقتضي الأمر، إمكانية وجود ممثلين مختارين بحرية من قبل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في هذه المؤسسات.
2. يجب أن تسهل دول الهجرة، وفقاً لتشريعاتها الوطنية، إستشارة أو مشاركة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في القرارات المتعلقة بحياة وإدارة المجتمعات المحلية.
3. يستطيع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم التمتع بحقوقهم السياسية في دولة الهجرة إذا كانت هذه الدولة، في ممارستها لسيادتها، تمنحهم مثل هذه الحقوق.

المادة 43

1. يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بالمعاملة بمساواة مع مواطني دولة الهجرة في ما يتعلق:
 - (أ) بالوصول إلى المؤسسات التعليمية والخدمات الخاضعة لشروط السماح بالدخول والقوانين الأخرى للمؤسسات والخدمات المعنية؛
 - (ب) بالوصول إلى التوجيه المهني وخدمات التوظيف؛
 - (ج) بالوصول إلى التدريبات المهنية ومرافق ومؤسسات إعادة التدريب.
 - (د) بالوصول إلى الإسكان، من ضمنه مشاريع الإسكان الإجتماعية، والحماية من الإستغلال في ما يتعلق بالإيجارات؛
 - (هـ) بالوصول إلى الخدمات الإجتماعية والصحية بشرط أن تلبى شروط الإستراك في هذه المشاريع؛

(و) بالوصول إلى الجمعيات التعاونية والشركات المدارة ذاتياً، دون أن يقتضي ذلك تغييراً في حالة الهجرة ودون أن يخضعوا لقواعد وقوانين الهيئات المعنية؛

(ز) بالوصول إلى الحياة الثقافية والمشاركة فيها.

2. يجب على الدول الأطراف أن تعزز الشروط لضمان المساواة الفعلية في المعاملة من أجل تمكين العمال المهاجرين من التمتع بالحقوق المذكورة في الفقرة 1 من هذا المادة، طالما تلبى شروط إقامتهم الشروط المناسبة التي تحددها دولة الهجرة.
3. لا يجب أن تمنع دول الهجرة مستخدماً لعمال مهاجرين من أن يبني لهم مسكناً أو مرافق اجتماعية أو ثقافية. بموجب المادة 70 من هذا الميثاق، يمكن لدولة الهجرة أن تخضع لإنشاء مثل هذه المرافق للشروط المطبقة في هذه الدولة في ما يخص إنشاءها.

المادة 44

1. يجب على الدول الأطراف، باعترافها بأن العائلة هي الوحدة الطبيعية والأساسية التي يتكوّن منها المجتمع ولها الحق في الحماية من قبل المجتمع والدولة، أن تتخذ جميع الإجراءات المناسبة لتضمن حماية وحدة عائلات العمال المهاجرين.
2. يجب على الدول الأطراف أن تتخذ الإجراءات التي تراها مناسبة والتي تقع ضمن صلاحياتها من أجل تسهيل لعمّ شمل العمال المهاجرين بأزواجهم أو بالأشخاص الذين تربطهم بهم علاقة، وفقاً للقانون المطبق، ينتج عنها مفاعيل مساوية للزواج، كما بأولادهم القاصرين المعتمدين عليهم غير المتزوجين.
3. يجب على دول الهجرة، من منطلق إنساني، أن تدرس بتساهل منح المعاملة بمساواة، كما ذكر في الفقرة 2 من هذا المادة، للأفراد الآخرين من عائلات العمال المهاجرين.

المادة 45

1. يجب أن يتمتع أفراد عائلات العمال المهاجرين، في دولة الهجرة، بالمعاملة بمساواة مع المواطنين في ما يتعلق:
 - (أ) بالوصول إلى المؤسسات التعليمية والخدمات الخاضعة لشروط السماح بالدخول والقوانين الأخرى للمؤسسات والخدمات المعنية؛
 - (ب) بالوصول إلى التوجيه المهني وإلى مؤسسات وخدمات التوظيف، شرط أن تلبى شروط المشاركة؛
 - (ج) بالوصول إلى الخدمات الاجتماعية والصحية، شرط أن تلبى شروط المشاركة في هذه المشاريع؛
 - (د) بالوصول إلى الحياة الثقافية والمشاركة فيها.
2. يجب على دول الهجرة، بالمشاركة مع الأوطان الأصلية حيث تدعو الحاجة، أن تتبّع سياسة تهدف إلى تسهيل اندماج أطفال العمال المهاجرين في النظام المدرسي المحلي، خاصة في ما يتعلق بتعليمهم اللغة المحلية.
3. يجب على دول الهجرة أن تسعى إلى تسهيل تعلّم أطفال العمال المهاجرين لغتهم وثقافتهم الأم وأن تساهم الأوطان الأصلية بذلك عندما تقتضي الحاجة.
4. يمكن أن تؤمّن دول الهجرة برامج تعليم خاصة باللغة الأم لأطفال العمال المهاجرين، بالتعاون مع الأوطان الأصلية إذا كان ذلك ضرورياً.

المادة 46

يجب أن يتمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم، وفقاً للتشريعات المطبقة في الدولة المعنية ووفقاً للاتفاقيات الدولية ذات الصلة وواجبات الدول المعنية الناشئة عن مشاركتها في الاتحادات الجمركية، بالإعفاء من متوجّبات وضرائب الاستيراد والتصدير في ما يتعلق بامتعة المنازل وأمتعتهم الشخصية كما التجهيزات الضرورية للقيام بالعمل المأجور الذي دخلوا إلى دولة الهجرة للقيام به:

(أ) عند مغادرة الموطن الأصلي أو دولة الإقامة المعتادة؛

(ب) عند أول دخول إلى دولة الهجرة:

(ج) عند مغادرة دولة الهجرة نهائياً:

(د) عند العودة نهائياً إلى الوطن الأصلي أو دولة الإقامة المعتادة.

المادة 47

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين الحق بأن ينقلوا أجورهم ومخزراتهم بالأخص الأموال الضرورية لإعالة أسرهم، من دولة الهجرة إلى وطنهم الأصلي أو أي دولة أخرى. يجب أن تجري هذه الحوالات وفقاً للإجراءات المحددة في التشريعات المطبقة في الدولة المعنية ووفقاً للاتفاقيات الدولية المطبقة.
2. يجب أن تتخذ الدول المعنية الإجراءات المناسبة لتسهيل مثل هذه الحوالات.

المادة 48

1. في ما يتعلق بالأجور في دولة الهجرة، بدون الإخلال باتفاقيات الإزدواج الضريبي المطبقة:
 - (أ) لا يجب أن يلزم العمال المهاجرون وأفراد أسرهم بدفع ضرائب أو متوجبات أو رسوم أعلى أو أكثر تكليفاً من تلك المفروضة على المواطنين تحت نفس الظروف؛
 - (ب) يجب أن يكون للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحق في أية اقتطاعات أو إعفاءات ضريبية وفي جميع البدلات الضريبية التي تنطبق على المواطنين، بما فيها البدلات الضريبية عن أفراد أسرهم المعتمدين عليهم.
2. يجب على الدول الأطراف أن تسعى إلى اتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل تجنب الضريبة المزدوجة على أجورهم مخزرات العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

المادة 49

1. عندما تفرض التشريعات الوطنية أن يكون إذن مزاولة العمل منفصلاً عن إذن الإقامة، على دولة الهجرة أن تصدر للعمال المهاجرين إذنًا بالإقامة على الأقل لنفس مدة إذن مزاولة العمل.
2. العمال المهاجرون المسموح لهم بأن يختاروا بحرية العمل المأجور الذي سيقومون به في دولة الهجرة، لا يجب أن يعتبروا غير نظاميين ولا يجب أن يجرّدوا من إذن الإقامة بمجرد انتهاء عملهم المأجور قبل انتهاء صلاحية إذن العمل الممنوح لهم أو أية أدون مشابهة.
3. من أجل أن يمنح العمال المهاجرون المشار إليهم في الفقرة 2 من هذا المادة الوقت الكافي لإيجاد عمل مأجور بديل، لا يجب أن يسحب إذن الإقامة على الأقل لمدة مساوية للمدة التي يحق لهم خلالها بإعانات البطالة.

المادة 50

1. في حال وفاة العامل المهاجر أو فسخ الزواج، على دولة الهجرة أن تدرس بتساهل منح أفراد عائلة العامل المهاجر المقيمين في دولة الهجرة إذنًا بالإقامة على أساس لهم شمل العائلة: على دولة الهجرة أن تأخذ بعين الاعتبار طول المدة التي أقاموا خلالها في هذه الدولة.
2. يجب أن يسمح لأفراد العائلة الذين لهم يمنحوا إذنًا مماثلاً بالإقامة، وقتاً كافياً قبل المغادرة ليتمكنوا من تسوية شؤونهم في دولة الهجرة.
3. لا يمكن أن يفسر مانص عليه في الفقرتين 1 و2 من هذا المادة على أنه يؤثر سلباً على أي حق في الإقامة أو العمل ممنوح بطريقة أخرى لأفراد العائلة هؤلاء، وفقاً لتشريعات دولة الهجرة أو المعاهدات الثنائية أو متعددة الأطراف التي تنطبق على هذه الدولة.

المادة 51

العمال المهاجرون غير المسموح لهم بأن يختاروا بحرية العمل المأجور الذي سيقومون به في دولة الهجرة، لا يجب أن يعتبروا غير نظاميين ولا يجب أن يجردوا من إذن الإقامة بمجرد انتهاء عملهم المأجور قبل انتهاء صلاحية إذن العمل الممنوح لهم، إلا إذا كان إذن الإقامة يعتمد بصرامة على عمل مأجور محدد سمح بدخولهم على أساسه. يجب أن يكون لهؤلاء العمال المهاجرين الحق بالبحث عن عمل بديل والمشاركة في مشاريع العمل العامة وإعادة التدريب خلال الفترة المتبقية من صلاحية إذن العمل، خاضعين فقط للشروط والقيود المحددة في إذن العمل.

المادة 52

1. يجب أن يكون للعمال المهاجرين الحق بأن يختاروا بحرية العمل المأجور الذي سيقومون به في دولة الهجرة، خاضعين للقيود والشروط التالية.
2. يمكن لأي عامل مهاجر أن:
 - (أ) يقيّد وصوله إلى فئات عمل أو وظائف أو خدمات أو نشاطات محددة، إذا كان ذلك ضرورياً من أجل مصلحة هذه الدولة ومنصوصاً عليه في التشريعات الوطنية؛
 - (ب) تقيّد حريته في اختيار العمل المأجور وفقاً للتشريعات المتعلقة بالاعتراف بالمؤهلات المهنية المكتسبة خارج أراضيها، لكن على الدول الأطراف المعنية أن تسعى لتوفير الإعراف بهذه المؤهلات.
3. يمكن لدولة الهجرة أيضاً، بالنسبة للعمال المهاجرين الذين يكون إذن العمل الممنوح لهم محدد الصلاحية، أن:
 - (أ) تخضع الحق باختبار العمل المأجور بحرية لشرط أن يكون العمل المهاجر قد أقام بشكل قانوني على أراضيها بهدف القيام بعمل مأجور لمدة محددة في التشريعات الوطنية لهذه الدولة ولا تتخطى سنتين؛
 - (ب) تقيّد وصول العامل المهاجر إلى أعمال مأجورة تنفيذاً لسياسة منح الأولوية لمواطنيها أو لمن هم في مقامهم، لهذه الأهداف، بالاستناد إلى التشريعات أو الاتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف، لا يجب أن تنطبق هذه القيود على أي عامل مهاجر أقام بشكل قانوني على أراضيها بهدف القيام بعمل مأجور لمدة محددة في التشريعات الوطنية لهذه الدولة ولا تتخطى خمسة سنوات؛
4. يجب على دول الهجرة أن تحدّد الشروط التي تخول لعامل مهاجر، سمح له بالدخول للقيام بعمل مأجور، أن يقوم بعمل على حسابه/حسابها الخاص. يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار المدة التي قضاها العامل المهاجر في دولة الهجرة بشكل قانوني.

المادة 53

1. يجب أن يسمح لأفراد عائلة العامل مهاجر، الذين يملكون إذن دأماً بالإقامة أو بالدخول أو إذناً يتجدد تلقائياً، بأن يختاروا بحرية العمل المأجور تحت نفس الشروط المطبقة على العمال المهاجرين المشار إليهم في المادة 52 من هذا الميثاق.
2. في ما يتعلق بأفراد عائلة العامل المهاجر غير المسموح لهم باختبار العمل المأجور بحرية، يجب على الدول الأطراف أن تدرس بتساهل منحهم الأولوية على العمال الذين يسعون لدخول دولة الهجرة في الحصول على إذن للقيام بعمل مأجور، وفقاً للاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف.

المادة 54

1. بدون الإخلال بشروط الإذن الممنوح لهم بالإقامة أو بالعمل والحقوق المنصوص عليها في المادتين 25 و 27 من هذا الميثاق، يجب أن يتمتع العمال المهاجرون بالمعاملة بمساواة مع مواطني دولة الهجرة فيما يتعلق:
 - (أ) بالحماية ضد الطرد؛
 - (ب) بإعانات البطالة؛
 - (ج) بالوصول إلى برامج العمل المجانية الهادفة إلى محاربة البطالة؛
 - (د) بالوصول إلى عم بديل في حال خسارة العمل أو انتهاء العمل المأجور، بالخضوع للبند 52 من هذا الميثاق.

2. إذا ادعى عامل مهاجر أن شروط عقد عمله قد خُرقت من قبل مستخدمه/مستخدمها، يجب أن يكون له/ها الحق بأن يطرح قضيتها/قضيتها أمام سلطة مؤهلة في دولة الهجرة، وفقاً للشروط المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 18 من هذا الميثاق.

المادة 55

- يجب أن يكون للعمال المهاجرين الذين منحوا إذنًا بالقيام بعمل مأجور، وفقاً للشروط المرفقة بهذا الإذن، الحق بالمعاملة بمساواة مع مواطني دولة الهجرة في ممارسة هذا العمل المأجور.

المادة 56

1. لا يمكن أن يطرد العمال المهاجرون وأفراد أسرهم المشار إليهم في هذا الجزء من الميثاق من دولة الهجرة، إلا للأسباب المحددة في التشريعات الوطنية في هذه الدولة و بالخضوع للضمانات المنصوص عليها في الجزء III.
2. لا يجب اللجوء إلى الترحيل بهدف حرمان عامل مهاجر أو أحد أفراد عائلته من الحقوق الناتجة من إذن الإقامة أو إذن العمل.
3. عند النظر في احتمال ترحيل عاملاً مهاجر أو أحد أفراد عائلته، يجب أن تؤخذ بالاعتبار الاعتبارات الإنسانية وطول المدة التي أقام خلالها هذا الشخص في دولة الهجرة.

الجزء ٧: الأحكام المنطبقة على فئات معينة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

المادة 57

- يجب أن تتمتع هذه الفئات المعينة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المؤقتين أو في وضع قانوني، المحددة في هذا الجزء من الميثاق، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء III، وباستثناء التعديلات التالية، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV.

المادة 58

1. يجب أن يتمتع عمال الحدود، المعترفون في الفقرة 2 (أ) من المادة 2 من هذا الميثاق، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV والتي يمكن أن تنطبق عليهم بسبب وجودهم و عملهم في دولة الهجرة، بالأخذ بعين الاعتبار أن مكان إقامتهم المعتاد ليس في هذه الدولة.
2. يجب أن تدرس دول الهجرة بتساهل منح عمال الحدود الحق بأن يختاروا بحرية، بعد فترة إقامة محددة، العمل المأجور الذي سيقومون به. لا يجب أن يؤثر منح هذا الحق على وضعهم كعمال حدود.

المادة 59

1. يجب أن يمنح العمال الموسميون، المعترفون في الفقرة 2 (ب) من المادة 2 من هذا الميثاق، الحقوق المنصوص عليها في الجزء IV والتي يمكن أن تنطبق عليهم بسبب وجودهم و عملهم على أراضي دولة الهجرة والتي تتناسب مع وضعهم كعمال موسميين في هذه الدولة، مع الأخذ بعين الاعتبار واقع وجودهم في هذه الدولة فقط لفترة من السنة.
2. يجب على دولة الهجرة، بالخضوع للفقرة 1 من هذا المادة، أن تدرس بتساهل منح العمال الموسميين الذين عملوا على أراضيها لفترة طويلة احتمال القيام بأعمال مأجورة أخرى وإعطائهم الأولوية على العمال الذين يطلبون دخول هذه الدولة، بالخضوع للاتفاقيات المطبقة الثنائية والمتعددة الأطراف.

المادة 60

1. يجب أن يتمتع العمال المتنقلون، المعترفون في الفقرة 2 (أ) من المادة 2 من هذا الميثاق، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV والتي يمكن أن تمنح لهم بسبب وجودهم وعملهم على أراضي دولة الهجرة والتي تتناسب مع وضعهم كعمال متنقلين في هذه الدولة.

المادة 61

1. يجب أن يتمتع العمال المرتبطون بمشروع، المعترفون في الفقرة 2 من المادة 2 من هذا الميثاق، و أفراد أسرهم بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV باستثناء ما نصت عليه الفقرات 1 (ب) و 1 (ج) و 1 (د) من المادة 43، لأنها تتعلق بمشاريع الإسكان الإجتماعية، والفقرة 1 (ب) من المادة 45 وفي البنود 52 إلى 55.
2. إذا ادعى عامل مرتبط بمشروع أن شروط عقده/عقدتها قد خرقت من قبل مستخدمه/مستخدمها، يجب أن يكون له/لها الحق بأن يقدم/تقدم قضيته/قضيتها أمام السلطات المؤهلة في الدولة التي يقع هذا المستخدم تحت سلطتها، بحسب الشروط المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 18 من هذا الميثاق.
3. بالخضوع للاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف السارية المفعول، يجب على الدول الأطراف المعنية أن تسعى إلى تمكين العمال المرتبطين بمشروع من البقاء محميين بشكل كاف من قبل برامج الضمان الإجتماعي في أوطانهم الأصلية أو دولة الإقامة المعتادة خلال عملهم في المشروع. يجب على الدول الأطراف أن تتخذ الإجراءات المناسبة بهدف تفادي أي إنكار للحقوق أو ازدواج الدفعات في ما يتعلق بهذا الموضوع.
4. يجب على الدول الأطراف المعنية، بدون الإخلال بما نصت عليه المادة 47 من هذا الميثاق وبالاتفاقيات ذات الصلة الثنائية أو متعددة الأطراف، أن تسمح بدفع مستحقات العامل المرتبط بمشروع في الوطن الأصلي أو دولة الإقامة المعتادة.

المادة 62

1. يجب أن يتمتع العاملون في توظيف محدد، المعترفون في الفقرة 2 (ز) من المادة 2 من هذا الميثاق، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV، باستثناء ما نصت عليه الفقرات 1 (ب) و 1 (ج) و 1 (د) من المادة 43، لأنها تتعلق بمشاريع الإسكان الإجتماعية، والمادة 52 والفقرة 1 (د) من المادة 54.
2. يجب أن يتمتع أفراد عائلات العاملين في توظيف محدد بالحقوق المتعلقة بأفراد عائلات العمال المهاجرين المنصوص عليها في الجزء IV من هذا الميثاق، باستثناء ما نصت عليه المادة 53.

المادة 63

1. يجب أن يتمتع العاملون لحسابهم الخاص، المعترفون في الفقرة 2 (ح) من المادة 2 من هذا الميثاق، بالحقوق المنصوص عليها في الجزء IV باستثناء الحقوق الممنوحة حصراً للعمال الذين لديهم عقد عمل.

2. بدون الإخلال بالبند 52 و79 من هذا الميثاق، لا يجب أن يؤدي انتهاء النشاط الاقتصادي للعاملين لحسابهم الخاص إلى سحب الإذن الممنوح لهم أو لأفراد أسرهم بالإقامة أو القيام بعمل مأجور في دولة الهجرة، في ما عدا إذا كان الإذن بالإقامة معتمداً بصراحة على العمل المأجور المحدد الذي دخلوا للقيام به.

الجزء VI: تعزيز الظروف السليمة والمنصفة والإنسانية في ما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم

المادة 64

1. بدون الإخلال بالمادة 79 من هذا الميثاق، يجب على الدول الأطراف المعنية أن تتشاور وتتعاون بهدف تعزيز ظروف سليمة ومنصفة وإنسانية في ما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
2. لهذا الاعتبار، لا يجب أن تراعى فقط احتياجات وموارد العمل، بل أيضاً الاحتياجات الاجتماعية والإقتصادية والثقافية والاحتياجات الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعنيين، كما نتائج هذه الهجرة على المجتمعات المعنية.

المادة 65

1. يجب على الدول الأطراف أن تحافظ على الخدمات المناسبة التي تتعامل مع الأسئلة المتعلقة بالهجرة الدولية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم. يجب أن تتضمن وظائفها، من بين أمور أخرى:
 - (أ) صياغة وتطبيق سياسات متعلقة بهذه الهجرة؛
 - (ب) تبادل المعلومات، الاستشارة والتعاون مع السلطات المختصة في الدول الأطراف الأخرى المعنية بهذه الهجرة؛
 - (ج) توفير المعلومات الكافية، خاصةً للمستخدمين والعمال ومنظماتهم، عن السياسات والقوانين والقواعد المتعلقة بالهجرة والعمل وعن الاتفاقيات المبرمة مع دول أخرى في ما يخص الهجرة والمواضيع الأخرى ذات الصلة؛
 - (د) توفير المعلومات و المساعدة الكافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم في ما يتعلق بالتصاريح الضرورية وإجراءات وترتيبات المغادرة والسفر والوصول والإقامة والعمل المأجور والخروج والعودة، كما ظروف العمل والحياة في دولة الهجرة، والجمارك والعملة والضرائب وعن القوانين والقواعد الأخرى ذات الصلة.
2. يجب على الدول الأطراف أن تسهل، حسب الحاجة، تأمين الخدمات القنصلية المناسبة و غيرها من الخدمات الضرورية لتلبية الحاجات الاجتماعية والثقافية والحاجات الأخرى للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

المادة 66

1. وفقاً للفقرة 2 من هذا المادة، يجب أن يكون الحق بالقيام بعمليات بهدف توظيف عمال للاستخدام في دولة أخرى محصوراً:
 - (أ) بالخدمات العامة أو مؤسسات الدولة التي تجري فيها هذه العمليات؛
 - (ب) بخدمات التوظيف العامة أو مؤسسات التوظيف التابعة للدولة على أساس الإتفاق بين الدول المعنية؛
 - (ج) بمؤسسة أنشئت بالإستناد إلى اتفاق ثنائي أو متعدد الأطراف.
2. بالخضوع لأي ترخيص وموافقة وإشراف السلطات الرسمية للدول الأطراف المعنية، وكما قد يقرر عملاً بتشريع وممارسة هذه الدول، يمكن أن يسمح للوكالات أو المستخدمين المحتملين أو الأشخاص الذين ينوبون عنهم بالقيام بالعمليات المذكورة.

المادة 67

1. يجب على الدول الأطراف المعنية أن تتعاون، كما تدعو الحاجة، في تبني تدابير في ما يتعلق بالعودة المنظمة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم إلى وطنهم الأصلي حين يقررون العودة أو حين تنتهي صلاحية إذن الإقامة أو العمل أو حين يكونون في وضع غير نظامي في دولة الهجرة.
2. في ما يخص العمال المهاجرين النظاميين وأفراد أسرهم، يجب على الدول الأطراف المعنية أن تتعاون، كما تدعو الحاجة وبحسب الشروط المتفق عليها من قبل هذه الدول، بهدف تعزيز ظروف اقتصادية مناسبة لإعادة توطينهم وتسهيل إعادة دمجهم اجتماعياً وثقافياً بشكل متين في وطنهم الأصلي.

المادة 68

1. يجب على الدول الأطراف، من ضمنها دول العبور، أن تتعاون بهدف منع و القضاء على النشاطات والعمالة غير المشروعة أو السرية للعمال المهاجرين غير النظاميين. يجب أن تتضمن التدابير المتخذة ضمن صلاحيات كل دولة معنية لهذه الغاية:
 - (أ) تدابير مناسبة ضد نشر معلومات مضللة متعلقة بمغادرة الوطن الأصلي وبالاتقال إلى دولة أخرى؛
 - (ب) تدابير للكشف والقضاء على النشاطات والعمالة غير المشروعة أو السرية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم وإلى فرض عقوبات فعالة على الأشخاص أو المجموعات أو الكيانات التي تنظم أو تدير أو تساعد في تنظيم أو إدارة هذه الحركات؛
 - (ب) تدابير لفرض عقوبات فعالة على الأشخاص أو المجموعات أو الكيانات التي تستعمل العنف أو التهديد أو الترهيب ضد العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم غير النظاميين.
2. يجب على دول الهجرة أن تتخذ جميع التدابير المناسبة والفعالة بهدف القضاء على تشغيل العمال غير النظاميين على أراضيها، من ضمنها، كلما كان ذلك مناسباً، عقوبات على مستخدمي هؤلاء العمال. لا يجب أن تنتهك هذه التدابير حقوق العمال المهاجرين حيال مستخدميهم الناتجة عن توظيفهم.

المادة 69

1. يجب على الدول الأطراف أيضاً، في حال وجود عمال مهاجرين وأفراد من أسرهم على أراضيها بشكل غير نظامي، أن تتخذ تدابير مناسبة لتضمن عدم استمرار هذا الوضع.
2. عندما تنظر الدول الأطراف المعنية في إمكانية تسوية أوضاع هؤلاء الأشخاص وفقاً للتشريعات الوطنية المطبقة والاتفاقيات الثنائية أو متعددة الأطراف، يجب أن تأخذ بشكل كافٍ بالاعتبار ظروف دخولهم و مدة إقامتهم في دول الهجرة و الاعتبارات الأخرى ذات الصلة، خاصة تلك المتعلقة بوضعهم العائلي.

المادة 70

1. يجب على الدول الأطراف أن تتخذ تدابير أقل ملاءمة من تلك التي تنطبق على المواطنين لضمان أن تكون ظروف عمل وحياة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم النظاميين تتماشى مع معايير الملاءمة والأمان والصحة ومبادئ الكرامة الإنسانية.

المادة 71

1. يجب على الدول الأطراف أن تسهل، كل ما كان ذلك ضرورياً، إعادة جثث العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم المتوفين إلى الوطن الأصلي.
2. في ما يخص مسائل التعويض المتعلقة بوفاة عامل مهاجر أو فرد من عائلته/عائلتها، يجب على الدول الأعضاء، كما تدعو الحاجة، أن توفر المساعدة للأشخاص المعنيين من أجل تسوية عاجلة لهذه المسائل. يجب أن تتم تسوية هذه المسائل على أساس القانون الوطني المطبق وفقاً لأحكام هذا الميثاق وأية اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف.

الجزء VII: تطبيق الميثاق

المادة 72

1.

(أ) بهدف مراجعة تطبيق هذا الميثاق، سيتم إنشاء لجنة معنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (سيشار إليها فيما يلي بـ "اللجنة")؛

(ب) تتكوّن اللجنة، في وقت دخول هذا الميثاق حيز التنفيذ، من عشرة وبعد دخول هذا الميثاق حيز التنفيذ في أول إحدى وأربعين دولة طرف، من أربعة عشر خبيراً ذوي مكانة أخلاقية عالية ونزاهة ومعترف بكفاءتهم في المجال الذي يشملهم الميثاق.

2.

(أ) يجب أن يتم انتخاب أعضاء اللجنة من قبل الدول الأطراف باقتراع سري من ضمن لائحة أشخاص ترشّهم الدول الأطراف، مع الأخذ بعين الاعتبار التوزيع الجغرافي العادل الذي يشمل الأوطان الأصلية ودول الهجرة، وتمثيل النظم القانونية الرئيسية. يمكن لكل دولة طرف أن ترشّح شخصاً واحداً من مواطنيها؛

(ب) يجب أن يتمّ انتخاب الأعضاء وأن يخدموا بصفتهنّ الشخصية؛

3. يجب أن تتمّ الانتخابات الأولية في أقصى حدّ بعد ستة أشهر من تاريخ دخول هذا الميثاق حيز التنفيذ وتتمّ انتخابات لاحقة كل سنتين. يجب على الأمين العام للأمم المتحدة، على الأقل قبل أربعة أشهر من موعد كل انتخابات، أن يوجّه رسالة إلى جميع الدول الأطراف لدعوتهم لتقديم ترشيحاتهم خلال شهرين. يجب أن يحضّر الأمين العام لائحة بالترتيب الأبجدي بالأشخاص المرشحين، مع الإشارة للدول الأطراف التي رشحتهم، وأن يقدّمها للدول الأطراف في أقصى حدّ قبل شهر من موعد الانتخابات مع السيرة الذاتية لكل شخص مرشح.

4. يجب أن تجري الانتخابات في جلسة للدول الأطراف يعقده الأمين العام في المقر الرئيسي للأمم المتحدة. في هذه الجلسة، الذي يشكّل فيه ثلثي الدول الأطراف النصاب القانوني، يكون الأشخاص المنتخبون لهذه اللجنة هم المرشحين الذين يحصلون على أكبر عدد من الأصوات وعلى الأغلبية المطلقة من أصوات الدول الأطراف الحاضرة والمصوّتة.

5.

(أ) يجب أن يخدم أعضاء اللجنة لمدة أربع سنوات، لكن يجب أن تنتهي مدة خدمة خمسة من الأعضاء المنتخبين في أول انتخابات بعد سنتين؛ يجب أن يختار رئيس جلسة الدول الأعضاء أسماء الأعضاء الخمسة هؤلاء بالقرعة مباشرة بعد أول انتخابات؛

(ب) يجب أن يتمّ انتخاب أعضاء اللجنة الأربعة الإضافيين وفقاً لما نصّت عليه الفقرات 2 و3 و4 من هذا المادة، بعد دخول هذا الميثاق حيز التنفيذ في أول إحدى وأربعين دولة طرف. يجب أن تنتهي مدة خدمة اثنين من الأعضاء الأربعة الإضافيين بعد سنتين؛ يجب أن يختار رئيس جلسة الدول الأعضاء أسماء هذين العضوين بالقرعة؛

(ج) يجب أن يكون أعضاء اللجنة مؤهلين لإعادة الانتخاب إذا تمّ ترشيحهم مرة أخرى.

6. إذا توفي أحد أعضاء اللجنة أو استقال أو أعلن أنه لم يعد يستطيع القيام بواجبه في اللجنة لأي سبب آخر، يجب على الدولة الطرف التي رشحت هذا الخبير أن تعيّن خبيراً آخر من مواطنيها للمدة المتبقية من الخدمة. يخضع التعيين الجديد لموافقة اللجنة.

7. يجب على الأمين العام للأمم المتحدة أن يؤمّن الطاقم والمرافق الضرورية للأداء الفعال لوظائف اللجنة.

8. يجب أن يحصل أعضاء اللجنة على رواتب من موارد الأمم المتحدة تبعاً للشروط التي تحددها الجمعية العامة.

9. يجب أن يكون لأعضاء اللجنة الحق بالتسهيلات والإمكانيات والحصانات الممنوحة للخبراء الموكلين بمهمة من الأمم المتحدة كما تنصّ الفقرات ذات الصلة في ميثاق امتيازات وحصانات الأمم المتحدة.

المادة 73

1. تتعهد الدول الأعضاء بأن تقدّم للأمين العام للأمم المتحدة تقريراً ليتم النظر فيه من قبل اللجنة عن التدابير التشريعية والقضائية والإدارية والتدابير الأخرى التي اتخذتها لتنفيذ أحكام هذا الميثاق:
- (أ) خلال سنة واحدة من دخول الميثاق حيز التنفيذ في الدول الأطراف المعنية: (ب) بعد ذلك، كل خمس سنوات وعندما تطلب اللجنة ذلك.
2. يجب أن تشير التقارير المعدة تحت هذا المادة إلى العوامل والصعوبات، في حال وجودها، التي تؤثر على تنفيذ الميثاق ويجب أن تتضمن معلومات عن خصائص تدفقات الهجرة المرتبطة بالدول الأطراف المعنية.
3. يجب أن تحدد اللجنة أية نقاط إضافية على محتوى التقارير.
4. يجب على الدول الأعضاء أن تجعل تقاريرها متاحة بشكل واسع للجمهور في أوطانهم.

المادة 74

1. على اللجنة أن تدرس التقارير المقدمة من كل دولة طرف و أن تنقل تعليقاتها كما تراه مناسباً للدول الأطراف المعنية. يمكن لهذه الدولة أن تقدّم ملاحظاتها على أي تعليق للجنة وفقاً لهذا المادة. تستطيع اللجنة أن تطلب معلومات إضافية من الدول الأطراف عندما تدرس هذه التقارير.
2. يجب على الأمين العام للأمم المتحدة أن ينقل، في الوقت المناسب قبل افتتاح كل دورة عادية للجنة، للمدير العام لمكتب العمل الدولي نسخ من التقارير المقدمة من الدول الأعضاء المعنية والمعلومات المتعلقة بالنظر في هذه التقارير، من أجل تمكين المكتب من مساعدة اللجنة بالخبرات التي يمكن أن يقدمها المكتب فيما يتعلق بهذه المسائل التي يتناولها هذا الميثاق والتي تقع ضمن مجال اختصاص منظمة العمل الدولية. على اللجنة أن تدرس خلال مداولاتها هذه التعليقات والمواد التي قد يقدمها المكتب.
3. يمكن للأمين العام للأمم المتحدة أيضاً، بالتشاور مع اللجنة، أن ينقل إلى وكالات مختصة أخرى كما إلى المنظمات الحكومية الدولية، نسخ من أجزاء التقارير التي تقع ضمن صلاحياتها.
4. يمكن للجنة أن تدعو وكالات مختصة وأجهزة تابعة للأمم المتحدة، كما منظمات دولية حكومية وهيئات معنية أخرى، لتقدّم، لتنظر فيها اللجنة، معلومات مكتوبة عن المسائل التي يتناولها هذا الميثاق والتي تقع ضمن نطاق أنشطتها.
5. يجب أن تتم دعوة مكتب العمل الدولي من قبل اللجنة لتعيين ممثلين للمشاركة، بصفة استشارية، في جلسات اللجنة.
6. تستطيع اللجنة أن تدعو ممثلين عن وكالات متخصصة وأجهزة أخرى تابعة للأمم المتحدة، كما منظمات دولية حكومية، للحضور والمشاركة في جلساتها عندما تكون المسائل المطروحة واقعة في مجال اختصاصها.
7. على اللجنة أن تقدّم تقريراً سنوياً للجمعية العامة للأمم المتحدة عن تنفيذ هذا الميثاق، يتضمن أبحاثها وتوصياتها، المبنيّة، خاصّة، على النظر في التقارير وأية ملاحظات مقدّمة من الدول الأطراف.
8. يجب على الأمين العام للأمم المتحدة أن ينقل تقارير اللجنة السنوية إلى الدول الأطراف في هذا الميثاق والمجلس الاقتصادي والاجتماعي ولجنة حقوق الإنسان التابعة للمم المتحدة والمدير العام لمكتب العمل الدولي والمنظمات الأخرى ذات الصلة.

المادة 75

1. يجب على اللجنة أن تعتمد نظاماً داخلياً خاصاً بها.
2. يجب على اللجنة أن تنتخب موظفيها لمدة سنتين.
3. على اللجنة عادةً أن تجتمع سنوياً.
4. يجب أن تعقد اجتماعات اللجنة عادةً في المقر الرئيسي للأمم المتحدة.

المادة 76

1. يمكن لأي دولة طرف في هذا الميثاق أن تصرّح تحت هذا المادة الذي يعترف بأهلية اللجنة لتلقّي والنظر في بلاغات تفيد بأن دولة طرف تدّعي بأن دولة طرف أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب هذا الميثاق. يمكن أن يتم تلقّي البلاغات ودراستها تحت هذا المادة فقط إذا قدّمت من قبل دولة طرف صرّحت باعترافها في ما يخصها بأهلية اللجنة. لا يتم تتلقى اللجنة بلاغات من دولة طرف لم تصدر هذا التصريح. يتم التعامل مع البلاغات التي يتم تلقيها تحت هذا المادة وفقاً للنهج التالي:

(أ) إذا اعتبرت دولة طرف في هذا الميثاق أن دولة طرف أخرى لا تفي بالتزاماتها تحت هذا الميثاق، يمكنها، برسالة مكتوبة، أن تتبّه هذه الدولة الطرف للمسألة. يمكن للدولة الطرف أيضاً أن تطرح المسألة أمام اللجنة. خلال ثلاثة أشهر من تلقّي البلاغات على الدولة التي تلقت البلاغات أن تعطي، كتابةً، للدولة التي أرسلت البلاغات تفسيراً أو أي تصريح آخر يوضح المسألة ويتضمن، إلى أقصى حد ممكن وذو صلة، إشارة إلى الإجراءات المحلية والحلول التي تم اتخاذها، المعقّلة والمتاحة في ما يخص المسألة:

(ب) إذا لم تتم تسوية المسألة كما يرضي الدولتين الطرفين خلال ستة أشهر من تلقي الدولة الطرف البلاغات المرسلّة الأولية، يحق لأي من الدولتين أن تحيل المسألة للجنة عبر مذكرة تسلّم للجنة وللدولة الأخرى:

(ج) يجب أن تتعامل اللجنة مع مسألة أحييت إليها فقط بعد أن تتأكد أن جميع الحلول المحلية قد تم اللجوء إليها واستنفدت في هذه المسألة، وفقاً لمبادئ القانون الدولي المعترف بها عامّةً، لا ينطبق هذا كقاعدة حين، من وجهة نظر اللجنة، تمتد مدة تطبيق الحلول لفترة غير معقولة:

(د) بالخضوع للفقرة الفرعية (ج) من هذه الفقرة، يجب على اللجنة أن تتيح مساعيها الحميدة للدول الأطراف المعنية بهدف الوصول إلى حلّ ودي للمسألة على أساس احترام الأحكام المنصوص عليها في هذا الميثاق:

(هـ) يجب على اللجنة أن تعقد اجتماعات مغلقة عندما تدرس بلاغات تحت هذا المادة:

(و) يمكن للجنة أن تستدعي الدول الأطراف المعنية المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب) في أي مسألة أحييت إليها وفقاً للفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة للتزويد بأية بلاغات ذات صلة:

(ز) يحق للدول الأطراف المعنية، المشار إليها في الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة، أن تكون ممثلة عندما يتمّ النظر في المسألة من قبل اللجنة وأن تقدم وثائق شفوية وأو خطية:

(ح) يجب على اللجنة، خلال إثني عشر شهراً من تقديم المذكرة تحت الفقرة الفرعية (ب) من هذه الفقرة، أن تقدّم تقريراً، كما يلي:

(i) إذا تم الوصول إلى حلّ ضمن شروط الفقرة الفرعية (د) من هذه الفقرة، يجب أن يقتصر تقرير اللجنة على بيان للوقائع والحلّ الذي تم الوصول إليه:

(ii) إذا لم يتم الوصول إلى حلّ ضمن شروط الفقرة الفرعية (د)، يجب على اللجنة أن تقدّم في تقريرها الوقائع ذات الصلة المتعلقة بالقضية بين الدول الأطراف المعنية: يجب أن ترفق بالتقرير الوثائق الخطية وتسجيل الوثائق الشفهية. يمكن أيضاً للجنة أن تبلغ فقط الدول الأطراف المعنية بأية وجهات نظر قد تعتبرها ذات صلة بالقضية بينها.

في جميع المسائل، يجب أن يتم تسليم التقرير للدول الأطراف المعنية.

2. تدخل أحكام هذا المادة حيز التنفيذ عندما تصدر عشرة من الدول الأطراف في هذا الميثاق تصريحاً تحت الفقرة 1 من هذا المادة. يجب أن تقدّم الدول الأطراف هذه التصريحات للأمين العام للأمم المتحدة، الذي يجب أن ينقل نسخاً منها للدول الأطراف الأخرى. يمكن أن يسحب التصريح في أي وقت بمذكرة للأمين العام، لا يجب أن يخلّ هذا السحب بالنظر في أية مسألة قد تمّ تقديمها تحت هذا المادة: لا يجب أن تسلّم أية دولة طرف بلاغات إضافية تحت هذا المادة بعد أن يستلم الأمين العام مذكرة سحب التصريح. إلّا إذا أصدرت الدولة الطرف المعنية تصريحاً جديداً.

المادة 77

1. يمكن لدولة طرف في هذا الميثاق أن تصرّح تحت هذا المادة في أي وقت أنها تعترف بأهلية اللجنة لتلقّي والنظر في بلاغات من أو بالنيابة عن أفراد خاضعين لسلطانها يدعون أن حقوقهم الفردية المنصوص عليها في هذا الميثاق قد خرقت من قبل هذه الدولة الطرف. لا يجب أن تتلقّى اللجنة أية بلاغات متعلّقة بدولة طرف لم تصدر هذا التصريح.
2. على اللجنة أن تعتبر أية بلاغات غير مقبولة تحت هذا المادة إذا كانت مجهولة المصدر أو اعتبرتها سوء استعمال لحق تقديم هذه البلاغات أو متعارضة مع أحكام هذا الميثاق.
3. لا يجب أن تدرس اللجنة أية بلاغات من فرد تحت هذا المادة إلا إذا تأكّدت من:
 - (أ) أن المسألة نفسها لم يتمّ ولا تتمّ دراستها عبر إجراءات تحقيق دولي آخر أو عبر تسوية;
 - (ب) أن الفرد قد استنفد جميع الحلول المحلية؛ لا ينطبق هذا كقاعدة حين يكون، من وجهة نظر اللجنة، تمتد مدة تطبيق الحلول لفترة غير معقولة أو أنها من المستبعد أن تؤدي إلى إنصاف فعلي لهذا الفرد.
4. بالخضوع لأحكام الفقرة 2 من هذا المادة، على اللجنة أن تطلع الدولة الطرف في هذا الميثاق التي أصدرت تصريحاً تحت الفقرة 1 على أية بلاغات قدّمت إليها تحت هذا المادة وتدّعي أنها خرقت أيّاً من أحكام هذا الميثاق. خلال ستة أشهر، على الدولة المتلقية أن تقدّم للجنة شرحاً خطياً أو بياناً يوضح المسألة والحل في حال قد تمّ اتخاذه من قبل هذه الدولة.
5. على اللجنة أن تدرس البلاغات المقدّمة تحت هذا المادة في ضوء كل المعلومات المتاحة من قبل الفرد أو بالنيابة عنه ومن قبل الدولة الطرف المعنية.
6. يجب على اللجنة أن تعقد اجتماعات مغلقة عندما تدرس بلاغات تحت هذا المادة.
7. على اللجنة أن تطلع الدولة الطرف المعنية والفرد على وجهة نظرها.
8. يجب أن تدخل أحكام هذا المادة حيز التنفيذ عندما تصدر عشرة دول أطراف في هذا الميثاق تصريحات تحت الفقرة 1 من هذا المادة. يجب أن تقدّم الدول الأطراف هذه التصريحات للأمين العامّ للأمم المتحدة الذي يجب أن ينقل نسخاً منها للدول الأطراف الأخرى. يمكن أن يسحب التصريح في أي وقت بمذكّرة للأمين العامّ. لا يجب أن يخلّ هذا السحب بالنظر في أية مسألة قد تمّ تقديمها تحت هذا المادة؛ لا يجب أن يسلم أي فرد أو من ينوب عنه أية بلاغات إضافية تحت هذا المادة بعد أن يستلم الأمين العامّ مذكرة سحب التصريح إلا إذا أصدرت الدولة الطرف المعنية تصريحاً جديداً.

المادة 78

يجب تطبيق أحكام المادة 76 من هذا الميثاق بدون الإخلال بأية إجراءات لتسوية نزاعات أو شكاوى في المجال الذي يشملها هذا الميثاق والمنصوص عليها في المعاهدات التأسيسية أو المواثيق المعتمدة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة ولا يجب أن تمنع الدول الأطراف من اللجوء إلى أية إجراءات لتسوية نزاع وفقاً للاتفاقيات الدولية السارية المفعول بينها.

الجزء VIII: أحكام عامة

المادة 79

لا يجب أن يؤثر شيء في هذا الميثاق على حق كل دولة طرف بأن تحدد المعيار الذي يحكم استقبال عامل مهاجر وأفراد عائلته. في ما يتعلق بالمسائل الأخرى المتعلقة بوضعهم القانوني ومعاملتهم كعمال مهاجرين وأفراد أسرهم، يجب أن تخضع الدول الأطراف للقيود النصوص عليها في هذا الميثاق.

المادة 80

لا يجب أن يفسّر شيء في هذا الميثاق على أنه يعيق أحكام سرعة الأمم المتحدة وقوانين الوكالات المتخصصة التي تحدد المسؤوليات الخاصة بأجهزة الأمم المتحدة المختلفة والوكالات المتخصصة في ما يخصّ المسائل التي يتناولها هذا الميثاق.

المادة 81

1. لا يجب أن يؤثر شيء في هذا الميثاق على حقوق وحرّيات أكثر ملاءمةً تمنح للعمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم استناداً إلى:
 - (أ) قانون أو ممارسة دولة طرف؛ أو
 - (ب) أية معاهدة ثنائية أو متعددة الأطراف سارية المفعول في الدولة الطرف المعنية.
2. لا يمكن أن يفسر شيء في هذا الميثاق على أنه يمنح لأي دولة أو مجموعة أو شخص أي حق بالقيام بنشاط أو فعل قد ينتهك أي من الحرّيات المنصوص عليها في هذا الميثاق.

المادة 82

لا يمكن أن يتمّ إنكار حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم المنصوص عليها في هذا الميثاق. لا يجب أن يسمح بممارسة أي نوع من الضغط على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بهدف جعلهم يتخلّون عن أو أن يضيعوا الحقوق المذكورة. ليس من الممكن أن ينتقص عقد من الحقوق المعترف بها في هذا الميثاق. على الدول الأطراف أن تتخذ الإجراءات المناسبة لتضمن احترام هذه المبادئ.

المادة 83

- تتعهد كل دولة طرف في هذا الميثاق:
- (أ) بأن تضمن أن يحصل أي شخص قد تنتهك حقوقه أو حرّياته المعترف بها هنا على حلّ فعّال، حتى لو ارتكب هذا الإنتهاك أشخاص يقومون بمهمة بصفة رسمية؛
 - (ب) أن تضمن أن يتمّ النظر والحكم في دعاوى الأشخاص المطالبين بمثل هذا الحلّ من قبل سلطات قضائية أو إدارية أو تشريعية متخصصة أو من قبل أي سلطة متخصصة أخرى منصوص عليها في النظام القضائي للدولة، وأن توضح إمكانية حلّ قضائي؛
 - (ج) أن تضمن أن تفرض السلطات المختصة هذه الحلول عندما تقرّ.

المادة 84

تتعهد كل دولة طرف أن تعتمد التدابير التشريعية واية تدابير أخرى ضرورية لتنفيذ أحكام هذا الميثاق.

الجزء IX: أحكام أخيرة

المادة 85

يعيّن الأمين العام للأمم المتحدة وديعاً لهذا الميثاق.

المادة 86

1. يجب أن يفتح باب التوقيع على هذا الميثاق أمام كلّ الدول. يخضع الميثاق للتصديق.
2. يجب أن يفتح باب الانضمام إلى هذا الميثاق أمام أيّ دولة.
3. يجب أن تودع وثيقة التصديق أو الانضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 87

1. يدخل هذا الميثاق حيز التنفيذ في أول يوم من الشهر الذي يلي فترة ثلاثة أشهر بعد تاريخ إيداع وثيقة التصديق الانضمام أو العشرين.
2. لكل دولة تصدق أو تنضم لهذا الميثاق بعد دخوله حيز التنفيذ، يسري مفعول الميثاق اعتباراً من أول يوم في الشهر الذي يلي فترة ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع وثيقة تصديقها أو انضمامها.

المادة 88

لا يمكن لدولة صدقت على أو انضمت لهذا الميثاق أن تستثني تطبيق أي جزء منه أو، بدون الإخلال بالمادة 3، أن تستثني في تطبيقه أية فئة من العمال المهاجرين.

المادة 89

1. يمكن لأية دولة طرف أن تبلغ رسمياً بإنهاء هذا الميثاق، ليس قبل خمسة سنوات من دخول هذا الميثاق حيز التنفيذ في الدولة الطرف المعنية، عن طريق مذكرة خطية موجهة للأمين العام للأمم المتحدة.
2. يصبح هذا الإنهاء فاعلاً في أول يوم من الشهر الذي يلي فترة اثني عشر شهراً من تاريخ استلام الأمين العام للأمم المتحدة للمذكرة.
3. لا يجب أن يؤدي هذا الإنهاء إلى إعفاء الدولة الطرف من التزاماتها تحت هذا الميثاق في ما يتعلق بأي فعل أو امتناع حدث قبل تاريخ سريان مفعول الإنهاء ولا يجب أن يخل الإنهاء بمتابعة النظر في أية مسألة قيد النظر من قبل اللجنة قبل تاريخ سريان مفعول الإنهاء.
4. بعد تاريخ سريان مفعول إنهاء الميثاق لدولة طرف، لا يجب أن تبدأ اللجنة بالنظر في أية مسألة جديدة تخص هذه الدولة.

المادة 90

1. بعد خمس سنوات من دخول الميثاق حيز التنفيذ، يمكن في أي وقت لأي دولة طرف أن تطلب مراجعة الميثاق عبر مذكرة خطية موجهة للأمين العام للأمم المتحدة. يجب على الأمين العام عند ذلك إبلاغ الدول الأطراف بأية تعديلات مقترحة مع طلب بأن يتم إعلامه ما إذا كانت الدول الأطراف تفضل مؤتمراً بهدف النظر في والتصويت على المقترحات. في حال فضل على الأقل ثلث الدول الأطراف، خلال أربعة أشهر من تاريخ هذا البلاغ، عقد هذا المؤتمر، يجب على الأمين العام أن يعقد المؤتمر تحت رعاية الأمم المتحدة. أي تعديل اعتمد بالأغلبية الحاضرة والمصوّتة يجب أن يقدم للجمعية العامة للموافقة عليه.
2. يجب أن تدخل التعديلات حيز التنفيذ عندما توافق عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة و تقبلها أغلبية الثلثين من الدول الأطراف وفقاً لإجراءاتها الدستورية الخاصة.
3. عندما تدخل التعديلات حيز التنفيذ، تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلت بها والدول الأخرى التي ما زالت ملزمة بأحكام هذا الميثاق وبأي تعديلات سابقة قد قبلتها.

المادة 91

1. يجب على الأمين العام للأمم المتحدة أن يتلقى ويوزع لجميع الدول الأطراف نصّ التحفظات التي تبديها الدول في وقت التوقيع أو التصديق أو الانضمام.
2. لا يسمح بتحفظ يتعارض مع هدف وغرض هذا الميثاق.
3. يمكن في أي وقت سحب التحفظات عبر مذكرة موجهة للأمين العام للأمم المتحدة الذي يقوم عندها بإبلاغ جميع الدول بذلك، يجب أن يعتبر هذا البلاغ نافذاً من تاريخ استلامه.

المادة 92

1. أي خلاف بين دولتين طرفين أو أكثر حول تفسير أو تطبيق هذا الميثاق لم يحل بالتفاوض يجب، بطلب من إحدى هذه الدول، أن يخضع للتحكيم. إذا لم تتمكن الدول من الاتفاق على تنظيم التحكيم خلال ستة أشهر من تاريخ طلب التحكيم، يمكن لأي من هذه الدول أن تحيل الخلاف إلى محكمة العدل الدولية بطلب يقدم وفقاً للنظام الأساسي للمحكمة.
2. يمكن لكل دولة طرف عند التوقيع أو التصديق على هذا الميثاق أو عند الإنضمام لاحقاً، أن تصرّح أنها لا تعتبر نفسها ملزمة بالفقرة 1 من هذا المادة. لا تكون الدول الأطراف الأخرى ملزمة بهذه الفقرة في ما يتعلق بأي دولة أصدرت هذا التصريح.
3. يمكن لأي دولة أصدرت تصريحاً بموجب الفقرة 2 من هذا المادة أن تسحب هذا التصريح في أي وقت عبر إشعار الأمين العام للأمم المتحدة.

المادة 93

1. يجب أن يودع هذا الميثاق، الذي تكون نصوصه العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والروسية والإسبانية أصلية على حدّ السواء، لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
 2. يجب أن يرسل الأمين العام للأمم المتحدة نسخ مصدّقة من هذا الميثاق إلى جميع الدول.
- وإثباتاً لذلك قام المفوضون الموقعون أدناه، المخوّلون حسب الأصول من جانب حكوماتهم، بتوقيع هذا الميثاق.

الملحق 2: إعلان أدنبره

المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان: أدنبره، اسكتلندا، 10-8 تشرين الأول/أكتوبر لعام 2010

1. لقد تم تكريس المؤتمر الدولي العاشر للجنة التنسيق الدولية التابعة للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان لإلقاء الضوء على دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في التعامل مع الأعمال وحقوق الإنسان. أقيم المؤتمر في أدنبره في اسكتلندا في بين 8 - 10 تشرين الأول/أكتوبر 2010 وتمت استضافته من قبل لجنة حقوق الإنسان الإسكتلندية، بالتعاون مع مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان ولجنة التنسيق الدولية التابعة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وقد شكر المشاركون في المؤتمر اللجنة الإسكتلندية لحقوق الإنسان ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان والبرلمان الإسكتلندي وحكومتها المملكة المتحدة واسكتلندا لدعمهم وتعاونهم في تنظيم المؤتمر.
2. ولقد أعربت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عن امتنانها للجنة حقوق الإنسان الإسكتلندية للتنظيم الرائع وكرم الضيافة الذي تمتعت به. كما رحبت بتصريحات المفوض السامي لحقوق الإنسان والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة لشؤون الأعمال وحقوق الإنسان والمفوض السامي الأسبق لحقوق الإنسان وخطابات لمحدثين آخرين فضلاً عن النقاشات المثمرة والتفاعلية التي عكست التجربة وجهات النظر للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من جميع المناطق. فذم ممثلو العمل وممثلو الحكومة الأكاديميين والمنظمات غير الحكومية من جميع أنحاء العالم مساهمة قيمة في المنتدى الذي أقيم قبل المؤتمر وفي المؤتمر الدولي نفسه الذي أبلغ عن المباحثات وقد تم أيضاً إثراء المؤتمر نفسه بمشاركة كل من المحامي العام لدى الحكومة الأسكتلندية وحكومة المملكة المتحدة ومن قبل وزير العدل في الحكومة الإسكتلندية.
3. لقد تبني المؤتمر الدولي العاشر الإعلان التالي:-

المؤتمر الدولي العاشر للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان:

4. إحياء الكرامة المتأصلة والحقوق المتساوية والثابتة لجميع البشر والحاجة إلى اعتراف عالمي وفعل بالحقوق الإنسان والحريات الأساسية وتعزيز التقدم الاجتماعي ومعايير حياة أفضل ضمن نطاق أوسع للحرية، كما ورد في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان؛
5. التخكير بعالمية وترابط وتشابك جميع حقوق الإنسان واعتبارها غير قابلة للتجزئة؛
6. الترحيب بانخراط مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في متابعة برنامج الأعمال وحقوق الإنسان، لاسيما من خلال ولاية الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة لحقوق الإنسان والشركات العابرة للقارات ومؤسسات تجارية أخرى؛ فهم أكبر وأوضح حول الأدوار والمسؤوليات الخاصة بالدول والشركات فيما يخص احترام حقوق الإنسان وحق الضحايا في الوصول للحلول إنطلاقاً من إطار عمل "الحماية، والاحترام والعلاج"؛
7. الترحيب بمقترح الممثل الخاص لتطوير المبادئ التوجيهية لتطبيق إطار عمل "الحماية والاحترام والعلاج"؛
8. الإعتراف بأن الإدارة المسؤولة والتنظيم الفعال للعمل من شأنه أن يساهم في تعزيز احترام وحماية وإعمال حقوق الإنسان ويساعد في توجيه فوائدها العمل باتجاه هذا الهدف وبأنه من الضروري أن تقوم الدول بإنشاء إطار قانوني ملائم وفعال لتنظيم نشاطات الشركات التجارية؛
9. الإعتراف بأن الحاجة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للعمل بتعاون مع المنظمات غير الحكومية في تطبيق صلاحيتها ومشاركتها المعرفة والخبرة والترحيب بخطة عمل المنظمات غير الحكومية المقدمة في منتدى المنظمات غير الحكومية في المؤتمر الدولي العاشر؛

10. التأكيد مجدداً على أهمية فعالية المؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان، المخولة بقدرتها وثباتها لتعزيز وحماية حقوق الإنسان والتمتع بصلاحيات أوسع قدر الإمكان، وذلك تماشياً مع المبادئ الأساسية المتعلقة بوضع المؤسسات الوطنية تحت قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 134/48 في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993 (مبادئ باريس)؛
11. التشديد على أهمية الدور الذي تلعبه المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في مواجهة تحديات حقوق الإنسان المتعلقة بالشركات، كهيئة على المستوى الدولي والمستوى الإقليمي وبشكل فردي على المستوى الوطني؛
12. الترحيب بالنقاش الذي دار في نطاق مجموعات العمل الإقليمية للمؤتمر حول المجالات المواضيعية: عمالة الأطفال، الإتجار بالبشر، الخصخصة، التأمين العام، بيئة صحية وأمنة والتصديق على التوصيات التي تمت في مجموعات العمل الخاصة وبموجب هذا تمت الموافقة على:

13. متابعة هذا المؤتمر مرة كل عامين من خلال

تشجيع الشبكات الإقليمية للجنة التنسيق الدولية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الفردية للأخذ بعين الاعتبار الوظائف العملية التي يمكن أن تقوم بها لدعم الحماية المعززة ضد انتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالشركات ومساءلة واحترام أكبر لحقوق الإنسان من قبل ممثلي الأعمال وتحقيق العدالة للضحايا وتأسيس نهج تعدد أصحاب المصلحة الذي يتضمن، لكن لا يقتصر على، المبادرات التالية:

أ. التعزيز/التعليم/البحث

- i. القيام بورشات عمل حول العمل وحقوق الإنسان في كل من مناطق لجنة التنسيق الدولية، وبالتعاون مع مجموعة عمل لجنة التنسيق الدولية حول العمل وحقوق الإنسان ودعوة مكتب مفوضية حقوق الإنسان لأصحاب المصلحة للمشاركة، بما في ذلك أصحاب المصلحة الإقليميين من الحكومة واليد العاملة والأعمال التجارية والمنظمات غير الحكومية؛
- ii. مشاركة حكوماتهم الخاصة لتطوير فهم أشمل لتأثير المشاريع التجارية على تحقيق حقوق الإنسان والتزامات الدولة ذات الصلة في ما يتعلق بتعزيز وحماية حقوق الإنسان في نطاق سلطتها القضائية الخاصة وخارج حدودها الإقليمية؛
- iii. دعوة ونصح الحكومات لتقديم أو لتقوية وتطبيق التشريع الوطني والتعليمات التي تلبي أفضل ممارسة دولية في منع انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات التجارية متضمنة بذلك حقوق العمال؛
- iv. تأمين التوجيه للأعمال حول كيفية دمج حقوق الإنسان في أعمالهم اليومية لترجمة مبادئ حقوق الإنسان إلى لغة يمكن للأعمال أن تفهمها وتبني ثقافات شركات تحترم حقوق الإنسان؛
- v. إجراء بحوث لتقييم آثار العمليات التجارية على تحقيق حقوق الإنسان للمجتمعات؛
- vi. إنشاء قاعدة بيانات ونشرة أخبار وصفحة على شبكة الإنترنت لتبادل أفضل الممارسات بين جميع مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في التعزيز ورصد الحالات ومجالات أخرى؛
- vii. تحسين قدرة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في التعامل مع القضايا التجارية وحقوق الإنسان من خلال التدريب والزيارات المتبادلة؛
- viii. تيسير الحوار بين الحكومة والشركات والأعمال التجارية الأخرى والمجتمع المدني، بما في ذلك المدافعين عن حقوق الإنسان والناشطين المهنية حول القضايا المذكورة أعلاه؛

ب. الرصد

- i. رصد وتوثيق انتهاكات حقوق الإنسان من قبل الشركات العاملة أو المسجلة تحت السلطات القضائية المحلية؛
- ii. دراسة شروط تحقيق العدالة للجميع، ويتضمن ذلك إجراء تحقيقات عامة مع إشارة خاصة إلى المجموعات الضعيفة والمهمشة المتأثرة بالشركات التجارية والقطاع الخاص،

III. إعادة النظر بخطط العمل الوطنية لحقوق الإنسان والبرامج المتعلقة بها لضمان شمولها لنهج الأعمال القائم على حقوق الإنسان؛

IV. التفاعل مع الآليات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان لتقديم تقارير ورصد تطبيق المعايير والصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان؛

مع الإشارة إلى أن الرصد قد يتضمن نطاق واسع من الأنشطة كما إن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قد ترغب في النظر فيها ومناقشتها ضمن اجتماعات إقليمية ودولية مختلفة.

ج. التعامل مع الشكاوى

يمكن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان التي تملك وظيفة التعامل مع الشكاوى أن تأخذ بعين الاعتبار:

I. أن تنشر، ضمن المجتمع وقطاع الأعمال، وعياً حول دورها الخاص في رصد وتلقي الشكاوى المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان من قبل الكيانات التجارية فضلاً عن الحلول الأخرى؛

II. التعامل مع الشكاوى المتعلقة بإساءة الشركات لحقوق الإنسان باستخدام سلطاتها شبه القضائية، وذلك من خلال المصالحة والوساطة والقيام بتوصيات أو أوامر لتحسين الوضع؛

III. التعاون في وضع قاعدة بيانات للإطار التنظيمي والحلول المتاحة ضمن سلطتها الخاصة؛

IV. الانتفاع من آليات الشكاوى لديهم ومن نتائج الشكاوى والتحقيقات لرصد الممارسات المستمرة لكيانات العمل؛

V. العمل بشكل وثيق مع السلطة القضائية لتعزيز تحقيق العدالة والتعامل مع القضايا المتعلقة بدعاوى المصلحة العامة.

د. الوساطة والمصالحة

- التوسط بين الشركات والنقابات المهنية والحكومات وضحايا سوء المعاملة المتعلقة بالأعمال التجارية؛

- مساعدة ضحايا سوء المعاملة المتعلقة بالأعمال التجارية في التماس الإنصاف والتعويض؛

- إحالة القضايا للسلطة القضائية المحلية لمتابعتها

14. وقد تأخذ المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بعين الاعتبار بشكل أشمل:

- شراكة مع المنظمات في مجال المسؤولية الاجتماعية المشتركة ويتضمن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ووسائل الإعلام والأوساط الأكاديمية والمنظمات التجارية والنقابات المهنية والمنظمات المحلية والإقليمية والدولية.

- إعادة النظر في خطط العمل الوطنية لكل شبكة إقليمية للجنة التنسيق الدولية حول

- الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي تعدها كل مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان؛

- إنشاء مراكز تنسيق ضمن مؤسساتهم الخاصة حول الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛

- إعداد التقارير عن طريق الرؤساء الإقليميين من أجل الاجتماع السنوي للجنة التنسيق الدولية والذي يبدأ من شهر أيار/مايو لعام 2011 في جنيف عن التقدم المحرز في تطوير خطط العمل الوطنية.

اعتمدت في 10 تشرين الأول/أكتوبر 2010

في أدنبره

الملحق 3: بيان سيول

حول تعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد الثقافات: سيول، كوريا؛ 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008

انعقد المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد الثقافات - الكرامة والعدالة لجميع المهاجرين في سيول في كوريا بين 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008 وقد قامت لجنة حقوق الإنسان الوطنية في كوريا بتنظيمه بالتشاور مع لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان ومنتدى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة في الذكرى السنوية الستين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

بما إن عام 2008 يصادف أيضاً الذكرى الستين لتأسيس الجمهورية الكورية، تقتصر اللجنة الكورية لحقوق الإنسان بحصولها على هذه الفرصة لتجمع بين المتشاركين في هذا الوقت الخاص، وتم تخصيص المؤتمر لتبادل المعلومات والخبرات والممارسات الجيدة المتعلقة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في المجتمعات المتعددة الثقافات التي أنشئت وأقيمت في آسيا، بما في ذلك كوريا.

وقد جمع المؤتمر بين المفوضين وكبار الموظفين من ثمانية من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا وخبراء في مجال حقوق الإنسان من آسيا وأوروبا والأمريكتين وكذلك ممثلين عن مجتمعات المهاجرين والمنظمات غير الحكومية في آسيا. وقد شمل تمثيل مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية كل من أندونيسيا وكوريا وماليزيا وجزر المالديف ومنغوليا ونيبال والفلبين وتايلاند. وقد أجرى المشاركون نقاشات فعالة في القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان والمجتمعات المتعددة الثقافات بما أن هذه المواضيع تتعلق على وجه التحديد بقضايا الهجرة والتحديات التي تواجهها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تطوير ممارسات جيدة ترتبط بهذه القضايا.

حصلت هذه المناقشات على شكل جدول يضمّ المواضيع التالية: العمليات الدولية حول حقوق المهاجرين والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وتجارب الهجرة وسياسة التعددية الثقافية والمفاهيم والسياسات المتعلقة بالهجرة والمجتمع المتعدد الثقافات والهجرة وسياسة التعددية الثقافية في كوريا والممارسات والدروس المستفادة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا. ومن النتائج الرئيسية للمؤتمر اعتماد توجيهات سيول حول تعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا.

المواضيع الأساسية التي تم تحديدها في سياق مداولات المؤتمر هي كالتالي:

1. الهجرة ظاهرة عالمية تشكلت من خلال عمليات اقتصادية واجتماعية وسياسية واسعة. وبالتالي يجب أن تكون مناقشات السياسة حول الهجرة موضوعة ضمن الإطار المعياري الذي يعترف بالمدى الكامل لجميع حقوق الإنسان لجميع الناس.
2. إن ترتيبات التعاون الإقليمية والفرعية هي حيوية لتعزيز حقوق الإنسان في تقهّم الكرامة والعدالة لجميع المهاجرين. وفي نفس الوقت، من الأساسي أن تتجه جميع الدول نحو التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأسرهم لضمان أن السياسات المحلية والإقليمية تتماشى مع المعايير الدولية. بلد المنشأ وبلد العبور وصولاً إلى بلد المقصد، جميعها لديها التزامات كبيرة تجاه حماية حقوق جميع المهاجرين.
3. في آسيا، تزايد الانتقال عبر الحدود والهجرة بشكل كبير. وعبر المنطقة يهاجر الرجال والنساء والأطفال بحثاً عن سبل العيش والفرص للهروب من الفقر وجميع أشكال الحرمان. هنالك عدد كبير من المهاجرين معرضين بشكل كبير لانتهاكات حقوق الإنسان بسبب وضعهم غير النظامي، سواء هاجروا بدافع العمل أو الزواج أو غير ذلك.

4. بما أن عدة منظمات دولية تناولت قضية الحقوق للإنسان للمهاجرين، أصبحوا في النهاية معترف بهم على الصعيد المحلي. بالتالي فإن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لديها دور رئيسي تؤديه فيما يتعلق بحماية وتعزيز حقوق المهاجرين ليس فقط من حيث ملء ثغرات الحماية المحلية لهم بل أيضاً من حيث تقديم ربط حاسم بين الجاليات المهاجرة والدولة وآليات حقوق الإنسان الدولية. كان هنالك العديد من العمليات والمبادرات في كل أنحاء آسيا حول هذا الموضوع لكن التحديات تبقى كبيرة. بالتالي، فالمطلوب هو تجديد الالتزام.
5. تؤدي الهجرة إلى نشوء مجموعة من المخاوف الحقوق المدنية والثقافية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ذات صلة وثيقة ليس فقط بمجتمعات المهاجرين نفسها، بل أيضاً تعنى بالمجتمع الأوسع في البلدان الأصل والعبور والمقصد.
6. إن أوساط المهاجرين: الآليات الوطنية، الإقليمية والدولية لحقوق الإنسان: الحكومات والسلطات المحلية في البلدان الأصل والعبور والمقصد: موظفو القطاع العام والخاص في القطاعين الرسمي وغير الرسمي ومنظمات المجتمع المدني جميعهم أصحاب مصلحة مهمون في عملية تأمين حقوق المهاجرين.
7. من المهم أن تتم إعادة توجيه الخطابات حول الهجرة، بما في ذلك في المنظمات مثل المنتدى العالمي للهجرة والتنمية، لضمان أن تكون أكثر من كونها مجرد تفاوض بين بلدان الأصل والمقصد على الترتيبات العالمية الأكثر فعالية لتلبية متطلبات السوق وإمداده بالموارد البشرية. مثل هذه خطابات تؤدي لتحويل العمال المهاجرين إلى سلة وتمهد الطريق لسلسلة من انتهاكات حقوق الإنسان.
8. الهجرة كظاهرة معقدة مرتبطة بشكل معقد بأنماط التطور الاقتصادي وتوفر الفرص الاجتماعية في كل من بلدان الأصل والمقصد. وإن عدداً كبيراً جداً من العمال المهاجرين، بسبب فقرهم وحرمانهم وثغرة الحماية في بلدان الأصل والمقصد، هم غالباً غير خاضعين لحماية معايير العمل المنصفة وعرضة لمختلف أشكال الاستغلال.
9. في العديد من البلدان في آسيا، وخلافاً للقانون الدولي، يميل وضع الأشخاص كمهاجرين إلى أن يؤدي إلى حرمانهم من حقوق الإنسان الأساسية. خاصة، تجريم العمال غير الشرعيين من خلال توقيفهم واعتقالهم وترحيلهم بدون مراعاة الأصول القانونية، منتشرة على نطاق واسع. وإن وضع النساء المهاجرات، بما في ذلك النساء اللواتي يهاجرن نتيجة الزواج عبر الدول، والأطفال يستحق عناية خاصة فيما يتعلق بإمكانية تعرضهم بشكل خاص للتمييز والعنف. العمال المهاجرون هم أيضاً عرضة لمستويات عالية من التمييز وكراهية الأجانب بسبب الأحكام المسبقة والجهل ومواقف أخرى متعصبة للاختلاف والتعددية.
10. على الرغم من مبادرات الآسيان، فإن العمليات الحكومية القائمة ضمن آسيا قد فشلت حتى الآن في توفير حماية فعالة لمعظم العمال المهاجرين، وبشكل خاص العمال غير الشرعيين والنساء العاملات في المنازل، حيث أنهم لا يزالون خارج أي نظام فعال لحماية حقوق الإنسان. تحتاج سياسات الدول للهجرة إلى إعادة توجيه نحو تمكين حماية جميع العمال المهاجرين من أجل أن يستطيعوا تقديم مساهمة فعالة أكثر للمجتمع والاقتصاد.
11. في العديد من البلدان الآسيوية، يتم تجريم العمال غير الشرعيين ويتعرضون للإعتقال الإداري لفترات طويلة ويحرمون من الإجراءات القانونية الواجبة خاصة لتحديد ما إذا كانوا ضحايا التهريب أو الإتجار بالبشر. هذا ما يجعل من شبه المستحيل بالنسبة للمهاجرين غير الشرعيين الحصول على الخدمات الصحية الأساسية والرعاية الاجتماعية.
12. على الرغم من قرب التصديق العالمي على معاهدة الأمم المتحدة لحقوق الطفل في آسيا، تبقى الممارسة السائدة في عدة دول هي الإبقاء على الأطفال المعتقلين من المهاجرين في مراكز الاعتقال المكتظة. فشل البلدان المضيفة في تسجيل وإصدار شهادات ميلاد لأطفال العمال المهاجرين تخلق حلقة مفرغة من الأطفال عديمي الجنسية الذين يعيشون في حالة من الإهمال.
13. إن الانتشار الواسع للجريمة الدولية، بما في ذلك الإتجار وتهريب الأشخاص، يطرح مجموعة أكبر من التحديات للمهاجرين الذين هم غالباً ضحايا لمثل هذا النوع من الجريمة المنظمة. الإتجار وتهريب الأشخاص يطرح تحديات كبيرة للدول والجهات الوطنية والدولية الفاعلة في مجال حقوق الإنسان ومنظمات المجتمع المدني.

14. إن وجود الصراعات ومختلف أشكال الإضطهاد أدى إلى زيادة تدفق اللاجئين وطالبي اللجوء. وعلى الرغم من وضعهم المتميز في حقوق الإنسان والقانون الإنساني، فقد يواجه اللاجئون وطالبو اللجوء العديد من المشاكل نفسها كغيرهم من المهاجرين فيما يتعلق بحصولهم على فرص اقتصادية واجتماعية، بالإضافة لتأمين حماية حقوقهم المدنية والثقافية والسياسية.

15. القانون الدولي لحقوق الإنسان، وخصوصاً معاهدات حقوق الإنسان الدولية والتصريحات والمعايير الموضوعة من قبل هيئات المعاهدات وعمل بعض الإجراءات الخاصة، جميعها يجب أن تكون نقطة الإنطلاق الأساسية لمواجهة تحديات المستقبل، بما في ذلك التحدي المتمثل في ضمان حماية الكرامة وتحقيق العدل للجميع في إطار الهجرة وتأثيراتها الاجتماعية والثقافية. هذه التأثيرات مهمة ليس فقط في الدول المقصد، بل أيضاً في الدول الأصل، التي غالباً ما تشهد تغيرات سكانية مهمة مما يستدعي العمل بشكل مدروس ومنسق لحماية المهاجرين وأسرهم.

16. ليس هناك حل "واحد يلائم الجميع" لإدارة التنوع الثقافي الناتج عن الهجرة، إنه واقع متنازع عليه ومتطور بشكل كبير. حقوق الإنسان والثقافة ليستا متعارضتين. جميع الجهات الفاعلة، الحكومية وغير الحكومية، مسؤولة عن منح اعتراف مستحق لجميع المهاجرين كأصحاب ثقافة وحقوق. كما تجسد الثقافة التشابهات والاختلافات، فإن جميع المجتمعات تجسد التنوع والتعددية. التغيير الحضاري ثابت والهجرة تساهم في التغيير الثقافي والتحول الحاصل في كل من بلدان الأصل والمقصد.

17. ومع ذلك، فإن النهج القائم على حقوق الإنسان يتطلب إدراك التنوع الحضاري ضمن إطار المعايير المعترف بها دولياً. إن عدم الاعتراف بالاختلاف الثقافي والتعددية، والمطالبة بالاستيعاب، قد تؤدي لانتهاكات كبيرة لحقوق الإنسان. كما أن التحامل والجهل غالباً ما يوقد التعصب وأعمال الكراهية تجاه المهاجرين. في حين أن الإجراءات التشريعية والسياسية مهمة لمواجهة مثل هذه المواقف، فإن التعليم وبناء وعي لتغيير المواقف أمر مهم لتحقيق الإدماج والقبول.

18. إن التطور المستمر للمعايير الوطنية لحقوق الإنسان والتطبيق الثابت لقانون حقوق الإنسان من قبل الدولة في سياق تنافس الهويات الثقافية يمكن أن يساهم بشكل مباشر في توسيع نطاق الهوية الوطنية كما هو مجرب من قبل أصحاب المصالح المحليين. هذه الهوية المتسعة تجتذب في نطاقها كل المجموعات العرقية-الثقافية ضمن نطاق سلطة الدولة، وبذلك تساهم في تنمية التماسك الاجتماعي والسياسي في المجتمعات الناشئة ذات الثقافات المتعددة. هذا التوسع يدعم السياسات الثقافية والإقتصادية والعدالة السياسية ليس فقط بين الجماعات العرقية-الثقافية بل أيضاً في داخلها.

19. إن نهجاً شاملاً ومتكاملاً يتسم بتعدد معاهداته، ويطبق أعلى المعايير الممكنة لحقوق الإنسان للعمال المهاجرين، بما فيهم المهاجرين غير الشرعيين والنساء المهاجرات العاملات في المنازل، يعتبر أمراً ضرورياً لضمان تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع المهاجرين بشكل فعال.

20. إن التطور الأوسع لترتيبات التعاون بين الشعوب والحكومات والمؤسسات في منطقة آسيا والمحيط الهادئ لحماية حقوق جميع المهاجرين سيساهم أكثر في تعزيز تحقيق رؤية الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ولتحقيق هذه الغاية، اعتمد المؤتمر توجيهات سيوول حول تعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا.

الملحق 4: توجيهات سيول

عن تعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا: المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد الثقافات: سيول، كوريا: 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008

مقدمة

المؤتمر الدولي لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد الثقافات - الكرامة والعدالة لجميع المهاجرين الذي عقد في سيول، كوريا بين 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر 2008.

التأكيد مجدداً على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي يؤكد أن جميع الناس ولدوا أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وبأن كل شخص مؤهل للتمتع بكل الحقوق الحريات المنصوص عليها في الإعلان، بدون أي شكل من أشكال التمييز، ولا سيما التمييز بسبب العرق أو اللون أو الأصل القومي.

الإشارة إلى المواثيق العالمية التي أقرتها الدول لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، بما في ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والميثاق الدولي للحقوق السياسية والمدنية، والميثاق الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والاتفاقية الدولية للقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري، ومعاهدة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، المعاهدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعاهدة الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومعاهدات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، والمواثيق الإقليمية.

الترحيب ببدء تنفيذ المعاهدة الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (11 تموز/يوليو 2003)، والتأكيد مجدداً على أهميته كقاعدة أساسية لحقوق العمال المهاجرين، والاعتراف بأهمية عمل لجنة العمال المهاجرين، والترحيب بمعاهدة اليونيسكو لتعزيز وحماية تنوع أشكال التعبير الثقافي.

الاعتراف بأن هذه المواثيق تؤسس لإطار عمل من أجل حماية الحقوق والحريات الأساسية لجميع البشر.

الاعتراف بأهمية الدور الذي يضطلع به أعضاء هيئة حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، بما في ذلك إرشاد وتشريع هيئات المعاهدات ومجلس حقوق الإنسان والإجراءات الخاصة المتضمنة، ولا سيما المقرر الخاص لتعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين وزياراته إلى بلدان آسيا مثل أندونيسيا وكوريا الجنوبية والفلبين.

التأكيد على إعلان دوربان وبرنامج العمل الذي اعتمد في المؤتمر العالمي ضد العنصرية والتمييز العنصري ورتاب الأجنبي والتعصب ذي الصلة في دوربان، جنوب أفريقيا، أيلول/سبتمبر 2001، كوثيقة تاريخية في الجهود العالمية للقضاء على العنصرية والتمييز العنصري ورتاب الأجنبي والتعصب ذي الصلة.

الترحيب بعقد مؤتمر دوربان الاستعراضي الذي سيعقد في جنيف بين 20-24 نيسان/أبريل 2009 وإنشاء لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان ومجموعة عمل للمؤتمر الاستعراضي في المؤتمر الدولي التاسع للمؤسسات الوطنية في نيروبي، كينيا، في تشرين الأول/أكتوبر 2008.

الاعتراف بأهمية النهج القائم على حقوق الإنسان بالنسبة للهجرة، فضلاً عن المشاركة الكاملة لمؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في المنتدى العالمي للهجرة وعملية التنمية.

الترحيب باعتماد، في الوقت المناسب، في 5 تشرين الثاني/نوفمبر 2008 للتوصية العامة رقم 26 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو) المعني بالنساء العاملات المهاجرات اللاتي قد يكن عرضة لسوء المعاملة والتمييز.

الإشارة إلى أن الهجرة يمكن أن تكون قوة اجتماعية إيجابية بما المهاجرين يقدمون مساهمات قيمة لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية في كل من الوطن والبلد المضيف، بما في ذلك الحد من الفقر، وبما أن المهاجرين يساهمون في إنعاش المجتمع المتنوع وعلاقات أكثر استنارة بين الشعوب،

الإشارة أيضاً بأن وضع العمال المهاجرين وأسرههم قد أصبح قضية حرجية من قضايا حقوق الإنسان المعاصرة في جميع أنحاء العالم، وبخاصة فيما يتعلق بالاستغلال من قبل المتاجرين ومهربي البشر ووكلاء التوظيف والمسؤولين الفاسدين؛ الوفيات والإصابات أثناء العبور؛ التمييز ورهاب الأجانب؛ مختلف أشكال التمييز بما في ذلك الإساءة الجنسية؛ التعرض للسخرة والعبودية والممارسات الشبيهة بالرق؛ وظروف العمل التي لا تطاق؛ والمعاملة اللاإنسانية في حالات التوقيف والاعتقال والترحيل،

الاعتراف بالدور الفريد الذي تلعبه المؤسسات الوطنية في تطبيق معايير حقوق الإنسان العالمية على المستوى الوطني، وبذلك تضمن استقلاليتها وفعاليتها وفق مبادئ باريس، التي تمكّنها من المساهمة في تعزيز وحماية حقوق المهاجر من خلال الحوار بين السلطات العامة ومنظمات المجتمع المدني على المستوى الوطني،

الحث بالتالي على التعزيز المستمر لدور ومشاركة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آليات حقوق الإنسان الدولية، مثل مجلس حقوق الإنسان (الاستعراض الدوري الشامل والإجراءات الخاصة) وهيئات معاهدات حقوق الإنسان كما في المبادرات الإقليمية لحقوق الإنسان،

التأكيد مجدداً على أن مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في منطقة آسيا والمحيط الهادئ ينبغي أن تلعب باستمرار دوراً فعالاً في حماية وتعزيز حقوق الإنسان في المنطقة، مع بذل جهود خاصة للدفاع عن نهج حقوق الإنسان في الهجرة وإدارة الهجرة وتشجيع إنشاء مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في البلدان التي لم تنشأ فيها بعد،

الترحيب بالجهود والتقدم الذي أحرزته منتدى آسيا والمحيط الهادئ للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشأن قضايا الهجرة، ولاسيما الإتجار بالنساء والأطفال

الترحيب بالجهود المبذولة من قبل منتدى مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية التابع لآسيان للمساهمة في تطوير وإنشاء هيئة حكومية دولية لحقوق الإنسان وفقاً لميثاق الآسيان، ومساهمات لجنة عمل آسيان للمجتمع المدني فيما يخص العمال المهاجرين في إعلان آسيان من أجل حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين (أسيبو 2007)،

التذكير بالمخاوف والقضايا الأساسية المحددة من قبل استعراض عملية جاكارتا المتعلقة بالأطر القانونية والمؤسسية والسياسة في البلدان التي شملت الدراسة والتي تعتبر ضارة بحقوق الإنسان للمهاجرين في وضع غير قانوني وعاملات المنازل المهاجرات،

إظهار التضامن مع استعراض عمليات جاكارتا - مناشدة منتدى آسيا والمحيط الهادئ في ندائه لوضع معايير إقليمية لحقوق الإنسان من المهاجرين في وضع غير قانوني وعاملات المنازل المهاجرات (كوالامبور 2008)،

الإشارة إلى أهمية العلاقات الإقليمية وفي الأقاليم نفسها بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية بالأخذ بعين الاعتبار طبيعة الهجرة والقدرة على تبادل المعلومات والدعم عند التعامل مع المهاجرين وقضايا الهجرة الخاصة،

التأكيد مجدداً على ضرورة زيادة التعاون وتبادل المعلومات وأفضل الممارسات، بما في ذلك تطوير برامج وآليات مشتركة محددة فيما بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على المستويين الإقليمي والعالمي،

الإشارة باهتمام كبير إلى النداءات المماثلة من أجل التعاون فيما بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في مناطق أخرى، بما في ذلك إنشاء آليات التواصل والتنسيق بين مؤسسات حقوق الإنسان ودعوة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية للانخراط في تعاون عالمي والاستفادة من شبكات اتصالاتها للتواصل حول قضايا الهجرة وتقديم توصيات لتقوية التعاون بين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لضمان تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان للمهاجرين،

الترحيب بنتائج مؤتمر سيول لحقوق الإنسان للمهاجرين والمجتمع المتعدد الثقافات (أسيول، 10-12 تشرين الثاني/نوفمبر لعام 2008) الذي يقر بالحاجة الملحة لتطوير استراتيجيات ومبادئ توجيهية عملية المنحى لتقوية وتعزيز التعاون فيما بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا لمواجهة التحديات التي تم تحديدها خلال المؤتمر،

الإشارة إلى التزام سيول "بتعزيز التعاون الإقليمي بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عندما يقتضي الأمر" وذلك من أجل تنفيذ إعلان سيول في المؤتمر الدولي السابع للمؤسسات الوطنية من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان الذي انعقد في سيول بين 14-17 أيلول/سبتمبر 2004،

الترحيب بتأسيس عملية سيول كإطار عمل للتعاون بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأصحاب المصالح الآخرين، اعتماد المبادئ التوجيهية التالية لتعاون المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من أجل تعزيز وحماية حقوق الإنسان للمهاجرين في آسيا.

القسم 1: مجالات العمل الأساسية

تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على اتخاذ إجراءات في المجالات التالية لغرض الترويج لحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين وحمايتهم:

آليات وطرائق حقوق الإنسان الدولية

1. الوضع القياسي للنساء المهاجرات العاملات على المستوى الدولي والإقليمي.
2. الترويج لمصادقة عالمية على المؤتمر الدولي حول حماية كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، خاصة ضمن الدول الأصلية في آسيا.
3. الترويج لمصادقة عالمية على كل معاهدات الأمم المتحدة الدولية الأخرى حول حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية المرتبطة بقضايا المهاجرين وتنفيذها.
4. الترويج للمصادقة على بروتوكول بالرمو الثاني ضمن إطار اتفاقية الأمم المتحدة ضد الجريمة العالمية المنظمة.
5. ضمان التقرير المستمر بشأن المراقبات الإستنتاجية والتوصيات المرتبطة بمعاهدات حقوق الإنسان المذكورة أعلاه، وضمان تنفيذها.
6. التشجيع على إزالة التحفظات فيما يخص معاهدات حقوق الإنسان المشرعة.
7. تمكين التعاون مع المقرر الخاص فيما يتعلق بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين وإجراءات خاصة أخرى أقامتها لجنة حقوق الإنسان.
8. المشاركة في آلية المراجعة العالمية الدورية وضمان تنفيذ توصياتها.
9. المشاركة في المنتدى العالمي حول الهجرة والتنمية.
10. تعزيز التعاون مع مكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة، خاصة مع وحدة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية ووحدة آسيا والمحيط الهادي.
11. تعزيز التعاون مع منظمات دولية، وبالأخص، مع منظمة العمل الدولية ومفوض الأمم المتحدة الأعلى للاجئين والمنظمة الدولية للهجرة.
12. بناء المؤسسات المتعلقة بإعلان الآسيان حول حماية حقوق العمال المهاجرين والترويج لها (كانون الثاني/نوفمبر 2007)

التنفيذ الوطني لمعايير حقوق الإنسان الدولية

13. تقديم الدعم والتشجيع على إنشاء مؤسسات وطنية مستقلة معنية بحقوق الإنسان تتوافق مع المبادئ المرتبطة بوضع وأداء المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المعنية بحماية حقوق الإنسان والترويج لها (مبادئ باريس).

14. تعزيز ولايات مؤسسات وطنية معنية بحقوق الإنسان فيما يتعلق بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين.
15. تطوير وتنفيذ خطط عمل وطنية تتضمن حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين، وضمان تنفيذ هكذا خطط.
16. تنسيق التشريعات والسياسات الوطنية بما يتوافق مع معايير حقوق الإنسان الدولية.
17. تحسين تنسيق السياسات بين الوكالات الحكومية في معالجة مسائل الهجرة وفق مبادئ حقوق الإنسان.
18. تعزيز التعاون مع الوكالات الحكومية ذات العلاقة.
19. تعزيز التعاون مع الأطراف المعنية بالمنظمات غير الحكومية والجامعات ووسائل الإعلام وغيرها من الجهات الممثلة للمجتمع المدني.
20. ضمان مشاركة المهاجرين في عملية صنع قرارات السياسات وتنفيذ السياسات.

الحلول والخدمات

21. توفير حلول فعالة كتقديم الشكاوى والاستشارة والتحقيق وإلى ما هنالك بشأن انتهاكات حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين، وبالأخص، العاملين غير النظاميين وغير الموثقين وضحايا المتاجرة والتخريب والتحرش الجنسي.
22. توفير مساعدة قانونية أو خدمة وإعانة شبه قانونية.
23. تعزيز وضمان وصول المهاجرين وأفراد عائلاتهم للتعليم والضمان الاجتماعي والخدمات الطبية والقضائية والقانونية.

التثقيف والتدريب والتوعية

24. تطوير التثقيف والوحدات التدريبية والمواد حول حقوق الإنسان في كل اللغات المناسبة.
25. القيام بحملات لتوعية الجمهور على حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين.
26. تثقيف المهاجرين بشأن حقوقهم قبل خروجهم من البلد الأصلي وبعد وصولهم إلى البلد المقصد.
27. تثقيف وتدريب الموظفين الحكوميين بشأن حقوق الإنسان المتعلقة بالمهاجرين، وبالأخص الشرطة وموظفي الإصلاحية والموظفين المسؤولين عن الهجرة.
28. الترويج لثقافة حقوق الإنسان، مما يعني الترويج للتسامح ولاحترام التنوع الثقافي وللتفاهم ما بين الثقافات المتباينة لأجل محاربة العنصرية والتمييز العرقي ورهاب الأجانب وحالات التعصب ذات الصلة.
29. القيام بدراسات واستبيانات وأبحاث تعاونية بشأن القضايا المتعلقة بالمهاجرين.

العمال المهاجرون

30. تطوير السياسات الوطنية بشأن توظيف العمال الأجانب، وبما في ذلك نشاطات التوظيف لدى الشركات ونشاطات الوكالات التوظيفية، وفقاً لمعايير حقوق الإنسان الدولية.
31. إنشاء مجموعة من المعايير الدنية لظروف العمل وسياسات مكان العمل بما في ذلك السلامة والأمن والساعات الإضافية والشاؤدة والأجرة العادلة والملائمة والمعلومات الواضحة بشأن واجبات العمل والحد من حواجز اللغة واحترام الاعتقادات الثقافية والدينية وأخذها بعين الاعتبار عند تعيين واجبات العمل وساعات العمل وعند التسريح من العمل.
32. رعاية المبادرات التشريعية الرامية لزيادة الغرامات بشكل كبير على انتهاك قوانين العمل الوطنية وقوانين التوظيف أو سياسات التوظيف.

33. إنشاء مجموعة من المعايير الدنية للظروف المعيشية المتعلقة بالمسكن المؤمن من قبل المشغل للعمال المهاجرين وأسرهم، حيث يكون ذلك مناسباً، وبما في ذلك المتطلبات اللازمة لتوفير الميزات الأساسية كالمأوى والمياه والتدفئة والإنارة.

34. رعاية المبادرات التشريعية والإدارية الرامية لضمان تنفيذ قوانين العمل المنزلي وقوانين التوظيف على العمال المهاجرين بشكل مواز لتنفيذها على قوة العمل الوطنية بما يشمل ذلك من تأمين الخدمات الطبية والمشاركة في نظام الراتب التقاعدي الوطني وتعويض الإعاقة وحوادث العمل وحق إنشاء الاتحادات والانخراط فيها وحق اللجوء للمعاملات القانونية للأجور غير المدفوعة.

35. تعزيز الحق بتغيير المشغل، وبالأخص في الحالات الاستغلالية أو غيرها من ظروف العمل غير العادلة.

36. القيام بأبحاث وتطويرات ومنشورات بخصوص عقود نموذجية للعمال المهاجرين، حيث تكون مختصة بالقطاع وأخذة لقوانين العقود الوطنية بالاعتبار.

37. مراقبة حالة حقوق الإنسان الخاصة بالعمال المهاجرين غير النظاميين خلال فترات تنفيذ الحكومة لقوانين الهجرة الوطنية بشكل مكثف وزيادة الحكومة من حجز وترحيل العمال غير النظاميين، وبما يشمل ذلك أحكام العفو والإعادة إلى الوطن.

38. تعزيز حق طالبي اللجوء في إعالة أنفسهم من خلال توظيف مؤقت أو من خلال طرق أخرى للإعالة خلال انتظارهم للحكم بشأن حالتهم.

39. ضمان إنهاء حالة عدم شرعية ضحايا التهريب والمتاجرة.

النساء المهاجرات

40. ضمان سلامة وأمن وكرامة العاملات المهاجرات في مكان عملهن المقصود قبل خروجهن من البلد الأصلي وخلال وجودهن في الترانزيت وبعد وصولهن إلى البلد المقصد.

41. وضع معايير دنية تطبق على عمالة ومعاملة النساء العاملات في المنازل، وبما في ذلك الحق بيوم واحد من الراحة كل أسبوع كحد أدنى.

42. تعزيز السياسات الوطنية فيما يتعلق بنشاطات سمسرة الزواج الدولية، وبما يتضمن ذلك من سياسات معينة ترمي للحوّل دون نشاطات تضلل النساء وتدفعهن للزواج أو تنتهك الكرامة الإنسانية للنساء من خلال معاملة همجية ومهينة وتحديد هذه النشاطات وملاحقتها قانونياً حيث يكون ذلك ممكناً.

أطفال المهاجرين والأطفال المهاجرون

43. ضمان حق الأطفال بالتعلم بغض النظر عن الوضع الشرعي للهجرة الخاص بالأطفال أنفسهم أو بأسرهم.

44. الحؤول دون العنصرية والتحيز ضد أطفال المهاجرين والزواج الدولية والأطفال المهاجرين في المدارس وفي الصف.

45. تعزيز الاندماج الثقافي والاجتماعي فيما يتعلق بأطفال المواطنين في الخارج وتعزيز إعادة الاندماج الاجتماعي والتعليمي لدى أطفال المهاجرين العائدين.

46. التشجيع على تسجيل الولادات ومنح الجنسية المناسبة وفق قوانين كل من البلد الأصلي والبلد المقصد، وبالأخص تسجيل أطفال المهاجرين غير النظاميين حديثي الولادة بدون الخوف من خطر الاعتقال أو الاحتجاز.

47. توسعة برامج الخدمة الاجتماعية التي تمنح مساعدة مادية لأجل رعاية الأطفال والخدمات الطبية بغض النظر عن الوضع الشرعي للهجرة لدى الجهة المتلقية.

48. حماية حقوق الإنسان لدى أطفال المهاجرين في مرافق التوقيف.

القسم II: الهيكلية العاملة

عملية سيول

- عملية سيول، التي هي إطار عمل للتعاون ما بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان وأطراف أخرى معنية، تهدف لتنفيذ خطة العمل الموضحة في القسم 3 من هذه الإرشادات، ويقام بها وفق التالي:
49. تعيّن مفوضية حقوق الإنسان الوطنية في كوريا كداعية لعملية سيول.
50. يطلب من الداعي أن ينظم، بالتعاون مع منتدى آسيا والمحيط الهادي، الاجتماع القادم من عملية سيول التي ستقام في العام 2009 (عملية سيول 2009).
51. سيتعاون الداعي لحد بعيد مع عملية جاكرتا التي تركز على حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين في حالة غير نظامية وبالعمال المنزليين المهاجرين.
52. يطلب من منتدى آسيا والمحيط الهادي أن يقوم بتأمين المساعدة والدعم اللازمين، وبما في ذلك المادي منه، لعملية سيول فيما يتعلق بتنفيذ هذه الإرشادات.
53. مقرر الأمم المتحدة الخاص المعني بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين سيدعى للمشاركة في عملية سيول 2009.
54. سيتم إنشاء مركز تنسيق داخل كل مؤسسة وطنية لحقوق الإنسان لتخدم كالقناة الأساسية لكل الجهود التعاونية المرتبطة بتنفيذ هذه الإرشادات.
55. تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المعنية على الدخول في اتفاقيات تفاهم بشأن المسائل التي تشكل هاجسا مشتركا لديها فيما يتعلق بتعزيز حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين وحمايتهم.
56. تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان المعنية على تطوير برامج تبادل طواقم الموظفين لمعالجة المسائل التي تشكل هاجسا مشتركا لديها فيما يتعلق بتنفيذ هذه الإرشادات.
57. سيقدم اقتراح لأعضاء مجلس منتدى آسيا والبحر الهادي لكي تخلق مجموعة عاملة حول الهجرة كما قرر في المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتهم (سانتا كروز، بوليفيا، 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006).
58. سيقدم اقتراح لأعضاء مجلس منتدى آسيا والبحر الهادي لكي يأخذوا بالاعتبار تناول مسألة الهجرة كموضوع تدراس وتوصية لدى لجنة الخبراء القانونيين الاستشارية للعام 2009/2010.

القسم III: خطة العمل

- تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا على القيام بالأعمال التالية بالتنسيق مع عملية سيول بهدف تعزيز حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين وحمايتهم:
59. تطوير خطط عمل متوسطة الأجل لتنفيذ هذه الإرشادات على المستوى الإقليمي.
60. تطوير خطط عمل ملموسة تتماشى مع هذه الإرشادات كجزء مكمل لخطة العمل السنوية لدى كل مؤسسة وطنية تعنى بحقوق الإنسان ابتداء من عام 2009.
61. مراقبة حالة حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين في كل بلد.
62. تطوير وتقوية العلاجات لكي تعالج انتهاكات حقوق الإنسان المرتكبة بحق المهاجرين، وبالأخص المهاجرين غير النظاميين وغير الموثقين.
63. القيام بعمل مشترك، عندما يكون ذلك مناسباً، لمعالجة المسائل التي تشكل هاجساً مشتركاً وتتطلب رداً منسقاً دولياً.
64. إصدار تقرير سنوي حول تنفيذ هذه الإرشادات.

65. إنشاء مشاريع بحث مشتركة بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في آسيا حول أسباب وعمليات وعواقب الهجرة الدولية.
66. البدء بحملة دولية لأجل القيام بمصادقة عالمية على المؤتمر الدولي لحماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد عائلاتهم وللمصادقة على غيرها من معاهدات حقوق الإنسان ذات الصلة.
67. العمل باتجاه إدراج مبادرات الهجرة ضمن خطط العمل الوطنية لحكومات مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية.
68. تطوير وحدات ومواد تدريبية تتعلق بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين.
69. البدء والعمل على تنفيذ حملات عمومية لحقوق الإنسان بشأن قضايا المهاجرين تهدف إلى التوعية.
70. البدء بالتثقيف حول حقوق الإنسان وبرامج تدريبية للمهاجرين قبل خروجهم من البلد الأصلي وبعد وصولهم إلى البلد المقصد.
71. القيام بالبرامج التدريبية حول حقوق الإنسان لأجل الموظفين الحكوميين، وبالأخص وكالات تنفيذ القانون، بما تشمل من منشآت الهجرة والشرطة والتوقيف.
72. المشاركة في وضع المعايير الإقليمية وعمليات بناء المؤسسات المتعلقة بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين ومراقبة ذلك.

الملحق 5: إعلان سانتا كروز

المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايته: سانتا كروز، جمهورية بوليفيا، 24-26 تشرين الأول/أكتوبر 2006

1. كُرس المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها لموضوع دور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في التعامل مع الهجرة. نظم المؤتمر من قبل أمين المظالم البوليفي من 24 إلى 26 تشرين الأول/أكتوبر 2006، وذلك بالتعاون مع مكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان واللجنة الدولية المنسقة للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان. وقدم المشاركون شكرهم على الدعم الذي قدم من قبل كل من أمانة المظالم ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان و"الحقوق والديمقراطية" والصندوق الخاص لأمين المظالم والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في أمريكا اللاتينية والكاريبي وشبكة المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في أمريكا واللجنة البريطانية.
2. تعبر المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عن جليل شكرها لأمانة المظالم في بوليفيا لتنظيمها الممتاز للمؤتمر وحسن ضيافتها. وتقدر هذه المؤسسات أيضًا الاعتبار الذي أعطتهم إياه مدينة سانتا كروز. ولقد رحبت هذه المؤسسات برسالة مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان وأشاد بالعروض المثيرة التي قدمها كل من مقرر الأمم المتحدة الخاص الموكل بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين ورئيس لجنة العمال المهاجرين وغيرهم من المتحدثين الرئيسيين، وذلك بالإضافة للنقاشات والمشاورات المثمرة. قدمت المنظمات غير الحكومية من كافة أنحاء العالم مساهمة قيمة من خلال وجودها في منتدى سابق للمؤتمر ومن خلال مشاركتها الفاعلة في المؤتمر نفسه. وقد أغني المؤتمر أكثر حتى بمشاركة رئيس جمهورية بوليفيا وحاكم ولاية سانتا كروز.
3. يتبنى المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الإعلان التالي:

المؤتمر الدولي الثامن للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان.

4. التذكير بالوثائق العالمية التي اتفقت عليها الدول لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية، وبالأخص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية حول الحقوق السياسية والمدنية والمؤتمر الدولي حول إزالة جميع أشكال العنصرية العرقية والمؤتمر الدولي حول إزالة جميع أشكال العنصرية ضد النساء والمؤتمر حول حقوق الأطفال والمؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأسرههم ومؤتمر الأمم المتحدة ضد الجريمة العالمية المنظمة وبروتوكولاتها الإضافية ومؤتمرات منظمة العمل الدولية والوثائق الإقليمية ذات الصلة ووثائق دولية أخرى ذات صلة حول حقوق الإنسان.
5. الإدراك بأن هذه الوثائق توفر الشروط اللازمة للقيام بتدابير لحماية حقوق المهاجرين التي تشكل منطلقًا لأسلوب تعامل مع الهجرة مبني على حقوق الإنسان وتلتزم الدول بالقيام بها.
6. إدراك الدور المميز الذي لعبته المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتنفيذها لمعايير حقوق الإنسان الدولية على المستوى الوطني، وبهذه الطريقة تضمن استدامة حماية حقوق الإنسان.
7. الترحيب بالإرشاد والاجتهاد القضائي بشأن قضايا الهجرة المقدمة من قبل هيئات معاهدات حقوق الإنسان والإجراءات الخاصة، وبالأخص اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين والمقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين واللجنة المعنية بإزالة العنصرية ضد النساء واللجنة المعنية بإزالة العنصرية العرقية بالإضافة إلى أحكام وقرارات المنظمات والآليات الإقليمية.
8. التأكيد على الدور الذي لعبته المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان كما عبر عنه في كوينهاجن وفي إعلانات سيول التي تبنت من قبل المؤتمرين السادس والسابع الدوليين للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وذلك بخصوص الهجرة في سياق النزاع والإرهاب والتزاماتها في هذا الشأن.

9. الترحيب بالمبادئ والإرشادات الموصى بها بشأن حقوق الإنسان والإتجار بالبشر في آب/يوليو العام 2002 والتوصية العامة رقم 30 (2004) للجنة المعنية بالعنصرية العرقية بشأن حقوق غير المواطنين.
10. إدراك الارتباط ما بين الهجرة الدولية والنمو الإقتصادي والتنمية وبما يتضمن ذلك تقليل الفقر.
11. التذكير بأن الحواجز المادية، وبما فيها الجدران، تعرض الحقوق الأساسية كالحق بالحياة للخطر، كما قد أثبتت التجربة.
12. الترحيب بالمبادئ المرشدة بشأن التشرد الداخلي التي صاغتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1998.
13. الحث بالتالي على التحسين المستمر لدور المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ومشاركتها في نظام حقوق الإنسان الدولي وبما يشمل ذلك لجنة حقوق الإنسان المؤسسة مؤخرًا.

تعلن أن:

14. ستسعى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لتعزيز أسلوب حقوق الإنسان للتعامل مع الهجرة وإدارتها، وتشدد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على أن كل دولة مسؤولة عن ضمان احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل الأشخاص بغض النظر عن الوضع الشرعي للهجرة لديهم.
15. تلعب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان دورًا هامًا في ضمان الحماية القانونية المحلية الفعالة لكل المهاجرين، وبما في ذلك إتاحة الوصول للعدالة وعدم التمييز والمعاملة العادلة بما تشمل من الحماية الكاملة والفعالة في كل نطاقات المجتمع.
16. تلعب دورًا هامًا في الترويج لمجتمع يؤمن بأن التنوع قوة كامنة إيجابية تضمن تماسك المجتمع وسلميته وتكون دافعة للابتكار والنمو وللبناء على المبادئ الأساسية القائمة على المساواة والاحترام المتبادل.
17. ستقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بدراسة أسباب الهجرة وكذلك التوعية بشأنها، محيطة بذلك بالعوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية والتاريخية وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى الهجرة.
18. ستشارك المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تعاون عابر للبلدان وستستخدم شبكاتها للتواصل بشأن قضايا الهجرة – بين البلدان المجاورة والدول المرسل والمرسل إليه والمستخدمة كترانزيت، وستستفيد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من الشراكات الاستراتيجية مع منظمات المجتمع المدني لكي تتمكن من القيام بالدعوة والبحث والتعليم العام والحملات الإعلامية والمراقبة المستمرة والنشاطات التحقيقية الخاصة بها.

لأجل تنفيذ هذا الإعلان، تقبل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بـ:

19. إنشاء مجموعة عاملة من خلال المحكمة الجنائية الدولية لتحديد خطة عمل متماسكة لتنفيذ هذا الإعلان في الجلسة التاسعة عشرة للمحكمة الجنائية الدولية والطلب من المجموعات الإقليمية فعل الشيء ذاته.
20. تطوير وتنفيذ استراتيجيات ضمن مؤسساتها لمعالجة مشاكل الهجرة.
21. تطوير خطط عمل بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في دول المرسل والمرسل إليه ودول الترانزيت بالتعاون مع شركاء يشملون المجتمع المدني.
22. الطلب من مكتب المفوض الأعلى لحقوق الإنسان تحضير دراسة يمكن أن تتضمن أيضا أفضال ممارسات للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان فيما يتعلق بالهجرة.
23. تشجيع دولها على دعم لجنة العامل المهاجر والمقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين والمطالبة بتطبيقها وتطبيقها للمؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والإبلاغ عن التدابير الواقعية التي اتخذت في هذا الشأن في جلسة المحكمة الجنائية الدولية القادمة.

إرشادات عامة

فيما يلي ملخص للجوانب الأساسية التي قد تتدخل المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان فيها لتعزيز حقوق المهاجرين وحمايتهم:

الأحكام التشغيلية

التصديق

24. يجب أن تروج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان للمصادقة على المؤتمر الدولي لحماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من خلال الطرق المناسبة التي تشمل الحملات والاستشارات بشأن السياسة والمؤتمرات والمنشورات بشأن فوائد المؤتمر وخلفيته.

25. فيما يخص العدد الكبير من الحكومات المترددة بشأن المصادقة على المؤتمر، يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بتحليل الأسباب وراء عدم التصديق بما في ذلك سوء الفهم وغيرها من العوائق ويجب عليها أيضاً العمل على تقديم الدلائل الجدلالية لمواجهة هذه الهواجس.

26. لمحاولة دعم المصادقة على المؤتمر الدولي حول حماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تكوين شراكة مع منظمات المجتمع المدني.

التنفيذ الحكمي والواقعي

27. يجب أن تراقب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان عن كثب التنفيذ المحلي الإداري والتشريعي للمواثيق الدولية ذات الصلة بأي من استعمالات المهاجرين لهذه الحقوق.

28. يجب أن تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تطوير إطار عمل وطني قانوني لتعزيز حقوق الأشخاص المشردين داخلياً، معطين اهتماماً خاصاً لترويج وحماية حقوق النساء والأطفال المشردين داخلياً والشعوب الأصلية وكل المجموعات الضعيفة.

29. يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بمراقبة الشكاوى والتحقيق فيها والمبادرة بها عندما يكون ذلك مناسباً لحماية حقوق العمال المهاجرين. وكجزء من جهود المراقبة المستمرة، يجب عليها تضمين قسم يتعلق بالهجرة يشمل تأثيرات الهجرة على التنمية في تقاريرها السنوية. يحث على القيام بالتقارير الخاصة عندما يكون ذلك ملائماً.

30. يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بحماية حقوق ضحايا الإتجار والتهرب، النساء والأطفال منهم خاصة، بما يتضمن ذلك توفير المساعدة القانونية لهم أو القيام بإجراءات قانونية لحماية حقوق الأشخاص المتاجر بهم.

31. يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حماية حقوق المهربين، النساء والأطفال منهم خاصة، من الأذى أو التهديدات أو التخويف من قبل المهربين وشركائهم.

32. على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أن تؤكد بالتشريعات الوطنية تحدد جرائم الإتجار والتهرب وعناصرها المتنوعة المستحقة للعقاب وأنها توفر حماية للأشخاص المهربين والمتاجر بهم وبما يتضمن ذلك الحماية من الترحيل أو الإعادة المستعجلة إذا كان ذلك سيشكل خطراً أمنياً بالنسبة للأشخاص أو أسرهم.

التعاون

33. أن تستفيد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من الخيارات العديدة المقدمة من قبل هيئات الأمم المتحدة الخاصة بالمعاهدات ودورة الإبلاغ عن المعاهدات للتعبير عن مخاوفها بشأن المهاجرين في بلادها.

34. يجب أن تستخدم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان كل آليات لجنة حقوق الإنسان وبالأخص إجراءاتها الخاصة لحماية حقوق المهاجرين والدعوة للتركيز أكثر على حقوق العمال المهاجرين.

35. يجب أن تستخدم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الآليات والمؤتمرات والأنظمة والمحاكم الإقليمية الموجودة.
36. يجب أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ضمن شبكات إقليمية لمعالجة الجوانب الإقليمية للهجرة والتنمية من منظور حقوق الإنسان والنشاط التعاوني المشترك.
37. يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان القيام بالأبحاث والعمل على تحديد وتبادل الممارسات الأفضل فيما يتعلق بالهجرة والتنمية بما في ذلك الجانب المتعلق بالاستخدام الخلاق والمنتج للحالات المالية لدعم التنمية.

الأسلوب الحكمي والعملي للتنفيذ

38. يجب أن تطلق المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حملات عامة لكي تتصدى للآراء الشائعة حول المهاجرين وتروج لمعرفة حقوقهم واحترامها. وفيما يتعلق بوسائل الإعلام، يجب أن تروج المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لدراية بشأن المهاجرين وقضايا المهاجرين، بما في ذلك الأثر الإيجابي للهجرة والتعددية، بالإضافة إلى الاطلاع بشأن الخطر المتعلق بالاستغلال.
39. يجب أن تساعد المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تطوير إرشادات وأو تدريب لسلطات الولايات المعنية ومسؤوليها كالشرطة وحراس الحدود ومسؤولي الهجرة وغيرهم من المعنيين بالكشف عن المهاجرين واعتقالهم وتلقيهم ومعالجة أمورهم وبتفتيش مراكز اعتقال المهاجرين.
40. يجب أن تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على توفير المساعدة العملية والقانونية للمهاجرين عند وصولهم، بما يشمل ذلك تسهيل إنشاء مكاتب في المدن الحدودية. ويجب أن تراقب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان إجراءات الترحيل.
41. يجب أن تركز المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للمهاجرين بنفس مقدار تركيزها على حقوقهم المدنية والسياسية. يجب أن تشجع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان الحكومات على تبني سياسات تنظم الوضع الشرعي للمهاجرين وتضمن إمكانية وصولهم للخدمات الاجتماعية وبما في ذلك الخدمات التعليمية والصحية. ويجب عليها أيضا المساعدة في ضمان حماية حقوق العمالة لدى المهاجرين وذلك بما يشمل العمل المحترم والحماية الاجتماعية الكاملة.
42. بالأخص، يجب أن تساهم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في خلق الظروف في الدول المتلقية لإعادة لم شمل عائلات العمال المهاجرين وتوفير التعليم المجاني لأطفال المهاجرين وفق معايير حقوق الإنسان الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، يجب أن تضغط المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان على الدول لكي تتبنى الأخيرة تدابير طارئة تضمن توفير الخدمات الأساسية للمجتمعات الأصلية ولمجموعات أخرى ضعيفة تفتقر لمثل هكذا خدمات.
43. يجب أن تضع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان اللاجئين وطالبي اللجوء بين المجموعات التي تتطلب اهتماما خاصا. وبالأخص، يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بدور فعال في تنفيذ أهداف ونشاطات وبرامج أجنحة الحماية الدولية المروج لها من قبل مفوض الأمم المتحدة الأعلى للاجئين والتأكد من إدراجها ضمن الأجنحة الإقليمية لكل من العمل أو/وخطط العمل.
44. يجب أن تقوم المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بإجراء الأبحاث حول الوضع الحقيقي للاجئين الأصليين واللاجئين من الأقليات وغيرهم من اللاجئين. وقد يشمل هذا تطوير بيانات مقسمة بحسب الجنس والمجموعة العرقية وتطوير إحصائيات دقيقة واقتراحات بشأن السياسة ليعكس صورة عن التعددية ويسمح بمشاركة الأقليات والأشخاص المشردين داخليا والمجتمعات الأصلية في العمليات السياسية والاستشارية بشأن قضايا تؤثر عليهم لضمان أن حاجاتهم تلبى بشكل أفضل.

تبنى في سانتا كروز

26 تشرين الأول/أكتوبر 2006

الملحق 6: إعلان زاكاتيكاس

ورشة العمل الدولية للمؤسسات الوطنية لأجل الترويج لحقوق الإنسان وحمايتها:
الأسباب والآثار وعواقب ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان: زاكاتيكاس، المكسيك:
14-15 تشرين الأول/أكتوبر 2004

ورشة العمل الدولية للمؤسسات الوطنية لأجل الترويج لحقوق الإنسان وحمايتها: الأسباب والآثار وعواقب ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان، الذي نظّمته لجنة حقوق الإنسان الوطنية في المكسيك ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان بدعم من مفوضية حقوق الإنسان في زاكاتيكاس، أقيم في زاكاتيكاس، المكسيك، في 14 و15 تشرين الأول/أكتوبر عام 2004.

ورشة العمل افتتحتها حكمة زاكاتيكاس، الأنسة آماليا غارسيا، وقد حضرها ممثلون عن مجلس الشيوخ المكسيكي وعن الحكومة المكسيكية وعن 25 مفوضية حقوق إنسان حكومية في المكسيك، سبعة عشر مؤسسة وطنية من ألبانيا والسلفادور وغواتيمالا والهندوراس والهند والمكسيك والمغرب ونيوزيلندا ونيجيريا وبنما والباراجواي والبيرو والفلبين وإسبانيا وتايلند وأوكرانيا وفنزويلا مثلت من قبل رؤسائها أو غيرهم من مسؤوليها الكبار.

المشاركون في ورشة العمل الدولية للمؤسسات الوطنية لأجل الترويج لحقوق الإنسان وحمايتها: الأسباب والآثار وعواقب ظاهرة الهجرة وحماية حقوق الإنسان

بموجب هذا يتبنون الإعلان التالي:

التذكير بالوثائق العالمية التي اتفقت عليها الدول لحماية حقوق الإنسان والحريات الأساسية لكل الأفراد وبما فيهم المهاجرين، بالإضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمؤتمر الدولي حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤتمر الدولي حول الحقوق المدنية والسياسية وكذلك التركيز على المساهمة التي يمكن أن تقدمها هذه المؤتمرات والوثائق وغيرها للسلاسل والأمن الدوليين جنباً إلى جنب مع المرسوم التأسيسي للأمم المتحدة والوثائق الإقليمية ذات الصلة.

إعادة التأكيد على عالمية كل الحقوق وعدم قابليتها للتجزئة والانتقال المتبادل فيما بينها، سواء أكانت الحقوق المدنية، السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية أو الثقافية منها.

الترحيب بدخول المؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم حيز التنفيذ وتقدير العمل الهام الذي أؤكلت به لجنّتها لحماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

الإدراك بأن المؤتمر الدولي يوفر أساساً هاماً لتقييم الاحترام تجاه حقوق العمال المهاجرين.

إدراك الدور المميز الذي لعبته المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تنفيذ معايير حقوق الإنسان على المستوى الوطني، ويشمل ذلك ما قد نص عليه في المبادئ المرتبطة بشأن حالة مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية المعنية بالترويج لحقوق الإنسان وحمايتها (قرار الجمعية العمومية 134/48 في 20 كانون الأول/ديسمبر 1993، الملحق) بخصوص المصادقة على وثائق حقوق الإنسان الدولية، ضامنة بذلك الدعم لحماية حقوق الإنسان.

اللاحظ بأن وضع العمال المهاجرين وأسرهم قد أصبح قضية حقوق إنسان معاصرة في جميع أنحاء العالم، وبالأخص فيما يتعلق بالاستغلال من قبل التجار ومهربو البشر وعملاء التوظيف والمسؤولين الفاسدين؛ والموت والإصابة في الترانزيت؛ والعنصرية والاستغلال والضعف والتحرش الجنسي في البلاد المقصودة؛ والمعاملة في قضايا التوقيف والاعتقال والترحيل إلى الوطن.

الإدراك بأنه من المستحيل قمع الرغبة بالهجرة من خلال طرق وإجراءات قانونية، وبالأخص عندما تكون الهجرة نتيجة النزاع أو البطالة أو الفقر أو الظلم.

اللاحظ بأن الهجرة يمكن النظر إليها أيضاً على أنها قوة إيجابية وبأن المهاجرين يمكن أن يقدموا مساهمة قيّمة للتنمية الاقتصادية وللتعددية ولعلاقات أفضل بين الناس.

لحظ أهمية العلاقات الإقليمية الداخلية والخارجية ما بين المؤسسات الوطنية، بحكم طبيعة الهجرة ومقدرة هذه المؤسسات على مشاطرة المعلومات ودعم بعضها البعض عند تعاملها مع مهاجرين ومعالجتها لقضايا هجرة معينة.

إدراك أهمية المعلومات المناسبة والكاملة والحالية فيما يتعلق بوضع حقوق المهاجرين وملتفتين لأن عددًا من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان قد حضرت تقارير تحتوي هكذا معلومات.

لحظ الحاجة الطارئة لإطار عمل إقليمي وعالمي قوي للهجرة يتعرض للـ:

(أ) العوامل الدافعة في البلدان الأصلية وبما يتضمن ذلك من الافتقار للحكم الجيد والفقر والنزاع المدني والبطالة وقلة التنمية;

(ب) عمليات عادلة وفعالة لتسهيل تلبية حاجات العمل في البلدان المثلقة;

(ج) الاستثمار في مجال البنى التحتية وتدريب الموظفين وتنسيق هياكل السياسات لإدارة تيارات الهجرة وحماية العمال المهاجرين;

(د) حماية حقوق الإنسان كلها وكرامة المهاجرين تحت كل الظروف.

التأكيد على أن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان تتطلب موارد ملائمة لكي تنجز تفويضاتها وعلى أن ضمان ذلك يقع على عاتق الدولة.

وعليه، فإن هذه المؤسسات تعلن أنها سوف:

1. تعامل حماية حقوق المهاجرين والترويج لها كأولوية ولذلك الغرض لتلك النهاية ستحدد مراكز تنسيق لهذا المجال ضمن مؤسساتها.
2. تركز الجهود لضمان الوعي بحقوق المهاجرين، ويشمل ذلك التثقيف بشأن حقوق الإنسان وحملات التوعية;
3. تقوم بتدابير بالتعاون مع حكوماتها لحماية الحقوق الاقتصادية للعمال المهاجرين، وبالأخص الترويج لوضع تعريفات عادلة لتحويلات نقود المهاجرين من بلد إقامتهم إلى بلدهم الأم;
4. تستمر في حث حكوماتها، وخاصة تلك التي تعود إلى الدول المثلقة، على المصادقة على المؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم;
5. تستمر في حث حكوماتها على المصادقة على مؤتمر الأمم المتحدة ضد الجريمة العالمية المنظمة وعلى البروتوكول القاضى بمنع وقمع والمعاقبة على الإتجار بالبشر وبالأخص النساء والأطفال منهم، وذلك بالإضافة إلى البروتوكول ضد تهريب المهاجرين برًا وجوًا وبحرًا، المكملين للمؤتمر;
6. تأخذ دورًا أكثر فعالية في عملية الإبلاغ لدى هيئة الأمم المتحدة للمعاهدات وستطلب من هيئات المعاهدات كافة أخذ القضايا المتعلقة بالمهاجرين بالاعتبار عند تدارس تقارير الدول الأطراف والتباحث مباشرة مع مؤسسات وطنية في هذا الشأن;
7. تشارك في تحزب قانوني لتسهيل مراجعة التشريعات المحلية بخصوص حقوق المهاجرين لكي تضمن توافقها مع المعايير والالتزامات الدولية فيما يخص حماية حقوق الإنسان وخاصة فيما يتعلق بعدم التمييز;
8. تقوم بتقديم بيانات للحكومات بشأن الإقترحات القانونية، وبالأخص فيما يتعلق بضمان عدم تعرض حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين للانتهاك من قبل تشريعات مكافحة الإرهاب;
9. تشجع على تحضير تقارير استعلامية بشأن حقوق المهاجرين والانتهاكات المزعومة لحقوقهم وتضمن إشارة خاصة لحقوق المهاجرين والأعمال التي تولتها المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في تقاريرها السنوية لضمان الترويج لتلك الحقوق وحمايتها;

10. تشجع الدول على تأمين حوار مناسب واسع النطاق على المستوى الوطني بين الحكومة ومؤسسات حقوق الإنسان الوطنية والحكومية والمجتمع المدني ارتكازاً على تقييمات بشأن حقوق المهاجرين وعلى سبيل المثال وليس الحصر من خلال الندوات وورش العمل والبرامج الإعلامية.
11. تشجع على خلق آليات للتواصل والتنسيق ما بين مؤسسات حقوق الإنسان لكي تتبادل المعلومات بشأن قضايا معينة أو مشاكل عامة تتعلق بانتهاكات للحقوق الأساسية للمهاجرين غير الموثقين بالإضافة إلى العمال المهاجرين، الأمر الذي سيعزز التعاون وسيهيئاً للتدخلات الممكنة من قبل هذه المؤسسات بحسب تفويضاتها؛
12. تشجع على إنشاء فاعادات بيانات إقليمية للبلاد الأصلية والمسارات ونقاط العبور وأماكن توقيف المهاجرين حيث يكون ذلك مناسباً، بهدف تعزيز عمل المؤسسات المسؤولة عن الهجرة وعمل مكاتب القنصليات؛
13. تعمل، حيث يكون ذلك ممكناً، مع شعب القنصليات لضمان معاملة المهاجرين، النظاميين وغير النظاميين منهم، وفق مبادئ ومعايير حقوق الإنسان؛
14. تروج لبرامج وحملات إعلامية حول الوعي بحقوق الإنسان لأجل العمال المهاجرين وقبل المغادرة وبعد الوصول على حد سواء، الأمر الذي يمكن أن يساعد أيضاً في إعادة جمع المهاجرين العائدين وبالأخص النساء والأطفال المهاجرين الذين كثيراً ما يواجهون الوصم بالعار عند عودتهم.
15. تحدد الآليات الأكثر فعالية من حيث الكلفة لتوفير أفضل مساعدة ممكنة للمهاجرين في أماكن التوقيف ومشاطرة أفضل الممارسات التي تستطيع تقوية الحماية الإجمالية للمهاجرين.
16. تنشئ تعاوناً إقليمياً بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان العائدة للبلدان الممثلة لتيارات هجرة كبيرة، بما يشمل ذلك فرق العمل المشتركة وإنشاء طرق اتصال وتقرير للعمال المهاجرين بالخارج وذلك بما يشمل الإقرار بحقوقهم الثقافية وحمايتهم.
17. تشارك نتائج الأبحاث المتعلقة بالعمال المهاجرين في أوطانهم وفي الخارج وستطلب مساعدة مكتب المفوض الأعلى لحقوق الإنسان في هذا الصدد.
18. تؤمن تدريباً للقسم الإداري والقضائي والأمني ولقسم الهجرة لضمان احترام كل حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين.
19. توفر الدعم وبما يشمل ذلك المساعدة القانونية للمهاجرين، الذين كثيراً ما يواجهون صعوبات في الوصول إلى الأنظمة العدلية.
20. تتأكد من احترام الدول لالتزاماتها الدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان وبالأخص فيما يتعلق بالحقوق الثابتة لدى كل المهاجرين.
21. تطلب دعماً من مكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان فيما يتعلق بدورها في التصدي للإتجار بالبشر، النساء والأطفال منهم خاصة، وفي معالجة أسباب هذه الظاهرة وذلك بالإضافة إلى توفير الحلول المناسبة لها.
22. تعالج قابلية إصابة المهاجرين وأسرهم بنقص المناعة والإيدز.
23. تروج لتبني خطط عمل وطنية وستتأكد من أخذها لحقوق العمال المهاجرين بالاعتبار، وبأنها ستطلب من الحكومات ضمان أخذ مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لمكانها الملائم في عملية صنع السياسات فيما يتعلق بالهجرة.
24. تقوي علاقاتها مع المجتمع المدني وبما في ذلك منظمات المهاجرين من خلال ضمانها للاحترام كل حقوق المهاجرين محلياً وإقليمياً ودولياً.
25. تتعاون مع منظمة العمل الدولية التي تلعب دوراً هاماً في الترويج لحقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين وحمايتهم، وبأنها ستطلب من مكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان تسهيل هذه العملية.
26. توافق على العودة لاستنتاجات نقاشاتها، ويفضل ألا يتأخر ذلك عن اجتماع اللجنة الدولية المنسقة للمؤسسات الوطنية للترويج لحقوق الإنسان وحمايتهم في نيسان/أبريل عام 2005.

يعبر المشاركون عن شكرهم لمفوضية حقوق الإنسان الوطنية في المكسيك ومكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان لتنظيمهم للورشة ولمفوضية حقوق الإنسان في زاكاتيكاس لما قدمته من الدعم. كما إنهم يعبرون عن تقدير خاص لحاكم ولاية زاكاتيكاس وغيره من سلطات الولاية لحسن ضيافتهم ويشيرون إلى المساهمات الهامة التي قدمها كل من الاتحاد المكسيكي للمنظمات العمومية لحماية حقوق الإنسان والمنظمات غير الحكومية.

تبني في زاكاتيكاس، المكسيك

15 تشرين الأول/أكتوبر 2004

الملحق 7: إعلان الرباط بشأن الهجرة وحقوق الإنسان

المحادثات العربية الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشأن الهجرة وحقوق الإنسان: الرباط، المغرب؛ 6-8 أيار/مايو 2008

تقديم

المحادثات العربية الأوروبية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بشأن الهجرة وحقوق الإنسان التي أقيمت في الرباط، المغرب، نظمتها اللجنة الاستشارية المغربية لحقوق الإنسان بالاشتراك مع المؤسسة الدنماركية لحقوق الإنسان والمركز الأردني الوطني لحقوق الإنسان وممثلي مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية من أوروبا والعالم العربي وتشمل السعودية ومصر وقطر وتونس والجزائر وموريتانيا وفلسطين والسويد وفرنسا وألمانيا والنرويج وإيرلندا واليونان. وبالإضافة إلى ذلك، شارك في المحادثات ممثلون عن مكتب مفوض الأمم المتحدة الأعلى لحقوق الإنسان في جنيف ووكالة الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية وعملية لاهاي بشأن اللاجئين والهجرة ولجنة المجتمع المغربي المقيم في الخارج ومؤسسة راؤول وولنبرغ في السويد والمؤسسة الدنماركية للدراسات الدولية.

اشترك المشاركون خلال الاجتماع بفعالية في نقاشات عن التحديات والفروقات بين معايير حقوق الإنسان الرامية لحماية حقوق المهاجرين واللاجئين والتنفيذ في الواقع. حصلت نقاشات مثمرة وبناءة في الاجتماع في الرباط تناولت الوقائع على الأرض من حيث احترام المهاجرين واللاجئين بالإضافة إلى قلة تصديق وتنفيذ معايير حقوق الإنسان الدولية كالمؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

سلط المشاركون الضوء على ميزات المناطق العربية والأوروبية من حيث التاريخ والثقافة والتنمية التي تؤدي لظهور تحديات تحتاج للمعالجة على أكثر من مستوى لكي يصلوا إلى تفاهم مشترك ومشاطرة للتجارب وللممارسات الأفضل وحتى الأسوأ منها فيما يخص حقوق المهاجرين واللاجئين آخذين بعين الاعتبار اختلافات اللاجئين وأوضاعهم في المنطقتين.

التذكير بعالمية الحقوق وعدم قابليتها للتجزئة والاتكال المتبادل فيما بينها وبأن حماية حقوق الإنسان، المنصوص عليها في قانون حقوق الإنسان الدولي، محط اهتمام جميع البشر وبما في ذلك المهاجرين واللاجئين بغض النظر عن وضعهم القانوني؛ ويشمل ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والاتفاقية الدولية حول الحقوق المدنية والسياسية والمؤتمر الدولي حول القضاء على جريمة التمييز العنصري والمعاقبة عليها والاتفاقية الدولية حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمؤتمر المتعلق بوضع اللاجئين والبروتوكول المتعلق بوضع اللاجئين والمؤتمر حول حقوق الطفل والمؤتمر حول مناهضة التعذيب والمؤتمر حول إزالة كل أشكال التمييز العرقي والمؤتمر حول إزالة جميع أشكال العنصرية ضد النساء والمؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والمؤتمر حول منع حصول جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها والمؤتمر حول حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والمؤتمر الدولي لحماية كل الأشخاص من الاختفاء القسري.

التذكير بتوصيات الاجتماع العربي-أوروبي الأول للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في ربيع العام 2007 في عمان، الأردن، بشأن تدابير مكافحة الإرهاب والاجتماع الثاني في خريف العام 2007 في كوبنهاغن، الدنمارك، حول العنصرية والتعصب ورهاب الأجانب والاجتماع العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في سانتا كروز في العام 2006 حول الهجرة.

إعادة التأكيد على أنه يجب على المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في المناطق العربية والأوروبية، وبالتوافق مع مبادئ باريس، تقوية دورها باستمرار كهيئات مستقلة وتشجيع الترويج لحقوق الإنسان وحمايتها وبما فيها حقوق المهاجرين واللاجئين. وبالإضافة إلى ذلك، الترويج لإنشاء مؤسسات وطنية تعنى بحقوق الإنسان في بلدان لم تنشأ فيها هكذا مؤسسات من قبل.

التأكيد على أن مؤسسات حقوق الإنسان لديها التزام بالترويج لتنمية مجتمع مفتوح وشامل، مما يعرض سلطات الدولة والحكومة للمساءلة لجهة مسؤوليتها عن ضمان الحماية الكاملة والمتساوية لحقوق الإنسان لدى كل الناس وبما فيهم المهاجرين واللاجئين.

للحظ بأن اجتماع المحادثات العربية-أوروبية حدد التحديات فيما يتعلق بقضايا الهجرة في كلتا المنطقتين. ويشمل ذلك تحديد الأسباب الجذرية للقضايا المتعلقة بالهجرة وطلب اللجوء والتي تشمل ولا تحصر بالأسباب المتعلقة بانتهاكات حقوق الإنسان كالاضطهاد والفقر والكوارث البيئية ولأو الأسباب التي تتعلق بفرص اقتصادية أفضل لاحتظين بأن هذا قد يؤدي أيضا لظهور أشكال جديدة من انتهاكات حقوق الإنسان كالتجارة بالبشر وانتهاكات لحقوق المهاجرين والعمال المنزليين المؤدية لحالات شبيهة بالاسترقاق ولأو أسباب تتعلق بالخطاب المفعم بالكرهية وتهديد المهاجرين المحسوس للأمن العام، الأمر الذي قد يؤدي لحالة معينة تحول دون حصولهم على العدالة والتعليم والصحة والرعاية الاجتماعية والأمن والعمل، وتمنعهم من العيش بكرامة.

الإقرار بأن البلدان في هاتين المنطقتين تتقدمان، وإن على مستويات مختلفة، في القيام بتدابير إيجابية لحماية حقوق المهاجرين واللاجئين على مستوى صنع السياسات واستضافة أعداد كبيرة من الأشخاص المسافرين وفي تأمين الوصول للمعاملات القانونية كالمساعدة القانونية وتسجيل الشكاوى وفي تبني تشريعات تضمن حقوق عمل متساوية والحق بأن يصبح المرء عضواً في الاتحادات وفي رابطات العمل وفي توفير الوصول للمواطنة المزدوجة وتزويد اللاجئين بحق زيارة بلدهم الأصلي عند السفر بجواز سفر أجنبي وما إلى هنالك.

الإعلان بأن المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من المنطقتين توافق على تطوير وتقوية التعاون الإقليمي والتعاون ما بين الأقاليم الرامي لمشاطرة التجارب والممارسات والتحديات الجيدة التي تعين مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية في مساعيها للترويج لحقوق الإنسان وحمايتها على المستوى الوطني.

التوصيات

اتفقت مؤسسات حقوق الإنسان المشاركة على الالتزام بالعمل باتجاه ضمان الترويج لحقوق المهاجرين واللاجئين وحمايتها على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. لأجل تحقيق هذا، قدمت التوصيات التالية:

- الإلحاح على الدول غير المقررة بالمؤتمرات بضرورة المصادقة على كل مؤتمرات الأمم المتحدة الدولية ومؤتمرات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وبالأخص المؤتمر الدولي حول حماية حقوق كل العمال المهاجرين وأفراد أسرهم والمؤتمر المتعلق بوضع اللاجئين والبروتوكول المتعلق بوضع اللاجئين.
- يجب أن تروج مؤسسات حقوق الإنسان بفعالية لكل حقوق الإنسان في سياق عملها لأجل المهاجرين واللاجئين.
- أخذ دور في تطوير التشريعات الوطنية الرامية لحماية حقوق المهاجرين واللاجئين والطلب من الدول تنسيق تشريعاتها الوطنية وفق معايير حقوق الإنسان الدولية. ويشمل ذلك حقوق المهاجرين واللاجئين وأعمال وجهود مؤسسات حقوق الإنسان باتجاه تنظيم وضع المهاجرين واللاجئين القانوني.
- يجب أن تتابع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، في كل من بلدانها، توصيات هيئات الأمم المتحدة للمعاهدات والإجراءات الخاصة عند تفاعلها مع نظام الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وهيئات المعاهدات.
- يجب أن تضع المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان السلطات الحكومية والحكومات في معرض المساءلة والمحاسبة بشأن انتهاكات حقوق الإنسان الخطيرة وذلك بما يشمل المخاطر على حياة المهاجرين وسلامتهم الجسدية وكرامتهم الإنسانية عند محاولتهم عبور الحدود أو عند وجودهم بين يدي السلطات.
- تقوية التعاون ما بين المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان لضمان الترويج لكل حقوق الإنسان الخاصة بالمهاجرين واللاجئين وحمايتهم، وبالأخص الحق بالألا يمارس التمييز ضد المرء والحق بالفرص المتساوية وبإتاحة الوصول إلى لم شمل للعائلة والحق بالخدمات الصحية والضمان الاجتماعي والوصول إلى العدالة والتعليم والعمل والتدريب والحق بالحماية ضد الاستغلال.
- يجب أن تراقب وتبلغ مؤسسات حقوق الإنسان بشأن وضع المهاجرين ويجب عليها تفحص قضايا انتهاكات حقوق الإنسان وتقديم توصيات لتوفير حلول للضحايا.
- العمل باتجاه التوعية وترويج ثقافة حقوق الإنسان من خلال طرق عديدة كوسائل الإعلام والإنترنت مثلاً خاصة فيما يتعلق بمحاربة العنصرية والعرقية ورهاب الأجانب والخطاب المفعم بالكرهية.
- رعاية المحادثات الإقليمية وتبادل الممارسات الأفضل من خلال إنشاء مجموعات عاملة ومدافعة تتألف من المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان من المنطقتين العربية والأوروبية.

- يجب أن تعزز مؤسسات حقوق الإنسان التعاون مع السلطات الحكومية والمجتمع المدني والمنظمات الدولية وهيئات الحكومية الدولية والاتحادات التجارية وكل الأطراف الأخرى المعنية.
- يجب أن تنظم مؤسسات حقوق الإنسان حملات رأي وتوعية عامة لإنشاء بيئة مفضية لمجتمع شمولي يدرك قيمة المهاجرين واللاجئين.
- لضمان الاستمرارية، شكل المشاركون مجموعتين عاملتين: المجموعة الأولى موكلة بالهجرة النظامية وغير النظامية والمجموعة الثانية موكلة بأسواق العمالة وحقوق العمال المهاجرين.



ASIA PACIFIC FORUM
ADVANCING HUMAN RIGHTS IN OUR REGION

مؤسسات حقوق الإنسان الوطنية لمنتدى آسيا والمحيط الهادئ

صندوق البريد العام 5218

سيدني نيو ساوث ويلز 1042

أستراليا

البريد الإلكتروني: apf@asiapacificforum.net

موقع الويب: www.asiapacificforum.net