

Distr.: General
22 November 2022

المجلس الاقتصادي والاجتماعي



Original: Arabic
Arabic, English, French and
Spanish only

اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الدورة الرابعة والسبعون

25 أيلول/سبتمبر - 13 تشرين الأول/أكتوبر 2023

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادتين 16 و17 من العهد

ردود قطر على قائمة المسائل المتصلة بتقريرها الدوري الأول*

[تاريخ الاستلام: 31 تشرين الأول/أكتوبر 2022]

* تصدر هذه الوثيقة من دون تحرير رسمي.



الرجاء إعادة الاستعمال

أولاً- معلومات عامة

(الفقرة 1)

- 1- كفل الدستور الدائم لدولة قطر لسنة 2004م تكافؤ الفرص لجميع المواطنين اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، حيث نص في المادة (19) على أن "تصون الدولة دعامات المجتمع، وتكفل الأمن والاستقرار، وتكافؤ الفرص للمواطنين". حدد الدستور الدائم لدولة قطر مقومات المجتمع حيث نصت المادة (18) منه على أنه "يقوم المجتمع القطري على دعامات العدل، والإحسان، والحرية، والمساواة، ومكارم الأخلاق". ويقوم المجتمع القطري على أساس التضامن الاجتماعي كما بينت المادة (21) منه على أن "الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، وينظم القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها، وتدعيم كيانها وتقوية أواصرها والحفاظ على الأمومة والطفولة والشيخوخة في ظلها".
- 2- الدستور الدائم لدولة قطر لم يميز بين المواطن والمقيم، بل أقر مبدأ المساواة فيما يتعلق بحقوق وحريات المقيم. حيث نصت المادة (34) منه على أن "المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة"، كما نصت المادة (35) منه على أن "الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".
- 3- وبعد انضمام دولة قطر للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بموجب المرسوم رقم (41) لسنة 2018م، أصبح للاتفاقية قوة القانون بمقتضى المادة (68) من الدستور.

(الفقرة 2)

- 4- بلغ عدد الجمعيات والمؤسسات الخاصة في دولة قطر عشرين جمعية في عدة مجالات (ثقافية-مهنية-علمية-اجتماعية). وصدر مؤخراً المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 2020 بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة، والذي يهدف إلى منح الجمعيات والمؤسسات الخاصة مزيداً من المرونة لتحقيق أهدافها، وتوفير البيئة المناسبة لعملها ونخص منها ما يتعلق بإجراءات تسجيل الجمعيات، وسمحت التعديلات بتمتع عضو الجمعية الجديد بكامل حقوقه دون الحاجة إلى مرور ستة أشهر على انضمامه للجمعية كما كان في القانون السابق.
- 5- ومنح القانون صلاحية تجديد ترخيص الجمعيات بقرار يصدر عن الوزير، بالإضافة إلى إتاحة المجال للجمعيات والمؤسسات الخاصة بالعمل في المجال التربوي والمجالات الاجتماعية والعلمية والثقافية والمهنية.
- 6- نظم القانون آلية إجراء انتخابات الجمعية العمومية لمجلس الإدارة بشكل يساهم في تعزيز تكافؤ الفرص بين كافة أعضاء الجمعية، ومساواة الفرص بين الأعضاء في حضور اجتماعات الجمعية العمومية والمشاركة في الانتخابات، ونص القانون على تشكيل لجنة الانتخابات من أعضاء الجمعية، في خطوة من شأنها تحقيق الاستقلالية للجمعيات في إدارة عملية انتخاب مجالس إدارتها دون تدخل الوزارة.
- 7- يُساهم القانون في تسهيل ممارسة الجمعيات لأنشطتها المتوافقة مع أهدافها في نظامها الأساسي بموجب إخطار الوزارة فقط، بدلاً من الترخيص المسبق عند رغبتها بالمشاركة أو تنظيمها للندوات أو المؤتمرات أو الدورات التدريبية أو ما يماثلها من فعاليات.
- 8- حدد القانون مدة احتفاظ الجمعيات بسجلاتها المالية والإدارية وهو لمدة غير محددة، كما أتاح المجال لكافة أعضاء الجمعية العمومية الاطلاع على كافة سجلات الجمعية في خطوة من شأنها تحقيق الحوكمة في عمل الجمعيات، وتقلل من رقابة الجمعية العمومية على مجلس الإدارة.

9- كما تضمن القانون تدرجاً في العقوبات المترتبة، وإمكانية محاسبة عضو أو مدير في حال ارتكابه مخالفة من شأنها الإساءة للجمعية، دون معاقبة الجمعية كاملاً وأتاحت المجال للصلح في الجرائم المنصوص عليها في القانون.

(الفقرة 3)

10- كفل المشرع القطري الإجراءات القانونية اللازمة لتدريب القضاة والمحامين والمدعين العامين حيث نصت المادة (6) من القرار الأميري رقم (25) لسنة 2014م بالهيكل التنظيمي لوزارة العدل على أنه يختص مركز الدراسات القانونية والقضائية بما يلي:

- 1- تدريب القضاة وأعضاء النيابة العامة ومساعدتهم والقانونيين بالجهات الحكومية، لتطوير قدراتهم، ومهاراتهم العلمية، والتطبيقية، وتحديثها.
- 2- تدريب المحامين.
- 3- إعداد مؤهلين للتعيين في وظائف القضاة والنيابة العامة، ممن يرشحهم المجلس الأعلى للقضاء أو النائب العام.

11- قامت النيابة العامة في عام 2018م بافتتاح معهد الدراسات الجنائية المعني بتدريب وتطوير قدرات أعضاء النيابة في مجال عملهم، وتشمل عملية التدريب كافة التشريعات والاتفاقيات ذات الصلة باختصاصات النيابة العامة.

(الفقرة 4)

- 12- لا تعتبر دولة قطر نفسها ملزمة بأحكام المادة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمخالفتها أحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بمسائل الإرث والنسب.
- 13- تُفسر دولة قطر أن المقصود بالنقابات وما يتعلق بها الواردة في المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هو ما يتفق مع أحكام قانون العمل والتشريعات الوطنية، وتحفظ دولة قطر بحق تنفيذ هذه المادة وفقاً لهذا الفهم. (كما هو موضح لاحقاً في الحقوق النقابية المادة (8)).

(الفقرة 5)

- 14- يعمل صندوق قطر للتنمية في مجالات التعليم، والصحة، والتمكين الاقتصادي والتغيير المناخي، حيث أن هذه المجالات تعتبر الركائز الأولية من أجل الارتقاء بحياة الانسان وتمكين الأفراد من السعي لتطوير ذواتهم وحياتهم.
- 15- تمكن صندوق قطر للتنمية من خلال المشاريع المقدمة بأن يحمي ويكفل هذه الحقوق للمستفيدين من هذه المشاريع في بلدان عدة من دون تمييز من أي نوع على أساس العرق، أو الجنس أو أي وضع آخر على النحو المنصوص عليه في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- 16- يحرص صندوق قطر للتنمية على متابعة المشاريع والمساعدات الإنسانية واختيار أفضل الشركاء عن طريق إجراءات داخلية محكومة وهي: تقييم الشركاء حيث تشمل مجموعة من المعايير، وكذلك أدوات المخاطر والامثال للمشاريع والشركاء، وأدوات الرصد والتقييم ومحاذاة أهداف التنمية المستدامة والتي تهدف الى تقييم فعالية وتأثيرات المشاريع الممولة، مما يعني تقديم المساعدات والمشاريع الدولية بطريقة غير تمييزية ومحايدة، وذلك من أجل ضمان بأن أهداف الصندوق ومساعدات دولة قطر يتم توصيلها للفئات المحتاجة في شتى أرجاء العالم وترصد وتجنب أي فساد قد يحدث خلال هذه العملية.

17- وقعت دولة قطر على العديد من اتفاقيات التعاون الاقتصادي والتجاري والاستثماري مع شركائها التجاريين، بالإضافة إلى اتفاقيات تشجيع وحماية الاستثمارات المتبادلة، حيث تلتزم دولة قطر عند المفاوضات على هذه الاتفاقيات المبرمة بمراعاة حقوق الإنسان وحماية البيئة وفق ما هو منصوص عليها في المواثيق الدولية التي دولة قطر طرف فيها.

18- فيما يتعلق بالإجراءات المتخذة من أجل تخصيص 0.7% من إجمالي الدخل القومي لدولة قطر لصالح المساعدات التنموية. فنود أن نفيد بأن صندوق قطر للتنمية قد سبق وأرسل كافة المعلومات والأرقام المتعلقة بالمساعدات المقدمة من دولة قطر للعام 2020م - بناءً على مخصصات الدولة - إلى OECD-DAC وذلك من أجل حصر نسبة ODA/GNI، وقد تم التأكيد بأن نسبة دولة قطر هي 0.42% وهي نسبة مرتفعة عن معدل DAC وهي 0.32%.

(الفقرة 6)

19- تبذل دولة قطر جهوداً مكثفة للحد من الاحتباس الحراري العالمي، وبجانب جهود المجتمع الدولي المتزايدة لإتمام اتفاق باريس، تسعى دولة قطر بالالتزام بالإمداد بأنظف أنواع الغاز الطبيعي لتسهيل تحول الطاقة. كما أطلقت دولة قطر في عام 2021 خطتها الطموحة للمساهمات المحددة وطنياً في اتفاقية إطار عمل الأمم المتحدة حول التغير المناخي لتتعهد بتقليل انبعاثات الغازات الدفيئة بنسبة 25% فيما يتعلق بسيناريو العمل كالمعتاد في 2030.

20- تخطط دولة قطر لتحسين كفاءة الطاقة في مختلف القطاعات الاقتصادية، وتدعم هذه الخطط بعدد من المبادرات الأساسية التي تتضمن زيادة تطبيق احتجاز وتخزين الكربون. كما أنها توسع شبكة توليد الكهرباء المتجددة وغيرها من التطبيقات كتحويل وسائل المواصلات إلى الطاقة الكهربائية بهدف تقليل استهلاك الوقود، إضافة للاستثمار في الحلول الطبيعية مثل مشاريع الكربون الأزرق.

(الفقرة 7)

21- تسعى دولة قطر منذ عقدين إلى تطوير تشريعاتها وممارساتها كي تمنع انتهاكات حقوق الإنسان الخاصة بالأعمال التجارية وأعمال البنى التحتية والإنشاءات، حيث تم إلغاء نظام الكفالة، وإذن الخروج، وتم سن قانون لتنظيم حقوق العمال المنزليين، وتحسين آليات حماية الأجور، وإنشاء لجان فض المنازعات العمالية، وصندوق لدعم المتضررين من انتهاكات الشركات التجارية المتعلقة بمستحقاتهم.

22- تعد هذه الإجراءات الحكومية من ضمن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، على سبيل المثال المساواة بين العمال أو الموظفين ومنع التمييز ضد المرأة وحقوق الأمومة وساعات العمل وأيام العطل والإجازات والأجور وتحريم السخرة والعمل الإجباري وحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي أو استخدامهم بما يضر صحتهم ونمائهم، وتوفير معايير الصحة والسلامة المهنية.

23- وقعت الدولة 38 اتفاقية ثنائية و14 مذكرة تفاهم مع الدول المرسلة للعمالة، لتوفير حماية قانونية للعمالة الوافدة قبل استقدامهم وتنظيم إجراءات الاستقدام.

24- افتتحت دولة قطر مراكز تأشيرات في ستة بلدان مرسلة للعمالة هي كل من سيرلانكا وبنغلاديش وباكستان ونيبال والهند والفلبين مع وجود خطة مستقبلية لافتتاح مراكز في كل من تونس وكينيا واثيوبيا، وذلك بهدف تعزيز حماية العمال من جميع التجاوزات والانتهاكات الممكنة أثناء عملية الاستقدام وتوفير خدمات متكاملة لجميع إجراءات الاستقدام وتوقيع عقود العمل خارج الدولة.

ثانياً - المسائل المتعلقة بالأحكام العامة للعهد (المادة 1-5)

الفقرة (2) من المادة (1) الحد الأقصى للموارد المتاحة

(الفقرة 8)

(أ) نسبة الاشخاص الذين يعيشون تحت خط الفقر ومستويات انعدام المساواة، المعرفة على أنها النسبة بين مجموع الدخل المتحقق لأغنى عُشر السكان ومجموع الدخل المتحقق لـ 40 % من السكان

25- متوسط دخل الفردي حسب شريحة السكان (2017)

المؤشر	القيمة (بالريال القطري) (شهري)
متوسط دخل الفرد لأفقر 40% من السكان	3577
متوسط دخل الفرد لأغنى 10% من السكان	20354
مقدار زيادة دخل الغني عن دخل الفقير (المصدر مسح الدخل والانفاق والذي يُنفذ كل 5 سنوات)	5,7

(ب) نسبة العائد العام الناتج من الضرائب

26- إيرادات الضرائب للسنوات من 2013م إلى 2020م. (يُنفذ كل 8 سنوات)

2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
39,564,537,046	46,900,531,818	32,840,535,115	28,596,200,677	42,220,582,516	5,008,122,966	30,911,216,295	16,828,383,314

27- الميزانية العامة لدولة قطر (مليون ريال قطري)

البيانات	2013-2012	2014-2013	2015-2014	2015/09-2015	2016	2017	2018	2019	2020
إجمالي الإيرادات	284,442	348,536	335,617	187,211	170,856	163,272	207,915	214,749	171,186
النفط والغاز	219,374	321,930	275,855	153,269	140,717	132,988	173,129	169,986	133,291
إيرادات تحويلية متنوعة	65,068	26,606	59,762	33,915	30,139	30,284	34,786	44,763	37,895

(ج) معدلات الضرائب المفروضة على أرباح الشركات والدخل الشخصي؛

28- يرجى العلم بأن دولة قطر تفرض 3 أنواع من الضرائب:

- الضريبة على الدخل بنسبة 10% من دخل دافع الضرائب الخاضع للضريبة (على الشركات)
- ضريبة الاستقطاع من المنبع بمعدل 5% على الأنشطة التي لا تتعلق بمنشأة دائمة في دولة قطر
- الضريبة الانتقائية بمعدلات مختلفة على السلع الضارة. (المشروبات الغازية 50%، مشروبات الطاقة 100%، منتجات التبغ 100%، السلع ذات الطبيعة الخاصة 100%)
وعليه، فإن دولة قطر لا تفرض ضريبة القيمة المضافة ولا أي ضريبة على الدخل الشخصي.

(د) الأنفاق العام مثل نسبة اجمالي الناتج المحلي من خلال إجمالي الإنفاق العام ونسبة الميزانية العامة المخصصة للإنفاق الاجتماعي.

الإنفاق العام كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي

السنة	الوحدة %
- 2010	32%
- 2011	27%
- 2012	29%
- 2013	32%
- 2014	30%
- 2015	42%
- 2016	38%
- 2017	35%
- 2018	29%
- 2019	32%
- 2020	35%

(الفقرة 9)

29- أهم التدابير التي تم اتخاذها لتطوير نظام وطني لمكافحة غسل الأموال يعمل بكفاءة وفاعلية:

التدابير التشريعية:

- إصدار قانون مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب رقم (20) لسنة 2019 ولائحته التنفيذية، وتعديله بموجب القانون رقم (19) لسنة 2021 في ضوء ملاحظات فريق التقييم التابع لمجموعة العمل المالي (فاتق).
- إصدار قانون مكافحة الإرهاب رقم (27) لسنة 2019.
- تعديل قانون العقوبات رقم (11) لسنة 2004 وقانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (15) لسنة 2011 وقانون مكافحة المخدرات والمؤثرات العقلية الخطرة وتنظيم استعمالها والاتجار فيها رقم (9) لسنة 1987 لاستكمال تجريم كل الفئات المحددة من الجرائم الأصلية.
- تعديل قانون الإجراءات الجنائية رقم (23) لسنة 2011 لتطوير صلاحيات التحقيق في جرائم غسل الأموال.
- تعديل التشريعات الخاصة بالمنظمات غير الهادفة للربح وإعادة تنظيم الأعمال الخيرية بتعديل بعض أحكام القانون رقم (15) لسنة 2014 وإعادة تنظيم تلقي وصرف أموال الزكاة بالقانون رقم (12) لسنة 2021 وذلك لمنع التمويل غير المشروع من خلال جمع الأموال ونقلها عبر الكيانات أو الطرق الأكثر عرضة لمخاطر الاستغلال.

- تعديل قانون الشركات التجارية رقم (11) لسنة 2015 وإصدار قانون السجل الاقتصادي الموحد رقم (1) لسنة 2020 ولائحته التنفيذية وإعادة تنظيم الوقف بموجب القانون رقم (9) لسنة 2021 وذلك لإرساء نظام وطني مركزي للشفافية والمستفيد الحقيقي.

تقييم المخاطر:

- تم إنجاز التقييم الوطني للمخاطر واعتماده وتعميمه على السلطات المعنية وإدراج مخرجاته في سياساتها القطاعية واستراتيجياتها.
- تم إصدار الخطة الاستراتيجية الوطنية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب ومنع انتشار أسلحة الدمار الشامل 2020-2025 في ضوء مخرجات التقييم الوطني للمخاطر وخطط العمل الخاصة بالسلطات المختصة المعنية.
- تم إرساء آلية لمتابعة تنفيذ تلك الخطط في التوقيعات المحددة.
- تم إنجاز تقييم قطاعي للمخاطر ذات الصلة بالمهنة والأعمال غير المالية المعتمدة (وزارة العدل: المحامون، الوسطاء العقاريين، الموثقون) (وزارة التجارة والصناعة: تجار الذهب، المحاسبون، مقدمو خدمات الشركات).
- تم إنجاز تقييم قطاعي لمخاطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب الخاص بالقطاع المالي: (مصرف قطر المركزي، هيئة قطر للأسواق المالية).
- تم إنجاز تقييم قطاعي لمخاطر غسل الأموال وتمويل الإرهاب على المنظمات غير الهادفة للربح في دولة قطر (هيئة تنظيم الأعمال الخيرية).

الإطار المؤسسي:

- تم استحداث أقسام مكافحة غسل الأموال بالوزارات والجهات الوطنية المعنية (وزارة الداخلية - النيابة العامة - وزارة التجارة والصناعة - وزارة العدل).
- تم تطوير نظام عمل اللجنة الوطنية لمكافحة الإرهاب واستحداث مكتب شؤون الإرهاب وتطبيق الجزاءات المالية المستهدفة بالنيابة العامة.
- تم تطوير مكتب الحجز والمصادرة بالنيابة العامة.

الموارد البشرية والتدريب:

- تم دعم الموارد البشرية للسلطات المعنية بخبراء في مجال مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.
- تم تنفيذ برنامج وطني للتدريب في مجال مكافحة غسل الأموال لفائدة موظفين السلطات المعنية والقطاع الخاص.

الموارد والحلول التكنولوجية:

- تم اعتماد حلول تكنولوجية متطورة لتنفيذ الصلاحيات المتعلقة بجمع البيانات والإحصائيات وتحليلها وتنظيم النفاذ إليها وتوزيعها سواء على المستوى الوطني من خلال برنامج قنص الذي تنفذه وتشرف عليه اللجنة الوطنية لمكافحة غسل الأموال وتمويل

الإرهاب، أو على مستوى السلطات المختصة لأغراض ممارسة اختصاصاتها مثل وحدة المعلومات المالية ووزارة التجارة والصناعة ومصرف قطر المركزي.

أما بخصوص المساعدة القانونية:

- وأكدت دولة قطر العمل بمبادئ الأمم المتحدة في نظام العدالة الجنائية المستمدة من المعايير الدولية، والتزمت بها من خلال التعديلات التشريعية والإجراءات لتفعيل نظام مستدام وفعال لتقديم المساعدة القانونية.
- وينص قانون الإجراءات الجنائية القطري بالمادة (221) على أن "لكل متهم بتهمة جنائية الحق في محام يدافع عنه، وإذا لم يوكل المتهم محامياً، وجب على المحكمة أن تنتدب محامياً للدفاع عنه".

الفقرة (2) من المادة (2) عدم التمييز

(الفقرة 10)

- 30- الرجوع للرد في الفقرة (1) من المعلومات العامة.
- 31- انضمت دولة قطر إلى جملة من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالتمييز العنصري مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والاتفاقية الدولية لقمع ومعاقبة جريمة الفصل العنصري.
- 32- استحدثت دولة قطر قوانين تنظم السلطة القضائية والنيابة العامة وقانوني العقوبات والإجراءات الجنائية وكذلك القانون المدني وقانون العمل إضافة إلى إنشاء آليات وطنية لحماية حقوق الأفراد من تجاوزات السلطة الإدارية، كإنشاء دائرة للمنازعات الإدارية سنة 2007.

المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة (المادة 3)

(الفقرة 11)

- 33- انضمت دولة قطر إلى الاتفاقية الأممية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري منذ عام 1976، وقد نصت المادة (68) من الدستور الدائم لدولة قطر على أن المعاهدات والاتفاقيات يكون لها قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها بالجريدة الرسمية، وبالتالي فإن المادة الأولى من الاتفاقية والخاصة بتعريف التمييز تعتبر جزءاً من القانون القطري وتلتزم المحاكم وجهات إنفاذ القانون بهذا المفهوم للتمييز عند تطبيق أحكام الاتفاقية.

- 34- ينص الدستور القطري في المادة (54) منه على أن "الوظائف العامة خدمة وطنية، ويستهدف الموظف العام في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها".

- 35- تبنت التشريعات المنظمة لسوق العمل في دولة قطر ذات نهج الدستور الدائم، ولم تتضمن أي تمييز سلبي ضد المرأة، ولم تنص على أي تفرقة بين الرجل والمرأة في الرواتب والمميزات الوظيفية. كما لا ينص القانون القطري على وجوب حصول المرأة على إذن من ولي الأمر كشرط مسبق للعمل، ولم تتضمن التشريعات الوطنية أي تمييز ضد المرأة فيما يتعلق بسوق العمل وشروط التوظيف وأحكامه سواء في القطاعين العام أم الخاص (تراجع أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، وكذلك قانون الموارد البشرية المدنية الصادر بالقانون رقم (15) لسنة 2006) حيث استعملت نصوص القوانين

المشار إليها صيغة العموم لتقرير الحقوق والواجبات. ونصت أحكام قانون العمل على شروط وضوابط قيد القطريين الباحثين عن العمل وترشيحهم للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وكفاءتهم الفنية لدى أصحاب الأعمال (المواد 20 و 21 و 22 من قانون العمل) ولم تتضمن تلك الأحكام أي تمييز ضد المرأة كما لم تنص على شرط حصول المرأة على إذن خاص للتعين بالوظائف. كما حددت المادة (6) من اللائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية الصادرة بقرار مجلس الوزراء رقم (32) لسنة 2016، الوثائق والمستندات التي يجب على طالب الوظيفة (في القطاع العام) تقديمها مع طلب التعيين وهي لا تنص على تقديم إذن من ولي الأمر. وتعمل وزارة العمل على تحفيز عمل النساء القطريات في القطاع الخاص وتقديم الدعم لهن في هذا المجال للاستفادة من مؤهلاتهن التعليمية العالية وإعادة التوازن إلى سوق العمل، وفقاً لسياسات وخطط توظيف الوظائف.

36- أكد الدستور القطري على مبدأ المساواة أمام القانون بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات وبغض النظر عن الجنس بما يضمن حماية المرأة من كافة أشكال التمييز بحيث يتيح لها فرصاً متكافئة تمكنها من بناء قدراتها وحماية وتعزيز حقوقها والمشاركة بشكل إيجابي في تنمية المجتمع. تضمن الإطار القانوني لمبدأ المساواة وعدم التمييز في المادتين (18) و (19) من الباب الثاني الخاص بـ "المقامات الأساسية للمجتمع".

37- وفيما يخص المساواة بالأجور فقد نص المشرع عليها صراحة وذلك ضمن أحكام المادة (93) من قانون العمل القطري " تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل".

38- بلغت نسبة الفئات العمرية المنتجة اقتصادياً بين النساء في دولة قطر لعام 2021 حوالي 57%، وهي أعلى من المتوسط العالمي وأخذ بالتصاعد نسبة لما يولي لها من موارد وسياسات داعمة.

39- كما يمثلن نسبة ما تتجاوز 58.3% في سوق العمل المحلي بتمثيل جيد في السياسة الخارجية والأمن والقضاء والجيش، كما حققن نسبة 15% في قيادة الأعمال باستثمارات بلغت 25 مليار دولار امريكي.

40- وبشأن المناصب القيادية في دولة قطر فقد تم تعيين 3 وزراء نساء، وزير الصحة، وزير التعليم والتعليم العالي، وزير التنمية الاجتماعية والأسرة. كما تم انتخاب سيدة قطرية في منصب نائب رئيس مجلس الشورى.

41- وفي شأن التعاون الدولي، تشغل المرأة القطرية مناصب دبلوماسية في بعثات الدولة في الخارج، بالإضافة إلى عضوية النساء في العديد من المنظمات الدولية سابقاً، لاسيما تلك العاملة في مجال حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية منها على سبيل المثال:

- المقرر الخاص المعني بالإعاقة في الأمم المتحدة. المبعوث الخاص للأمين العام لجامعة الدول العربية لشؤون الإعاقة الإنسانية. عضو في لجنة الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وعضو لجنة الرصد الدولية لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وعضو لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بالأمم المتحدة (سيداو). وفي عام 2017 تم تعيين أربع سيدات، لأول مرة كعضوات بمجلس الشورى القطري، وسيدتين في مجلس الشورى عام 2021.

- قدمت دولة قطر خلال الاجتماع الثاني عالي المستوى للشبكة العالمية لنزاهة القضاء، مقترحاً لتبني الأمم المتحدة لمشروع قرار يعتمد عالمياً يوماً للقاضية المرأة، دعماً منها لعدالة التمثيل النسائي في سلك القضاء، وذلك انطلاقاً من كون دولة قطر الأولى في مجلس التعاون الخليجي التي منحت النساء القدرة على تولي منصة القضاء 2010. وقد أثمرت

جهود القضاء القطري مع وزارة الخارجية بطرح مشروع قرار تبنته الجمعية العامة للأمم المتحدة بالإجماع باعتماد يوم 10 مارس من كل عام يوماً عالمياً للقاضية المرأة.

ثالثاً - المسائل المتعلقة بأحكام محددة من العهد (المواد 6-15)

المادة (6) الحق في العمل

(الفقرة 12)

42- تتبع دولة قطر سياسة تشريعية وإدارية فعالة لدعم حقوق العمال وحمايتهم من التمييز أو الإساءة أو الاستغلال. وفي خطوة تاريخية اعتمدت دولة قطر في 30 أغسطس 2020م تعديلات وتدابير تشريعية شاملة من أجل بناء سوق عمل يتسم بالحدّة والديناميكية وضمان الاستقدام وتوفير العمل اللائق للجميع.

43- تختص وزارة العمل بالإشراف على تنفيذ قانون العمل والالتزام به، وتحرص على ضمان التنفيذ الفعلي للتعديلات التشريعية الصادرة خلال الفترة الأخيرة والتي أحدثت تغييرات جذرية في مجال العمل. حيث أحدث قانون دخول وخروج الوافدين وإقامتهم رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، تغييراً جوهرياً هاماً مقارنة بالتشريع السابق حيث ألغى نظام الكفالة كلياً واستعاض عنه بعلاقة العمل التعاقدية. وقد حدد القانون، حالات تغيير جهة العمل للعامل الوافد، وفقاً للمادتين (21-22) على النحو التالي:

إلغاء مأذونية الخروج:

تم إلغاء المأذونية للعاملين بالوزارات والأجهزة الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة، والعاملين بقطاع النفط والغاز والشركات التابعة لها العاملين بالوسائط البحرية، والعاملين في الزراعة والرعي، والعاملين بالمكاتب الخاصة (القرار الوزاري رقم 95 لسنة 2019). بالإضافة إلى إلغاء مأذونية الخروج للمستخدمين بالمنازل دون اشتراط الحصول على إذن من صاحب العمل.

إلغاء شرط "عدم ممانعة صاحب العمل" لتغيير العامل لجهة عمله:

- 1- صدر المرسوم بقانون رقم 19 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، والذي بموجبه أصبح بإمكان العمّال الوافدين تغيير جهة العمل، وفقاً للقواعد والإجراءات التي تحددها وزارة العمل.
- 2- صدر المرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الذي يخول لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون ابداء أسباب، بشرط احترام مهلة الاخطار.
- 3- أنشأت الوزارة خدمة الاخطارات الالكترونية التي يقوم بتقديمها العامل لإنهاء العقد وتغيير جهة العمل أو في حال رغبته في المغادر النهائية للبلاد، بما يضمن تنفيذ الإجراءات الجديدة لانتقال العمال وفقاً للتعديلات التشريعية المشار إليها، حيث تتولى وزارة العمل البت في الطلب المقدم من قبل العامل.

المهلة الزمنية لتغيير جهة العمل:

يجب أن يحصل تغيير جهة العمل خلال مدة سريان مفعول رخصة الإقامة، ما لم تكن قد انتهت لأسباب خارجة عن إرادة الوافد أو خلال مدة 90 يوماً من تاريخ انتهاء صلاحية رخصة الإقامة.

الفترة	الإحصائيات المطلوبة
2021/12/31 – 2020/09/01	إجمالي الطلبات التي تم الموافقة عليها لتغيير جهة العمل
267,538	

الفترة	الإحصائيات المطلوبة
2021/12/31 – 2020/09/01	اجمالي طلبات تغيير جهة العمل للعمالة المنزلية، التي تم الموافقة عليها
9,093	

منع حجز جوازات السفر:

- 1- جرم القانون القطري رقم (21) لسنة 2015 عقوبات على حجز جوازات السفر للعمالة الوافدة حيث يشكل هذا الفعل جريمة جنائية وقد غلظ المشرع العقوبة على حجز الجوازات بغرامة بلغت (25.000) خمسة وعشرون ألف ريال.
- 2- علماً بأن الإقامة أصبحت تصدر في وثيقة منفصلة عن جوازات السفر، كما ينص القرار الوزاري رقم (18) لسنة 2014 بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال الوافدين حيث يستطيع العمال الوافدين حفظ وثائقهم وممتلكاتهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفرهم.
- 3- من الناحية العملية، يوجد تنسيق بين كل من وزارة العمل، ووزارة الداخلية، والنيابة العامة لضمان عدم احتجاز جوازات سفر العمال، حيث تحال شكاوى حجز جواز سفر إلى النيابة العامة، وتم التحقيق في معظمها وإجبار أصحاب العمل المخالفين بإعادة جوازات السفر، وإحالتهم إلى المحكمة المختصة. كما يخضع جميع مفتشي العمل بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لتدريب حول العمل الجبري والاتجار بالبشر يشتمل على كيفية تحديد هذه الجرائم، وبعض المؤشرات الواضحة على ذلك ومن أهمها حجز جوازات السفر.
- 4- ونتيجة لهذه الجهود يُلاحظ ان عدد الشكاوى المتعلقة بمصادرة جوازات السفر بانخفاض مستمر وهذا يدل على حرص صاحب العمل على الالتزام بأحكام القانون المتماثلة بالعقوبات المفروضة على صاحب العمل جراء احتجازه لجواز السفر، إضافة الى ارتفاع مستوى الرقابة المتمثلة بالتفتيش على بنود الاتجار بالبشر علاوة على ارتفاع مستوى الوعي العمالي بأحكام قانون العمل، بالإضافة يتمتع العمال بسلطة أكبر بالتعامل مع السلطات بالشكاوى وعلى هذا النحو فان احتجاز جوازات السفر ليست وسيلة فعالة لأصحاب العمل للممارسة السيطرة كما كانت عليه من قبل.
- 5- تنظم وزارة العمل واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، حملات توعية خاصة بمكافحة مصادرة جوازات السفر حيث تم إنجاز بروتوكولات في هذا الشأن ونشرها على نطاق واسع على أصحاب العمل والعمال لزيادة الوعي، ونشر رسائل عبر وسائل التواصل الاجتماعي بعشر لغات عن حق العمال في حمل جوازات سفرهم الخاصة.

الحق في التمتع بشروط عمل عادلة وملائمة (المادة 7)

(الفقرة 13)

44- صدر القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، وتم تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل بمقتضى القرار الوزاري رقم (25) لسنة 2020 الذي يلزم صاحب العمل بأن يدفع للعمال أجراً أساسياً لا يقل عن 1000 ريال شهرياً، وفي حالة عدم توفير صاحب العمل السكن الملائم أو الغذاء للعامل أو المستخدم، يكون الحد الأدنى لبدل السكن (500) ريال شهرياً، والحد الأدنى لبدل الغذاء (300) ريال شهرياً.

45- بدأ العمل بالحد الأدنى للأجور في شهر مارس 2021. كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2020 بتشكيل لجنة الحد الأدنى للأجور ونظام عملها، وتجتمع اللجنة مرة كل ثلاثة شهور وكلما اقتضت الحاجة، وتختص اللجنة بدراسة ومراجعة الحد الأدنى للأجور. ويستعرضون أوضاع سوق العمل ويحددون مدى ملائمتها مع مراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك النمو الاقتصادي والقدرة التنافسية والإنتاجية، واحتياجات العمال والمستخدمين وأسرههم وقد بدأت لجنة الحد الأدنى للأجور والتي شكلت وفقاً لأحكام المادة 5 من القانون رقم (17) لسنة 2020 بعقد اجتماعاتها حيث قامت بالاطلاع على التجارب الدولية في مجال تحديد الأجور واستعراض الأوضاع الاقتصادية في سوق العمل القطري والدولي.

إحصائية العمالة المستفيدة من قرار الحد الأدنى من الأجور خلال فترة 2021/03/01 حتى 2021/10/31	
البيان	العدد
عدد العمالة التي تم تعديل وضعها	296,494

46- طور نظام حماية الأجور وهو نظاماً إلكترونياً متكاملاً جاء بمبادرة من وزارة العمل لإدارة وتوثيق سير دفع رواتب العمال بالمؤسسات الخاضعة لقانون العمل رقم (14) لسنة 2004 بهدف التأكد من التزام أرباب العمل بدفع أجور العمال بشكل مستمر وفي المواعيد المحددة طبقاً للقوانين والشروط التي ينص عليها قانون العمل بهدف تحقيق مستوى أعلى من الوضوح والشفافية حول كيفية احتساب أجور العمال، حيث تمت إضافة خانات لمخصصات الغذاء والسكن وساعات العمل الإضافية وأصبح النظام قادراً على رصد الدفعات التي تقل عن الحد الأدنى للأجور، ويتم النظر في اعتماد محفزات ايجابية من خلال إصدار "شهادة امتثال" إلى المقاولين كشرط مسبق للتقدم بعروضهم في المشتريات العامة. وسُجِّل أكثر من مليون و 660 ألف عامل في نظام حماية الأجور (أي ما نسبته 96 في المئة من العمال المؤهلين) واستكمالاً لمبادرة الوزارة ومصرف قطر المركزي لتسهيل فتح الحسابات المصرفية للعمال المنزليين يتم النظر في اعتماد آلية شبيهة بنظام حماية الأجور، تكون مخصصة للعمال المنزليين.

إحصائية حماية الأجور لعام 2021/2020				
السنة	إجمالي عدد العمالة (بنهاية السنة)	معدل السداد	معدل عدم السداد	العدد التقريبي للعمال الذين لم يسدد لهم
2020	1,607,547	%84	%16	257,208
2021	1,735,195	%80	%20	347,039

47- وفي إطار جهود وزارة العمل لحماية العمالة الوافدة خلال جائحة كورونا كوفيد-19، فقد أصدرت الوزارة مجموعة من التوجيهات التي يجب على الشركات اتخاذها في أماكن العمل والسكن لحماية العمال وضمان دفع أجورهم، وأطلقت "حملة واعي" لضمان التوعية والارشاد بسياسة الوزارة، وأسفرت الحملة في الفترة من 5 إلى 22 أبريل 2020 عن إجراء (4151) زيارة ميدانية إلى مواقع العمل وسكن العمال، وتوزيع (88000) رسالة توعوية، وتوجيه (572754) رسالة نصية لأصحاب العمل، وبلغ مجموع العمال الذين تم توعيتهم (271174) عاملاً. وقد قامت الوزارة بالتواصل والمتابعة مع أصحاب الشركات، وباتخاذ إجراءات لحماية حقوق العمالة ضد الشركات المخالفة بحظرها أو إحالتها للقضاء.

48- كما أجرت الوزارة حملات تفتيش صارمة على مواقع العمل وسكن العمال لرصد مخالفات الشركات لسياسة الوزارة وتوجيهاتها بشأن حماية العمال وضمان دفع أجورهم والتدابير الاحترازية من فيروس كورونا، والجدول التالي يوضح ذلك بالأرقام:

المراقبة والعقوبات نتائج حملات التفتيش		
الرقم	الموضوع	العدد
1	إجمالي عدد الزيارات التفتيشية	7204
2	عدد تنبيهات إزالة المخالفات	428
3	عدد المنشآت المدرجة على قائمة الحظر	4718
4	عدد محاضر ضبط المخالفة	437

(الفقرة 14)

49- القانون القطري للموارد البشرية المدنية رقم (15) لسنة 2016 لم يفرق في نصوصه بين المتقدمين للتعيين على أساس الجنس أو النوع. ومن هذا المنطلق تم اتخاذ الإجراءات التالية:

50- نظم ديوان الخدمة المدنية والتطوير الحكومي، مع وزارة التنمية الاجتماعية والأسرة "اليوم المهني لتوظيف ذوي الإعاقة" وذلك بمشاركة 17 جهة حكومية ضمن حملة التوظيف السريع، وأجريت مقابلات عمل مع عدد 35 مترشح عبر منصة كوادز وترتب على ذلك قبول عدد 30 مرشح.

51- خفض ساعات العمل اليومية لذوي الاحتياجات الخاصة بمقدار ساعة واحدة، تطبيقاً لأحكام المادة (73) من لائحة التنفيذية لقانون الموارد البشرية المدنية، مع تنفيذ خطة إعلامية وتوعوية إرشادية للتعرف بحقوقهم وخدمات الدعم المتاحة لهم عبر مختلف المواقع الإعلامية.

52- اعتماد خطة الابتعاث الحكومي العام الأكاديمي 2023/2022 وفقاً لاحتياجات القطاع الحكومي، وتضمنت الخطة 4050 تخصصاً (للذكور والإناث).

التدريب وذلك دون التمييز بين الموظفين الحكوميين:

- نفذ الديوان (1107) برنامجاً تدريبياً خلال الفترة من أكتوبر 2021 حتى يونيو 2022، شارك فيها (22142) متدرب ومتدربة في برامج ربط المسار التدريبي الوظيفي، وعدد (783) متدرب ومتدربة في برامج الوظائف القيادية والإشرافية من مختلف الجهات الحكومية.
- تم تنفيذ 11 برنامجاً تدريبياً لبرنامج مايكروسوفت تيمز في تقديم الخدمات للجمهور، شارك فيها (170) متدرب ومتدربة من الجهات الحكومية.
- تم تنفيذ 30 برنامجاً تدريبياً لتأهيل الباحثين عن عمل، شارك فيها (346) متدرب من المسجلين في قواعد بيانات منصة التوظيف (كوادر).

إجراءات منح استحقاق الترقيات للموظفين، وذلك دون تمييز بين الموظفين الحكوميين:

- يقوم الديوان بمتابعة التزام الجهات الحكومية بتنفيذ أحكام قانون الموارد البشرية المدنية، وبذل جهوداً نحو التأكد من استحقاق موظفين الدولة كافة لحقوقهم، واقتراح السياسات العامة والتي تضمنت دراسة تعديل الترقيات ليكون معيار الكفاءة وتقييم الأداء هو الأساس بالإضافة إلى المدة البينية المطلوبة للترقية.
- طرح مشاريع مختلفة في طور التنفيذ نحو تحقيق الأفضل للموظف بالدولة، وبالإضافة معها نحو الإشراف والمتابعة.

إجراءات خفض الدرجة المالية والفصل للموظفين الحكوميين في نطاق قانون الموارد البشرية المدنية وفي أشيق الحدود عند المخالفات أو ارتكاب المحظورات الوظيفية:

يسعى الديوان وبذل جهوداً نحو تخفيض نسبة خفض الدرجة المالية للموظفين أو الفصل الذي قد تلجأ إليه الجهات الحكومية وفق ما لها من سلطة تقديرية وفقاً لأحكام قانون الموارد البشرية المدنية في حال الجزاءات والمخالفات ومن تلك الجهود لجنة التظلمات والشكاوى للنظر في التظلمات التي تقدم من الموظفين حال عدم قبولهم وشعورهم بنوع من الظلم وعدم الانصاف.

رعاية مبادرات للموظفين الحكوميين من قبل الدولة دون تمييز بينهم:

- أنشأت لجنة فحص التظلمات والشكاوى بقرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2018، لفحص ودراسة التظلمات والشكاوى المقدمة من الموظفين الخاضعين لأحكام قانون الموارد البشرية المدنية، والتي تكون قراراتها منفذة وملزمة على الجهات التنفيذية.
- تتلقى اللجنة المذكورة أعلاه كافة التظلمات والشكاوى التي تتقدم لها وتأخذ بالإجراءات المتعمدة لديها دون أي تمييز أو التفرقة بين مقدمي التظلمات سواء (قطري، غير قطري، ذوي الإعاقة، ذكور، إناث).
- يتم منح الموظفين السلف، وذلك دون تمييز، حيث يجوز منح السلف منها (سلفة الزواج، سلفة اعباء الحياة) بعد الانتهاء من الاجراءات المعتمدة، لمن يتقدم بطلب دون استثناء أو تفرقة لجميع فئات الموظفين القطريين.
- وبناء على ما سبق فإن ما تم تنفيذه من التعيين أو التدريب أو تعديل الوضع أو الترقيات وغيرها ذات علاقة بالموظف دون استثناء أو التمييز فإنه لا يقتصر ولم يعدد أو يخاطب الفئة دون الأخرى، فقد شمل كافة (قطري، أبناء القطريين، مواليد قطر، غير قطري، ذكور، إناث) وإنما قد يكون الفارق في نسبة تقدم هؤلاء للوظائف وبجانب التأهيل والكفاءة لشغل الوظائف، مما ترتب على ذلك معالجة الموضوع من خلال البرامج المطروحة وهي في مسار التنفيذ، وبالتالي لا يوجد ثمة تمييز فيما تم ذكره سلفاً. وغيرها من الحقوق الواردة في قانون الموارد البشرية المدنية من الرواتب والمميزات الوظيفية.

(الفقرة 15)

في إطار الجهود والتدابير التي اتخذتها الوزارة لتعزيز آليات تفتيش العمل بما في ذلك ما يتعلق بالصحة والسلامة المهنيين، تم اتخاذ ما يلي:

تم اعتماد سياسة تفتيش العمل، وذلك لتكون مرجعاً أساسياً لعمليات التفتيش، ومرشداً متكاملماً للأداء الأمثل لمفتش العمل، ودليلاً رئيسياً عند وضع الاستراتيجيات والبرامج والخطط

اللازمة لتحقيق أهداف وغايات التفتيش. كما تم إعداد تقرير سنوي لإدارة تفتيش العمل عن عام 2019 بهدف تعزيز الشفافية والمساءلة في خدمات التفتيش، تماشياً مع متطلبات اتفاقية تفتيش العمل، رقم (81) لسنة 1947، ووضع خطة تدريب شاملة للفترة 2019-2021 وتقديم تدريب متخصص حول مواضيع مختلفة لجميع مفتشي العمل، بما في ذلك مهارات تفتيش العمل وقانون العمل والعمل الجبري والاتجار بالبشر والزيادة في عدد المفتشين لجعل عمليات التفتيش أكثر سرعة وفعالية. وفيما يلي بعض المحاور الرئيسية التي تضمنتها إجراءات تفتيش العمل:

الإجراءات

53- استناداً إلى الاختصاصات الواردة المادة (20) من القرار الأميري رقم (13) لسنة 2019 بشأن الهيكل التنظيمي للوزارة، فإنه تم تفويض إدارة تفتيش العمل للقيام بالمهام التالية:

- 1- جمع البيانات والمعلومات وفقاً للمؤشرات المتعارف عليها والقيام بتحليلها لتحقيق الاستخدام الاستراتيجي والأمثل لموارد إدارة تفتيش العمل، وبالتعاون مع الجهات والهيئات والمؤسسات الأخرى بالدولة.
- 2- وضع وتنفيذ استراتيجية التحقيقات المستندة على الأدلة وذلك عن طريق تحديد أولويات استراتيجية للوصول للمنشآت الأكثر انتهاكاً للقانون، وأن تكون الزيارات التفتيشية استباقية بالدرجة الأولى ومستندة إلى تحليل المخاطر في القطاعات المستهدفة، كما يقوم مفتشو العمل بالتحقيق في الشكاوى العمالية، على أن تعالج هذه الشكاوى بسرية وحيادية، وأن يتم التأكد من حصول مخالفات قبل اتخاذ أي إجراءات تصحيحية أو عقابية، وجمع معلومات قد تساعد في الوقاية من أي انتهاكات في المستقبل.
- 3- التدريب والتطوير المستمر وتوفير الدعم الفني اللازم لموظفي إدارة تفتيش العمل، وتعيين العدد الكافي من المفتشين والمفتشات وفق المؤهلات والخبرات، لضمان أداء الواجبات الموكلة لهم بفعالية. وتمكينهم من التواصل الفعال مع جميع العمال عن طريق مترجمين يتقنون اللغات التي يتحدث بها العمال.
- 4- تقوم إدارة تفتيش العمل بتطوير عملها وفقاً لمبادئ الشفافية والمساءلة، مع احترام سرية البيانات دون المساس بفعالية التفتيش.

الموضوع	الإحصائيات	الفترة 2021/10/10-2020/10/10
إدارة تفتيش العمل	عدد عمليات التفتيش على مواقع العمل وأماكن الإقامة -إدارات الشركات (المنشآت)	35280
	عدد الشركات التي تم مخالفتها بسبب مخالفات مواقع العمل	6994
	عدد الشركات التي تم مخالفتها على مخالفات أماكن الإقامة	2509
	عدد الشركات التي تم مخالفتها بسبب مخالفتها تتعلق بانتهاكات الأجور وتم تحرير محضر	2982
	عدد عمليات التفتيش التي نتيجتها (نصح وإرشاد)	4840
	عدد الزيارات المعتمدة والمقبولة	17955

فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين

54- إن قانون العمل القطري، ألزم كافة المنشآت على تطبيق التدابير العامة للسلامة والصحة المهنية في جميع أماكن العمل وتوفير بيئة عمل صحية، وكذلك إلزام المنشآت باتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية العمال أثناء العمل من الإضرار الصحية والأخطار المحيطة به.

55- كما تم إعداد سياسة السلامة والصحة المهنتين بالتعاون مع وزارة الصحة العامة، وبالتشاور مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وتهدف خاصة إلى تعزيز نظام تسجيل إصابات العمل والأمراض المهنية وتحسين جمع البيانات وتحليلها، فضلاً عن زيادة الوعي العام وتعزيز التدريب وتطوير التفتيش وتبادل أفضل الممارسات بين السلطات على مختلف المستويات في النظام الوطني للصحة والسلامة المهنتين. وتم تطوير ملف شامل عن السلامة والصحة والسلامة والبيئة بالتعاون مع منظمة العمل الدولية والهيئة البريطانية للصحة والسلامة.

56- وتقوم الوزارة بزيارة المنشآت ومواقع العمل وسكن العمال للتأكد من تنفيذ أحكام قانون العمل واشتراطات السلامة والصحة المهنية، وفي حالة وجود خطر يهدد سلامة وصحة العمال تقوم الوزارة باتخاذ الإجراءات اللازمة لغلق مكان العمل كلياً أو جزئياً حتى زوال أسباب الخطر، وللوزارة أن تطلب مساندة الجهات المختصة إذا لزم الأمر كذلك تم اعتماد السياسة الوطنية للسلامة والصحة المهنية على مستوى الدولة بالاشتراك مع وزارة الصحة العاملة، والتي تهدف إلى:

- إنشاء قاعدة بيانات موحدة لإصابات ووفيات وحوادث العمل، والأمراض المهنية.
- وضع سياسة واستراتيجية وخطط شاملة للسلامة والصحة المهنية لتقليل عدد الحوادث المهنية وإصابات ووفيات العمل والأمراض المهنية.
- ضمان امتثال جميع المنشآت العاملة بالدولة بتنفيذ الأحكام الواردة في القوانين والقرارات واللوائح المنظمة لاشتراطات السلامة والصحة المهنية بالدولة.

وفيما يخص إحصائيات الإصابات والوفيات المرتبطة بالعمل

57- يندرج جمع البيانات وتحليلها ونشرها ضمن الأهداف المحددة للسياسة الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنتين في قطر التي اعتمدت في العام 2020.

58- ونشير خاصة إلى التقرير الذي تم اعداده سنة 2021 بالتعاون مع منظمة العمل الدولية عن "جمع وتحليل بيانات الإصابات المهنية في قطر" (المنشور على موقع منظمة العمل الدولية) والذي أعده فريق مستقل استناداً إلى منهجية دقيقة في البحث جمعت بيانات حول الإصابات المهنية المميتة وغير المميتة خلال العام 2020. كما يقدم التقرير تحليلاً مفصلاً حول أسباب الإصابات، والفئات العمرية للعمال المصابين وجنسياتهم وقطاع عملهم، ويتم العمل حالياً على تنفيذ التوصيات التي تضمنها التقرير لتحسين جمع البيانات بشأن إصابات العمل وتحليلها من أجل دعم ممارسات حماية العمال وتعزيز رفاههم وتقادي الحوادث والأمراض المهنية التي يمكن الوقاية منها.

إحصائية الوفيات:

السنة	2018	2019	2020
عدد الوفيات المهنية	123	117	66

وفيما يخص حماية العمال من الإجهاد الحراري

59- صدر القرار الوزاري رقم (17) لسنة 2021 بشأن الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الإجهاد الحراري، وقد ركز القرار في أحكامه على زيادة الفترة الزمنية التي يُحظر فيها العمل في الأماكن المكشوفة خلال فصل الصيف. حيث أصبح العمل في الأماكن المكشوفة محظوراً ما بين الساعة 10 صباحاً وحتى الساعة 3 والنصف من بعد الظهر في الفترة الممتدة من 1 يونيو وحتى 15 سبتمبر من كل سنة. وتضمن التشريع الجديد إضافات هامة ولا سيما فرض حد أقصى لدرجة الحرارة تحظر عند تخطيه كل الأعمال، حيث يقضي التشريع الجديد بتوقف الأنشطة في جميع أماكن العمل المكشوفة عندما يزيد مؤشر الحرارة لجهاز البصيلة الرطبة الكروي (WGBT) على 32.1 درجة (الذي يحتسب درجة الحرارة والرطوبة وحرارة الهواء والحرارة الشعاعية) بغض النظر عن الوقت خلال اليوم أو الفترة من السنة. وأسفرت الزيارات الميدانية التي قام بها مفتشين الوزارة في مواقع العمل من منذ 1 يونيو إلى 15 سبتمبر 2021 عن تحرير عدد (338) مخالفة ضد الشركات المخالفة، كما أسفرت زيارات التفتيش خلال نفس الفترة إلى صدور عقوبات بإغلاق (463) موقع عمل.

60- ونتيجة لهذه الجهود، كان عدد الأشخاص الذين زاروا عيادات الهلال الأحمر القطري الأربع بعد إصابتهم باضطرابات مرتبطة بالإجهاد الحراري في العام 2021 أدنى بكثير مما كان عليه في العامين 2019 و2020.

(الفقرة 16)

61- توفر الوزارة وسائل متعددة للعمال والعمالة المنزلية للوصول إلى أسهل الطرق في تقديم الشكاوى، من خلال الخط الساخن الذي يوفر تلقي الشكاوى على مدار 24 ساعة، من خلال التطبيقات الذكية الأخرى وتطبيق خدمة آمري.

62- كما أطلقت الوزارة حديثاً "المنصة الموحدة للشكاوى والبلاغات" بهدف تمكين أفراد المجتمع من تقديم الشكاوى من الموظفين والعمال العاملين في القطاع الخاص، بالإضافة إلى تقديم الشكاوى من قبل العمالة المنزلية إلكترونياً، كما يوفر النظام خدمة البلاغات التي تمكن جميع المواطنين والمقيمين في الدولة من تقديم الإبلاغ عبر المنصة عن المخالفات العامة لقانون العمل، وتتيح هذه الآلية لأول مرة للمبلغين عن أي انتهاكات لحقوق العمال بتقديم الشكاوى إلى الوزارة دون الكشف عن هويتهم.

63- ويهدف تعزيز سبل المقاضاة وآليات الشكاوى لفائدة العمال الوافدين فقد أصدر المشرع القطري القانون رقم (13) لسنة 2017 بإنشاء لجان فض المنازعات العمالية.

64- ويمكن للعمال أيضاً تقديم الشكاوى إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان مما يشكل خطوة هامة لبناء الثقة لدى العمال كما تجري وزارة العمل وبشكل مستمر تقيماً شاملاً لآليات تقديم الشكاوى وعملية التسوية ولجان فض المنازعات العمالية.

تحرص الوزارة على اتخاذ كافة الإجراءات الرادعة لعدم مخالفة قانون العمل ويتضح ذلك من خلال التالي:

1- تطوير نظام حماية الأجور

65- يُعرض صاحب العمل المخالف لنظام حماية الأجور لعقوبة الحبس لمدة سنة، وبغرامة قدرها عشرة آلاف ريال (بموجب المرسوم بقانون رقم 18 لسنة 2020 بتعديل قانون العمل)، فضلاً عن إيقاف جميع معاملاته مع وزارة العمل التي لا تتساهل في تتبع أصحاب العمل المخالفين لنظام حماية الأجور

وإحالتهم للجهات القضائية المختصة لتسليط العقوبات عليهم (تم رصد 3201 مخالفة لشركات تتعلق بانتهاكات الأجور خلال الفترة من يناير 2022م إلى يونيو 2022م).

2- لجان فض المنازعات العمالية

66- أنشأت الوزارة لجان فض المنازعات العمالية والذي أوجب على كل من العامل أو صاحب العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق القانون أو عقد العمل، أن يعرض النزاع أولاً على الإدارة المختصة بالوزارة، والتي تتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً خلال مدة لا تتجاوز سبعة أيام، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة السند التنفيذي. وإذا لم تتم تسوية النزاع أو رفض العامل أو صاحب العمل تسوية الإدارة المختصة، وجب إحالة النزاع إلى لجنة فض المنازعات العمالية (تم إحالة 3318 قضية إلى لجنة فض المنازعات العمالية خلال الفترة من يناير 2022م إلى يونيو 2022م).

67- وقد صدر قرار مجلس الوزراء رقم (6) لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية والإجراءات الواجب اتباعها أمامها وآلية تنفيذ قراراتها، كما تم إنشاء لجان لفض المنازعات في مارس 2018 ويوجد لكل لجنة قاضي يعينه المجلس الأعلى للقضاء واثنان من وزارة العمل وتعد جلسات اللجان في مقر الوزارة وذلك للتسهيل على العامل وتجنبه من مراجعة المحاكم.

3- صندوق دعم وتأمين العمال

68- تم إنشاء صندوق دعم وتأمين العمالة بموجب القانون رقم (17) لسنة 2018، بهدف توفير الموارد المالية المستدامة واللازمة لدعم وتأمين العمال وصرف مستحقات العمال التي تفصل فيها لجان فض المنازعات العمالية في حال تعسر صاحب العمل وعدم قدرته على الدفع، على أن يتم اقتضاؤها منه لاحقاً.

69- ومنذ إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال، تم دفع مبلغ قدره 15,919,844 ريال قطري، ما يعادل (حوالي 4.37 ملايين دولار أمريكي) لفائدة حوالي 5803 عامل، وفي اجتماع لمجلس إدارة الصندوق عقد في نوفمبر 2021، تقرر دفع مبلغ إضافي وقدره 52 مليون ريال قطري (14.28 مليون دولار أمريكي) لصالح 3000 عامل.

70- وفي حالة ما إذا قام صاحب العمل بتنفيذ أي إجراء ضد العامل جراء تقديمه بشكوى، فإن الوزارة تعتبر هذا الإجراء مؤشراً انتقامياً من قبل صاحب العمل ضد العامل، ويعتبر مخالفاً لأحكام قانون العمل القطري والقرارات النافذة ويتخذ بحق صاحب العمل كافة الإجراءات القانونية بما فيها وضع المؤسسة تحت قائمة الحظر.

الحقوق النقابية المادة (8)

(الفقرة 17)

71- كفل قانون العمل القطري وفقاً للمادة (120) للعمال حق الاضراب، ووضع الضوابط المذكورة أعلاه لغايات تنظيم عملية تنفيذ الاضراب بما يحفظ حقوق وسلامة العمال وأماكن العمل، وعدم التأثير على النظام العام حيث تضمنت الضوابط التالية: -

يجوز للعمال الإضراب عن العمل إذا تعذر الحل الودي بينهم وبين صاحب العمل وذلك وفقاً لما يلي:

- موافقة ثلاثة أرباع اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة.

- منح صاحب العمل مهلة لا تقل عن أسبوعين قبل الشروع في الإضراب وموافقة الوزارة على ذلك بعد التنسيق مع وزارة الداخلية فيما يتعلق بزمان ومكان الإضراب.
- عدم المساس بأموال الدولة أو ممتلكات الأفراد أو أمنهم وسلامتهم.
- عدم جواز الإضراب في المرافق الحيوية وهي البترول والغاز والصناعات المرتبطة بهما، الكهرباء والماء، الموانئ والمطارات والمواصلات، والمستشفيات.
- عدم اللجوء إلى الإضراب إلا بعد تعذر الحل بين العمال وصاحب العمل بالتوفيق أو التحكيم وفقاً لأحكام هذا القانون.
- مع التأكيد بأن كافة الضوابط الواردة أعلاه لا تقيد حق العمال في الإضراب.

72- وفيما يخص التنظيمات العمالية، فقد تم إنشاء اللجان العمالية المشتركة بموجب القرار الوزاري رقم (21) لسنة 2019 بشأن اللجان العمالية المشتركة داخل المنشآت الخاضعة لأحكام قانون العمل، وذلك تنفيذاً لأحكام الفصل 13 من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 الذي ينص على قيام أصحاب العمل والعمال بانتخاب ممثلين عنهم ويتم تفعيل لجان عمالية مشتركة على مستوى المنشآت التي يعمل بها ثلاثون عاملاً فأكثر تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال مناصفة بهدف "تنظيم العمل وسبل الإنتاج وبرامج التدريب وسائل الوقاية من المخاطر وتحسين الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية وتنمية ثقافة العمال العامة والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً". ويعتبر هذا التشريع، الذي يسمح بانتخاب ممثلين للعمال الوافدين، الأول من نوعه في منطقة الخليج وهو ما يساهم في تحسين بيئة العمل والتقليل من التوترات ويفسح المجال للعمال بمختلف ثقافتهم وجنسياتهم للتعبير عن مشاغلهم بحرية وعرض شكاواهم ومناقشتها في إطار اللجان العمالية المشتركة سعياً إلى إيجاد حلول راضية مناسبة. وهذه اللجان تقابل في عملها النقابات العمالية. علماً بأن دولة قطر قد تحفظت على البند الثامن من العهد.

الحق في الضمان الاجتماعي المادة (9)

(الفقرة 18)

- 73- تضمن هذا القانون أحكاماً تقرر الانتفاع بمعاش الضمان الاجتماعي لفئة مجهولي الأبوين والأيتام والعاجز عن العمل والمسن والأرملة والمطلقة والزوجة المهجورة وأسر السجن وأسرة المفقود والأسرة المحتاجة.
- 74- وصدر قرار مجلس الوزراء رقم (46) لسنة 2014 بشأن تحديد قيمة المعاش المستحق للفئات المنصوص عليها في القانون رقم (38) لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي وقواعد منحه. وحددت قيمة معاش الضمان الاجتماعي الشهري المستحق للفئات التالية. وفقاً لما يلي:

معلومات حول حق المرأة في السكن:

- 75- القانون رقم (2) لسنة 2007 بنظام الإسكان لم يفرق في عملية الانتفاع للقطريين ما بين الرجل أو المرأة سواء كان موظفاً أو غير موظف وذلك ضمن ضوابط حددها القانون والقرارات التنفيذية التي صدرت في هذا الشأن وهي:

- قرار مجلس الوزراء رقم (17) لسنة 2007 بأولويات وضوابط الانتفاع بنظام الإسكان.
- قرار مجلس الوزراء رقم (18) لسنة 2007 بأولويات وضوابط الانتفاع بنظام إسكان ذوي الحاجة (الإسكان المجاني).

ويظهر ذلك من خلال الجوانب التالية:

- 1- نص القانون على حق الانتفاع بنظام الإسكان للقطني الجنسية دون تمييز بين المرأة والرجل. وقد صدرت قرارات من مجلس الوزراء تنظم شروط الانتفاع بنظام إسكان ذوي الحاجة (الإسكان المجاني) وقد كانت المرأة القطرية تنتفع منه سابقاً ولكن من خلال بناء ملحق لسكنها في مسكن ذويها. وحسب القانون الجديد أصبح لها الحق في الحصول على وحدة سكنية مستقلة أو بدل إيجار. والانتفاع بنظام الإسكان بقرض (الذي يمنح المواطن أرضاً مجانية وقرض مدعوم للبناء).
- 2- وتقوم إدارة اسكان المواطنين بوزارة التنمية الاجتماعية والأسرة بدراسة الطلبات التي ترد إليها وفقاً للضوابط والقرارات التي صدرت في هذا الشأن. حيث إن الإدارة تقوم بدورها ببحث هذه الطلبات من خلال المستندات التي يتم تقديمها من قبل المتقدمات بطلبات الانتفاع وكذلك من خلال بحث الحالة.
- 3- وتكون أولوية الانتفاع في القانون بعد توافر الاعتمادات المالية اللازمة لمن يعول أو للشخص المتزوج أو للفئات الذين هم فعلاً في حاجة إلى توفير مسكن لهم.
- 4- حيث تقوم إدارة اسكان المواطنين بدراسة طلبات الانتفاع بنظام الإسكان، واستيفاء البيانات والمستندات اللازمة لنظر طلبات الانتفاع وإعداد التوصيات بشأن طلبات الانتفاع تمهيداً لاعتمادها، وذلك كما يلي:
 - يكون انتفاع غير المتزوج ذكراً أو انثى بهذا النظام للضوابط التالية: 1- أن يكون عائلاً لأحد والديه أو اخوته أو اخواته أو من تجب عليه نفقتهم شرعاً. أو تجاوز عمره خمسة وثلاثين سنة. أو أرمل أو مطلقة تجاوزت هذه السن وليس لها أولاد.
 - 2- ألا يكون قد آل إليه أو لمن يعوله مسكن مناسب. ويراعى في حالة تعدد المنتفعين أن يخصص لهم جميعاً مسكن واحد إذا كانت تجمعهم قرابة من الدرجة الأولى أو الثانية.
 - المعاق أو المطلقة والارملة الغير موظفين والمستحقين للانتفاع بنظام الاسكان (ذوي الحاجة).
 - يجوز لهم تغير طلب الانتفاع من مسكن ذوي الحاجة إلى مسكن بقرض. بشرط وجود كفيل قطري أو قطرية من أقاربهم ويتم خصم القسط الشهري من راتب الكفيل.
 - سكان ذوي الحاجة مسكن بالمجان ملك للدولة.
 - سكان بقرض مسكن ملك للمنتفع ويصرف له سند ملكية باسمه ويحرر بعد 15 سنة من البناء.
- 5- وتقوم إدارة اسكان المواطنين بصرف بدل إيجار للمستفيدين من ذوي الحاجة الذين يتم الموافقة على طلباتهم وفقاً للضوابط التي وردت بقانون الإسكان والقرارات التنفيذية له لحين توفير هذه المساكن من قبل بنك قطر للتنمية.
- 6- وعندما يوفر بنك قطر للتنمية هذه المساكن تقوم التنمية الاجتماعية والأسرة باستئجار هذه الوحدات السكنية وتخصيصها للمنتفعين. وفي أثناء الفترة، من الموافقة على الانتفاع وحتى يقوم البنك بتوفير هذه الوحدات تقوم الإدارة بتوفير بدل إيجار شهري للحالات التي ستم الموافقة عليها.

حماية الأسرة والأطفال المادة (10)

(الفقرة 19)

76- تناول قانون الأسرة القطري الصادر بالقانون رقم (22) لسنة 2006 كافة الموضوعات المتعلقة بالأسرة من الإرادة ثم التكوين ثم تنظيم العلاقات في حالات التراضي والمنازعات وحقوق الزوجين بالأمور المالية والاجتماعية والآثار في حالات التفريق بالنسبة للزوجين أو للأولاد، والتي جاء تناولها بالتقيد بأحكام الشريعة الإسلامية.

77- نظم المشرع وضعية الطفل لما له مكانة مهمة في قانون الأسرة، وذلك على مستويات عديدة من حيث إثبات النسب والنفقة والحضانة التي اعتمد فيها المشرع معياراً مهماً وهو مصلحة الطفل. وحدد قانون الأسرة سناً للحضانة متجاوزاً اختلافات المذاهب الفقهية في هذا الشأن. كما نص بالمادة (183) على جواز الاستماع لرأي الطفل وتخييره عند صلاحية المتنازعين. كما أكد أيضاً بالمادة (188) على أن تنفيذ أحكام انتقال الحضانة تتم بالتدرج مراعاة لمصلحة المحضون، وإذا لزمتم الضرورة إلى استخدام القوة لتنفيذ أحكام الحضانة فلا تستخدم القوة في مواجهة المحضون.

78- تمنع دولة قطر عمل الأطفال دون سن 18 عام في جميع المهن بما في ذلك أعمال الزراعة والعمل المنزلي.

الحق في مستوى معيشي لائق المادة (11)

(الفقرة 20)

79- تؤكد دولة قطر على أهمية تخصيص سكن للعمال حيث تشترط أحكام قانون العمل حسب قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (18) لسنة 2014 ضرورة توفير سكن ملائم للعمال.

80- اهتم قانون العمل القطري بضرورة تطبيق اشتراطات السلامة والصحة المهنية داخل أماكن العمل وسكن العمال، وتتضمن عدة مواد قانونية تلزم أصحاب الشركات بتنفيذ هذه الاشتراطات ومعاينة المخالف منها، علماً بأن قسم السلامة والصحة المهنية بإدارة تفتيش العمل، والذي يضم كادر مدرب من المفتشين الحاصلين على الضبطية القضائية، وخبراء متخصصين في مجالات الطب والهندسة والكيمياء، يقوم بمراقبة تنفيذ هذه الاشتراطات من خلال التفتيش الدوري والمفاجئ وحملات التوعية والإعلام.

81- في عام 2016 تم افتتاح وتشغيل المدينة العمالية "مدينة بروة الراحة"، والتي تأتي ضمن خطة الدولة لإقامة مشاريع تنموية تخدم احتياجات واقعية لفئة الأيدي العاملة في قطر لرفع مستوياتهم المعيشية.

انشاء بيت أمان لرعاية العمال الوافدين:

82- افتتحت مؤسسة حمد الطبية التابعة لوزارة الصحة بيت أمان لرعاية العمال الوافدين، وهو مرفق صحي مخصص لرعاية العمال في مراحل التعافي الأخيرة من الإصابات التي ألتمت بهم.

وفيما يتعلق الجهود والتدابير المتخذة من قبل وزارة العمل بالتعاون مع الجهات المختصة للحد من تأثير جائحة كوفيد - 19 على العمال نستعرضها على النحو التالي:

أولاً: في مجال التوعية بالإجراءات والجهود التي تقوم بها دولة قطر في حماية العمالة الوافدة من فيروس كورونا

- 83- القيام بحملات تفتيشية والتواصل المستمر مع الشركات وأصحاب العمل للتأكد من الالتزام بمعايير الصحة والسلامة المهنية بمكان العمل والتأكد من التزام أصحاب العمل بدفع أجور العاملين لديهم.
- 84- إرسال رسائل نصية تحتوي على نصائح للوقاية من فيروس كورونا لجميع المنشآت بالدولة والجاليات والافراد بشكل مستمر.

تشكيل فرق عمل لمشاركة الجهات الأخرى ذات الصلة مثل:

- تشكيل فريق عمل للتوعية والإرشاد للعمال بالتعاون مع وزارة الداخلية ووزارة الصحة وقطر الخيرية تم من خلاله توزيع 90 ألف منشور حول أساليب الوقاية من فيروس كورونا بعدة لغات (أوردو - هندي - ملباري - نيبالي) بالإضافة الى توزيع 26 ألف حقيبة تحتوي على أدوات تعقيم.
- القيام بحملة تعقيم وتفتيش في 232 مسكن للعمال في مختلف مناطق الدولة لتوعيتهم بالتعاون مع شركة مختصة للتنظيفات والضيافة وبشكل مستمر .
- إنتاج أفلام توعوية حول أساليب الوقاية للعمالة من فيروس كورونا باللغات المعتمدة للعمال.
- اصدار نشرة توعوية للعمال بعدة لغات عن الصحة والعمل تتضمن المعلومات الأساسية للعمال في ظل الظروف الراهنة ونشرها عبر مواقع التواصل الاجتماعي للوزارة.
- يرجى الاطلاع على الفقرة 13 من المادة 7.

ثانياً: في مجال المراقبة والعقوبات:

- تقوم إدارة تفتيش العمل بالوزارة بإجراء حملات تفتيشية مكثفة، لمراقبة امتثال أصحاب العمل لأحكام قانون العمل رقم 14 لسنة 2004، والقرارات الوزارية المنفذة له، واتخاذ كافة الإجراءات القانونية في حالة المخالفة وفق الإجراءات المتبعة.
- في حالة عدم الإبلاغ عن الحالات المشتبه فيها أو المؤكدة لعدوى COVID-19، يخضع صاحب العمل للعقوبات المنصوص عليها في القانون رقم 9 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم 17 لعام 1990 بشأن الوقاية من الأمراض المعدية.
- كما أجرت الوزارة حملات تفتيش صارمة على مواقع العمل وسكن العمال لرصد مخالفات الشركات لسياسة الوزارة وتوجيهاتها بشأن التدابير الاحترازية من فيروس كورونا، (يرجى الرجوع للمادة 7 - الفقرة 13 للاطلاع على جدول نتائج حملات التفتيش).

تقديم الدعم والمساندة وفض النزاعات:

- 85- تم توفير خدمة الخط الساخن، وخدمة الرسائل النصية، لاستقبال الشكاوى والرد على الاستفسارات على مدار 24 ساعة بواسطة فريق متخصص بعشر لغات، وتلقت الوزارة في هذا الصدد:
- مجموع 26337 اتصالاً هاتفياً (23502 من العمال، و2835 من أصحاب العمل).

- 4647 رسالة نصية.
- 2287 شكوى عبر البريد الإلكتروني، و1568 شكوى من خلال تطبيق أمرني.
- 1568 شكوى من خلال تطبيق "أمرني" للهواتف الذكية.

ثالثاً: تنظيم العلاقة التعاقدية بين أصحاب العمل والعمال خلال الجائحة:

- 1- حرصاً على استدامة الأعمال والوظائف، وجهت وزارة العمل بأنه يجوز للقطاعات والأنشطة التي اتبعت التعليمات الحكومية بوقف مزاوله أعمالها باتفاق أصحاب العمل والعمال على أن يقوم العمال بإجازة غير مدفوعة الأجر أو إجازتهم السنوية، أو تخفيض ساعات العمل، أو الاتفاق على تخفيض الأجر مؤقتاً، مع التأكيد على ضرورة مواصلة توفير الغذاء والسكن اللائقين مجاناً للعمال. ولا يمكن لأصحاب العمل والعمال أن يتفقوا على تخفيض أو إلغاء هذه المزايا. كما يستمر العمال المعزولين أو المحجورين صحياً أو الذين يتلقون العلاج في الحصول على أجرهم الأساسي وبدلاتهم بغض النظر عما إذا كان يحق لهم الحصول على إجازة مرضية.
- 2- وفي حال الاضطرار إلى إنهاء عقود العمل، يجب أن يتم ذلك بالامتنال التام لأحكام قانون العمل والعقد، واحترام مهلة الاخطار ودفع جميع المستحقات العالقة وتذكرة العودة إلى الوطن. ويبقى أصحاب العمل مسؤولين عن توفير الغذاء والسكن اللائقين للعمال، إلى حين تأمين إجراءات عودة العامل إلى وطنه على نفقة صاحب العمل.
- 3- ولتسهيل تدوير العمالة في سوق العمل المحلي خلال الأزمة، تولت وزارة العمل بالتعاون مع غرفة قطر إنشاء منصة إلكترونية لتدوير العمالة وإتاحة الفرصة للشركات بالتعاقد مع العمالة التي تم الاستغناء عنها بسبب تداعيات جائحة كورونا.
- 4- بلغ عدد العقود الرقمية التي تم إبرامها بين العامل وصاحب العمل 878,501.

رابعاً: في مجال تقديم الرعاية الصحية:

- 86- أجرت الوزارة حملات توعية للعمال لتعريفهم بأعراض ومسببات الإصابة بفيروس كورونا إذ يتعين عليهم عزل أنفسهم والاتصال بالخط الساخن الخاص بـ(كوفيد-19) 16000. كما تم تأكيد على أن جميع العمال يتلقون العلاج اللازم بشكل مجاني بغض النظر عن وضعهم.

خامساً: في مجال تقديم الدعم والمساندة:

- تم تخصيص مبلغ 3 مليار ريال ضمن حزمة الدعم للقطاع الخاص لمنح قروض ميسرة وبدون رسوم للشركات المتعثرة لدعم رواتب العمال.
- تم توفير خدمة الخط الساخن على مدار 24 ساعة لاستقبال الشكاوى والملاحظات.
- تم تعيين فريق متخصص من الوزارة يعمل خلال 24 ساعة على تلقي الاتصالات والرسائل وباللغات التالية (عربي-انجليزي-هندي-أوردو-فلبيني-نيبالي-مليالم-تاميل-فرنسي-سنهالي).
- تم التواصل المستمر مع الملحقين العماليين والجاليات العمالية بالدولة لتبادل المعلومات والتعاون والتنسيق لتقديم الدعم والمساندة للعمالة الوافدة بالدولة.

(الفقرة 21)

- 87- لا تعتبر دولة قطر نفسها ملزمة بأحكام المادة (3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لمخالفتها أحكام الشريعة الإسلامية فيما يتعلق بمسائل الإرث والنسب.
- 88- يرجى الرجوع إلى المادة (9) - الفقرة (18) بشأن حصول المرأة على السكن.

الحق في الصحة البدنية والعقلية المادة (12)**(الفقرة 22)**

89- يقوم القطاع الصحي في الدولة بتوفير مواد التنقيف الصحي باللغتين العربية والإنجليزية. حيث يتم إرسال الرابط الإلكتروني إلى الأم عن طريق الرسائل القصيرة لسهولة الوصول إلى المواد التنقيفية. بالإضافة إلى ذلك تم إدراج معلومات حول خدمات الصحة الإنجابية المختلفة في الموقع الرسمي لمؤسسة الرعاية الصحية الأولية وفي وسائل التواصل الاجتماعي مثل: Twitter, instagram، ويتم تقديم الاستشارات والدعم الصحي لتنظيم الأسرة في جميع المراكز الصحية. كما يتم توفير التنقيف الصحي المباشر لتنظيم الأسرة خلال رعاية الأم في فترة الحمل وما بعد الولادة بواسطة القابلة.

90- يتم توفير عيادات متخصصة في الطب النفسي في مستشفى حزم مبيريك العام (متعددة اللغات) والعمل بشكل وثيق مع الهلال الأحمر القطري لتيسير الحصول على الخدمات، وتقديم مساعدات نفسية متخصصة في مواقع الحجر الصحي خلال فترة كوفيد لدعم العمال المهاجرين.

91- كما تم توفير إمكانية التواصل عبر هاتف المساعدة الوطني للصحة النفسية (لغات متعددة)، وخدمة الإحالة المباشرة، والتقييم والعلاج التي تقدمها مؤسسة حمد الطبية بدعم من اللجنة العليا للتراث للعمال المهاجرين، وجزء من حملة التوعية العامة بالصحة النفسية التي تستهدف العمال المهاجرين (معلومات متعددة).

(الفقرة 23)

92- واجه القطاع الصحي في دولة قطر منذ بداية العام 2020 وحتى الآن تحدياً متمثلاً في تفشي فيروس كورونا المستجد المسبب لمرض كوفيد-19، حيث سخر القطاع الصحي كامل طاقاته لمواجهة الجائحة وتوفير خدمات الرعاية الطبية والعلاجية اللازمة للمصابين بعدوى الفيروس ولمكافحة العدوى مع إعطاء الأولوية للحق في الصحة للجميع واحترام حقوق الإنسان دون تمييز تحقيقاً لنهج التغطية الصحية الشاملة. يتمتع جميع سكان دولة قطر بحقوقهم في الصحة، وأولت الدولة اهتمام خاص بالفئات التالية: العمال الحرفيين، كبار السن، ذوي الإعاقة، النساء والأطفال دون تمييز بين المواطنين والمقيمين (العمالة المهاجرة).

93- اتخذت دولة قطر إجراءات وازنت فيها بين حماية الصحة العامة للأفراد والالتزام بحقوق الإنسان بموجب التزامها بالمواثيق الدولية-عدم الحظر، وتطبيق إجراءات لفترات محدودة تم رفعها فور انتهاء الخطر.

94- تم إعداد خطة للاستجابة لجائحة كوفيد-19 بالتنسيق مع توصيات منظمة الصحة العالمية بهدف حماية الصحة وضمان سلامة أفراد المجتمع بمختلف فئاتهم وأطيافهم ومذاهبهم.

95- تعاملت دولة قطر مع تفشي المرض دون قيود شاملة على الحرية الشخصية، بل وفقاً لالتزاماتها الدولية التي أجازت فرض القيود على الحقوق لأسباب تتعلق بالصحة العامة لفترة محدودة دون تمييز كتطبيق الحجر الصحي على المخالطين غير المحصنين، والعزل الصحي للمصابين للحد من انتشار العدوى وحماية صحة السكان.

- 96- تبني سياسة آمنة للسفر، تراعي حرية الأشخاص في التنقل، تتميز بالمرونة والتطوير وفق آخر الدراسات والأدلة العلمية.
- 97- سجلت دولة قطر واحداً من أدنى معدلات الوفيات في العالم، حيث بلغت (0.25%) من إجمالي الإصابات.
- 98- إتباع نهج الفحوصات الاستباقية وتتبع المخالطين للكشف عن الإصابات فور وقوعها لتوفير الرعاية الصحية اللازمة في الوقت المناسب بهدف تحسين فرص تعافهم.
- 99- إجراء ما يزيد عن 8 مليون فحص للكشف عن كوفيد-19 حتى نوفمبر 2021.
- 100- استمرار تقديم خدمات الرعاية الأساسية في القطاع العام كالخدمات الصحية لكل الفئات، إلى جانب إتاحة الخيار في تلقي خدمات الرعاية من خلال زيارة العيادة أو الاستشارة عن بعد، واستمرار تقديم خدمات توصيل الأدوية لمن يرغب دون حاجة المريض لزيارة المستشفى أو المركز الصحي.
- 101- توفير خدمات الرعاية العاجلة والطارئة على مدار الساعة طيلة أيام الأسبوع.
- 102- تطوير تطبيق احتراز الذي يربط معلومات الشخص الجغرافية بقاعة بياناته الصحية لتيسير إجراءات تتبع المخالطين لضمان سلامتهم مع مراعاة خصوصية البيانات الشخصية وفقاً للقوانين المنظمة لذلك.
- 103- التواصل ونشر الوعي باستخدام وسائل مختلفة منها المرئية والمسموعة، وبلغات مختلفة تشمل لغة الإشارة.
- 104- أولت دولة قطر اهتماماً بالكادر الطبي والفرق المشاركة بالتصدي لتفشي كوفيد-19 من المجتمع المدني، حيث أعدت الورش التدريبية المناسبة والخاصة بمكافحة العدوى وسبل حماية أنفسهم والوقاية من خطر الإصابة. كما وفرت لهم معدات الحماية الشخصية، بالإضافة إلى عمل الفحوصات الدورية لضمان سلامتهم.
- 105- التقدم الذي أحرزته دولة قطر في ضمان الحصول على التطعيم المأمون والميسور لسكانها ضد وباء (كوفيد-19):
- وفرت دولة قطر اللقاح ضد كوفيد-19 مجاناً لكافة سكان الدولة التزاماً بأعلى المعايير الدولية في تعزيز وحماية حقوق المواطنين والمقيمين في جميع مراكز الرعاية الصحية الأولية وعيادات التطعيم بمؤسسة حمد الطبية وبعض الجهات الحكومية وشبه الحكومية. كما تم استحداث موقعين لأخذ اللقاح ضد كوفيد-19 بالسيارات لتسهيل عملية الحصول على اللقاح.
 - تطعيم ما يزيد عن 86.5% من سكان دولة قطر منذ بداية تدشين برنامج التطعيم الوطني، حيث تم إعطاء الأولوية للفئات الأكثر عرضة للإصابة بمضاعفات المرض (العمر والحالة الصحية).
 - إعطاء جرعة معززة من اللقاحات المعتمدة بالدولة ضد كوفيد-19 بعد ستة أشهر من تلقي الجرعة الثانية من اللقاح.
 - افتتحت وزارة الصحة العامة ومركز قطر للتطعيمات المخصص لقطاع الأعمال والصناعة في منطقة بو قرن بتاريخ 9 يناير 2022. وتتمحور آلية عمل المركز الجديد على توفير لقاحات كوفيد-19 للموظفين والعاملين في مجال قطاعات الأعمال والصناعة.

(الفقرة 24)

106- نص الدستور القطري على أن الدولة معنية "بالصحة العامة"، وتوفر سبل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة وفقاً للقانون رقم (7) لسنة 1996 بشأن تنظيم العلاج الطبي والخدمات الصحية في الدولة، حيث ينظم قضايا الإجراءات المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في مجال الرعاية الصحية، ولا سيما المادة (4) منه التي تضمن عدم وجود رسوم. أو يمكن تحصيل أجور خدمات الطوارئ، والحوادث التي تتطلب إدخال المريض إلى المستشفى، والخدمات الوقائية في مجال الأمومة والطفولة، والخدمات الوقائية في مجال الصحة المدرسية للطلاب، والأمراض المعدية وخدمات التطعيم. تتقل الحكومة تكاليف الرعاية الصحية للمقيمين القطريين في القطاع العام. بالنسبة للمقيمين في قطر الذين يحملون تصريح إقامة، فإن الحكومة تتقل كاهل تكلفة الرسوم الرمزية التي يدفعها المريض.

107- الوصول إلى الخدمات المتعلقة بالصحة الإنجابية والجنسية متاح بسهولة في المنظمات الصحية الحكومية بما في ذلك الرعاية الصحية الأولية والرعاية الصحية الثانوية ومقدمي الرعاية الصحية من الدرجة الثالثة.

108- تتوفر معلومات حول الوصول إلى الرعاية والمعلومات المتعلقة بالصحة الإنجابية على موقع وزارة الصحة العامة وموقع مؤسسة حمد الطبية.

109- تشمل الخدمات رعاية ما قبل الولادة، ورعاية ما بعد الولادة، وخدمات تنظيم الأسرة وكذلك برامج الفحص. وتتم جميع الولادات في المستشفيات.

110- توجد مسارات الإحالة بين مستويات مختلفة من الرعاية.

111- يتم فحص سرطان عنق الرحم وسرطان الثدي في كل من مؤسسات الرعاية الصحية الأولية والثانوية.

112- تم الحفاظ على مسارات الإحالة من المستوى الابتدائي إلى المستوى الثانوي / المستوى الثالث. الوصول إلى الإجهاض الآمن مسترشد بالقانون رقم (2) المادة (17).

113- يحظر على الطبيب إجهاض المرأة الحامل إلا لإنقاذ حياتها. بشرط أن يكون الحمل أقل من أربعة أشهر، يُسمح بالإجهاض في الحالات التالية: أ- إذا كان من شأن الحمل ان يتسبب في ضرر مؤكد وخطير لصحة الأم. ب- إذا ثبت أن الجنين سيولد وهو يعاني من تشوهات جسدية خطيرة وغير قابلة للشفاء أو نقص عقلي وجب موافقة الأبوين على الإجهاض.

114- يجب أن يتم الإجهاض في مستشفى حكومي.

(الفقرة 25)

115- صدر القانون رقم (16) لسنة 2016 بشأن الصحة النفسية والذي يُعد أول قانون ينظم خدمات الصحة النفسية في الدولة.

116- يُعد تطوير خدمة الصحة النفسية المجتمعية محورياً في الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية لدولة قطر ومبادئها الأساسية للرعاية الصحيحة بهدف تعزيز الصحة النفسية والوقاية منها وتوفير خدمات شاملة ومتكاملة.

117- تم تجريب تقديم خدمات الصحة النفسية الرسمية في بيئة الرعاية الأولية في ديسمبر 2014 في ثلاثة مراكز بعد وقت قصير من تدشين الاستراتيجية الوطنية للصحة النفسية. تبع ذلك توفير علاجات نفسية في مرافق الرعاية الأولية في ديسمبر 2016. وكان على تقديم الرعاية المتكاملة معالجة قضايا

التدريب والتعليم المستمر والمبادئ التوجيهية للممارسة وتوفير الأدوية النفسية والدعم وأنظمة المعلومات الصحية وتبادل المعلومات والاتصال بين الرعاية الأولية المتخصصة قبل تعميمها على جميع مراكز الدولة. لدعم التكامل تم تخصيص رئيس لكل مركز صحي ليكون بمثابة مختص بالصحة النفسية ويشرف على عملية الدمج. وتشير النتائج الأولية في مراكز الرعاية الصحية الأولية التجريبية إلى أنه قد تم بالفعل إحراز تقدم كبير. تقوم مراكز الرعاية الصحية الأولية بشكل روتيني بفحص المرضى بحثاً عن حالات القلق والاكتئاب من خلال استخدام أدوات الفحص، وهي الآن مهياً لعلاج الاضطرابات النفسية الشائعة. وتشجع الإرشادات الموضوعية خصيصاً للأطباء للعمل المتكامل على إدارة المرضى باستخدام نهج الرعاية المتدرجة، مع مزيج من الأدوية والعلاجات النفسية وإحالة المرضى الأكثر تعقيداً إلى الرعاية الثانوية.

118- ومؤخراً بدأ تقديم خدمات الصحة النفسية المتخصصة في بعض مراكز الرعاية الأولية بهدف تسهيل وصول المرضى إلى الرعاية المتخصصة المجتمعية. وتماشياً مع الاستراتيجية، تم البدء في عيادات عامة متخصصة للطب النفسي للمسنين وكبار السن في بعض مراكز الرعاية الصحية الأولية. ويدير العيادات أطباء نفسيين ويعتبرها المرضى أقل من ناحية الوصمة المرتبطة بالصحة النفسية. مما يسمح بتحديد المشاكل النفسية والإدارة المثلى للمرضى الذين يعانون من اضطراب نفسي داخل بيئة الرعاية الأولية. وتعمل هذه العيادات على تحسين رضا المرضى وتقليل تكاليف الرعاية الصحية.

التعليم والتدريب والدعم للرعاية الأولية:

- العامل الرئيسي وراء نجاح هذا البرنامج للتكامل هو التعليم المستمر والتدريب ودعم أطباء مؤسسة الرعاية الصحية الأولية في قضايا الصحة النفسية.
- تم تزويد أطباء وممرضات الأسرة بتدريب أساسي في الصحة النفسية، كما تلقى بعض أطباء الأسرة تدريباً متقدماً في مجال الصحة النفسية لدعم تقديم خدمات الصحة النفسية في الرعاية الأولية. قامت مؤسسة الرعاية الصحية الأولية بتكليف شركة مودسلي العالمية للمساعدة في تدريب 600 طبيب في مجال الصحة النفسية الأساسية، تلقى 60 من هؤلاء الأطباء تدريباً متقدماً في مجال الصحة النفسية، كما تلقى 1800 ممرضاً تدريبات على التوعية بالصحة النفسية من قبل قيادات عيادات الصحة النفسية داخل مؤسسة الرعاية الصحية الأولية لإدارة المرضى الذين يعانون من أعراض الصحة النفسية.
- ركز التدريب على حالات الصحة النفسية الخفيفة إلى المتوسطة، مثل الاكتئاب والقلق. وقد بدأ هذا التدريب والدعم قبل بدء تطبيق برنامج العمل المتكامل.
- مؤسسة الرعاية الصحية الأولية لديها برنامج تدريبي مستمر في مجال الصحة النفسية للقوى العاملة لديها كجزء من الجهود التعاونية لتحسين تقديم خدمات الرعاية الأولية للصحة النفسية وبشكل أكثر تحديداً، واجهة الرعاية الأولية والثانوية، بدأ متخصصون من مؤسسة حمد الطبية برنامجاً تدريبياً لتعزيز التنقيف في مجال الصحة النفسية وتدريب أطباء الرعاية الأولية. ويتضمن التدريب ورش عمل وعروض تقديمية للتعليم المستمر ذات صلة بواقع ومتطلبات الرعاية الأولية والتفاعل مع الرعاية الثانوية. بالإضافة إلى ذلك، طورت خدمة الصحة النفسية بمؤسسة حمد الطبية خدمات إضافية أثناء جائحة كوفيد-19 سهلة الوصول إلى الرعاية في المجتمع. مما شكل تطوير خط المساعدة الوطني للصحة النفسية وكذلك رعاية خاصة للعمال اليدويين والحرفيين.

الحق في التعليم (المادتان 13 و14)

(الفقرة 26)

أولاً: تم تأسيس مدرستين تطبق مناهج (STEM) إحداها ثانوية للبنات، وتم الاهتمام بتهيئة بيئة مناسبة لهن لتعلم العلوم والتكنولوجيا:

- تولي دولة قطر تركيزاً متزايداً على التعليم في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)، وتعد الدوافع التي تحركها بشكل أساسي هي الروابط بين التعليم والبحث في العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، وخلق وإنماء الثروة.
- تؤكد الدراسات ضرورة التوسع في بناء مدارس على نمط (STEM) بمستوى يضاهي النماذج الدولية الناجعة، مع مراعاة التوسع التدريجي والمدروس والمبني على مؤشرات انجاز.
- لوحظ انخفاض في معدلات التحاق الطلبة القطريين (الذكور والإناث) بالمسار العلمي والتكنولوجي في المدارس الحكومية لما يقارب 10%، بينما النسبة المطلوبة يجب أن تكون بين 35% إلى 40% وتعزى الأسباب من أهمها: ضعف الدافعية عند الطلبة في المدارس الحكومية والخاصة التي تتبع المنهاج الوطني، وخاصة عند الطلبة القطريين (الذكور والإناث)، للالتحاق بال تخصصات العلمية والتكنولوجية، وعليه تم تأسيس مدرسة للعلوم والتكنولوجيا للبنين كانت هي البداية لقياس مدى الأثر واختبار نجاح التجربة ومؤشرات الانجاز، وبعد أربع سنوات تم رصد مؤشرات انجاز ثابتة وقوية ونسب تحصيل عالية وتميز في مجال أبحاث الطلبة المنجزة في المدرسة.
- إن تحقيق مؤشرات نجاح في مشروع تأسيس مدرسة قطر للعلوم والتكنولوجيا للبنين، إلى جانب الحاجة الضرورية لزيادة نسب أعداد الطلبة العازفين عن الالتحاق بتخصصات (STEM) من القطريين والموضحة في اختيارات الطلبة للمسارات للعام 2020-2021. تم التخطيط الى التوسع في التطبيق في شكل تأسيس مدرستين إضافيتين، إحداها ثانوية للبنات.
- سيتم تطبيق نفس المنهج المتبع في المدرسة الأولى مع العمل على تكييف المنهج، لخلق نشاطات تتوافق مع نهج تفريد التعليم، بالإضافة إلى تزويد المباني بمختبرات اضافية مثل مختبر (Medical sciences laboratory (biotechnological and life sciences) وهو ما يتيح التوسع في عملية التعلم للطلبات، مع التركيز على التخصصات الطبية، وقد كان هناك حرص على التوصل إلى رؤية تصميمية معمارية توفر بيئة تعليمية جاذبة ومحفزة للطلبات ومتوافقة مع السياق القطري من جهة ومتوائمة مع التعلم المسبق، واستعدادات الطالبات المهارية من جهة أخرى. وعليه تم العمل بشكل مدروس قائم على أبحاث قام بها فريق المشروع بالمشاركة مع الشركات الاستشارية التابعة لهيئة أشغال الهامة لتهيئة الخطط الأولية للمشروع.

ثانياً: تطوير الخدمات التي يتم تقديمها للطلبة ذوي الإعاقة:

- 1- تُقدّم خدمات التقييم الشامل للطلبة ذوي الإعاقة من قبل فريق متعدد التخصصات في مركز رؤى للتقييم والاستشارات والدعم التابع لوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بدولة قطر بالتعاون مع مركز قطر للتأهيل في وزارة الصحة العامة.
- 2- تُسهّل خدمات التسجيل من خلال مركز رؤى للتقييم والاستشارات والدعم بالتعاون مع الجهات المختصة بوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي.
- 3- تُقدّم خدمات التدخل المبكر للطلبة ذوي الإعاقة المعتمدة على أنظمة وبرامج دولية تخص طلبة ذوي الإعاقة، مثل: برنامج (PECS) الذي يحفز عملية التعلم والتواصل لدى الطلبة ونظام تحليل السلوك التطبيقي (ABA).
- 4- تم توفير الأجهزة والبرامج التكنولوجية المتخصصة للطلبة ذوي الإعاقة، والتي يمكن استخدامها بشكل جماعي أو فردي في المدارس، لتمكينهم وتيسير عملية تعلمهم بما يتوافق مع قدراتهم.
- 5- تم تصنيف المدارس الحكومية بحسب الخدمات المقدمة للطلبة ذوي الإعاقة، وذلك وفقاً لشدة ومستوى إعاقة الطالب واحتياجه على النحو التالي:
 - مدارس الدمج: تقدم خدمات للطلبة ذوي اضطراب التوحد والإعاقة الذهنية، وغيرها من الإعاقات التي هي بحاجة إلى خدمات متخصصة في مجال التربية الخاصة، ويتلقون تعليمهم إلى جانب أقرانهم من الطلبة العاديين وعددها 70 مدرسة موزعة على مختلف المناطق بدولة قطر.
 - مدارس دمج المكفوفين: تقدم خدمات متخصصة للطلبة المكفوفين ضمن برنامج الدمج بالتعاون مع مركز النور للمكفوفين، ويبلغ عددها 4 مدارس، مدرستين للمرحلة الإعدادية (بنين - بنات) ومدرستين للمرحلة الثانوية (بنين - بنات).
 - مدارس دمج الإعاقة السمعية: تقدم خدمات مكثفة للطلبة زارعي القوقعة وعددها مدرستان للبنين والبنات، وتقدم هذه المدارس الخدمات الداعمة لتحفيز وتطوير مهاراتهم السمعية بما يساعد على اندماجهم مع أقرانهم دون أي تحديات.
 - المدارس المتخصصة:
- سلسلة مدارس الهداية لذوي الاحتياجات الخاصة وعددها 5 مدارس، وروصتان، وتقدم خدمات للطلبة ذوي اضطراب التوحد والإعاقة الذهنية ممن هم بحاجة لتلقي خدمات مكثفة ومركزة.
- مجمع التربية السمعية، وهو مدرستان للبنين والبنات، ويقدم الخدمات التعليمية للطلاب ذوي الإعاقة السمعية.
- 6- إطلاق مشروع استحداث برنامج المسارات المهنية والتقنية للمرحلة الثانوية للطلبة ذوي الإعاقة في المدارس الحكومية، لتدريبهم وتأهيلهم لسوق العمل وفق قدراتهم، بحيث يتم إجراء تقييم للطلبة ذوي الإعاقة لتحديد قدراتهم وميولهم واستعداداتهم وتصنيفهم ضمن المسارات المهنية والتقنية، بهدف رفد المجتمع بطلبة قادرين على تأدية المهام المناسبة للمهن.

- 7- تقديم الاستشارات الأسرية المتعلقة بالطلبة ذوي الإعاقة من قبل مختصين أثناء مرحلة تقييم طلبه وبعدها.
- 8- الحرص على دمج الطلبة ذوي الإعاقة في المسابقات والفعاليات التابعة لوزارة التربية والتعليم والتعليم العالي والمسابقات والفعاليات الخارجية التي تتناسب مع قدراتهم.
- 9- أطلقت وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بدولة قطر مسابقة خصصت للطلبة من ذوي الإعاقة بعنوان (إعاقتي سر موهبتي)، برعاية وزير التربية والتعليم والتعليم العالي تطلق سنوياً تزامناً مع اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة إيماناً من الوزارة بأهمية هذه الفئة ودورها في المجتمع.

الحقوق الثقافية المادة (15)

(الفقرة 27)

119- من أبرز التدابير التي اتخذتها وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي بخصوص إدراج التنوع الثقافي والتسامح في المناهج التعليمية لدولة قطر ما يلي:

- تم بناء المناهج الدراسية في وزارة التربية والتعليم والتعليم العالي في دولة قطر وفق مدخل المعايير، وضمن مجموعة من المبادئ والقيم والغايات والكفايات العامة، وقد أكد الإطار العام للمنهج التعليمي الوطني في فلسفته وتوجهاته على ضرورة تعزيز ثقافة التعايش والتسامح والحوار ومكافحة الكراهية ونبذ العنف والتطرف في المناهج الدراسية ومصادر التعلم، فقد تمت الإشارة في الإطار العام للمنهج التعليمي لدولة قطر للقرن الحادي والعشرين إلى تعزيز القدرة على التفاعل مع أناس من شتى أقطار العالم، وتعلم العيش المشترك على نحو سلمي وبناء.
- وضمن الغايات الأساسية للمنهج، فقد أكد أيضاً على بناء الثقة واحترام الذات واحترام الآخرين، وعمل الطلبة بوصفهم مواطنين عالميين في عالم متشابك يزداد فيه اعتماد بعضه على بعض، ومن ضمن كفاية التعاون والمشاركة، فقد تم التأكيد على التسامح مع الآخرين واحترام وجهات النظر المختلفة عند العيش والعمل معهم، وكذلك فإن النتائج التعليمية رقم (5) من نتائج التعلم المتوقعة في النظام التعليمي القطري يشير صراحة إلى "متعلمون يفهمون معنى المواطنة الفاعلة، ويقدرونها ويمارسونها".

وفي المؤشرات التفصيلية لهذا الناتج تم التأكيد على:

- تثمين التنوع من خلال إظهار التسامح والاحترام.
- تعرف العناصر والروابط المشتركة مع الآخرين.
- تبني قيم حقوق الإنسان ومبادئها ومحاربة التعصب والتمييز في الأنواع كلها.
- وكما هو معروف في تخطيط المنهج وتصميمه، فإن الإطار العام للمنهج التعليمي الوطني يعد الوثيقة المرجعية لكافة العمليات الصادرة عن المناهج، فهو الموجه في فلسفته لإعداد وثائق المعايير للمواد الدراسية وتأليف الكتب المدرسية ومصادر التعلم، وبالتالي فإن إدخال ثقافة التعايش قد تمت بشكل مثالي في فلسفة الإطار العام وتوجهاته.
- انعكست هذه التوجهات ضمن وثائق معايير المواد الدراسية، وخاصة مواد الهوية وبالذات مادة الدراسات الاجتماعية التي أشارت في مجالاتها المختلفة إلى مبادئ العيش المشترك

والجوامع المشتركة بين الناس من قيم التسامح والسلام والمحبة ونبذ التطرف والعنف، ومن ذلك المعايير ونتائج التعلم الآتية:

- إظهار الاحترام للتنوع والاختلاف في التراث الخاص بالمجتمعات.
- بيان دور التنوع الثقافي في بناء حضارات متطورة.
- احترام التعدد والتنوع والاختلاف.
- الحفاظ على الأرض بصفته مواطناً عالمياً.
- بيان أثر التنوع الثقافي والاجتماعي على النهضة الحديثة في دولة قطر.
- تحديد عناصر ومكونات الثقافة العالمية وكيفية الاستفادة منها.
- توضيح أهمية الحوار بين الحضارات في نشر ثقافة السلام وتقبل الاختلاف.
- وانعكست هذه المعايير والنتائج على شكل دروس وأنشطة ومواقف تعليمية مختلفة ضمن مصادر التعلم بين أيدي الطلبة، لتعزيز وحماية التنوع الثقافي وتشجيع الطلبة على ذلك، لاكتساب مجموعة معينة من المعارف والمهارات والاتجاهات المهمة، ليكونوا قادرين على فهم واحترام الأمم والشعوب والثقافات الأخرى، وتقبلهم والتعاطف معهم رغم الاختلافات وتكوين علاقات وشراقات إيجابية مع الجميع وتجنب أسباب التعصب وسوء الفهم.
- ويتدرب الطلبة على مهارات التفكير الناقد والإبداعي والتواصل والمشاركة والتعاون والبحث والتقصي وحل المشكلات من خلال الانفتاح على وجهات النظر، وتنمية ثقافة الحوار والإنصات وتقبل الرأي الآخر مع ضرورة العمل المشترك لأجل فض الصراعات وخلق حلول الوسط المشتركة مع التأكيد على قيم التسامح والعدالة والتعايش في سلام.
- وتضمنت مصادر التعلم الرئيسة للطلبة عددا كبيرا من السيناريوهات والنصوص التي تستعرض حضارات وعادات وقصص الأمم المختلفة وثقافات وأدب الشعوب، ومعالم جغرافية وطبيعية ورموز بشرية (تاريخية، علمية، رياضية وغيره).
- كما تم التطرق إلى الاحتفالات والمناسبات والأنشطة الرياضية والاجتماعية والفنية، بالإضافة إلى أسلوب وأنشطة الحياة المتنوعة، مما يساهم في فهم وتقدير واحترام فكر واهتمامات وإنجازات تلك الشعوب، ويبني جسور التواصل والتعاون.