

Distr.: General
30 August 2016

Original: Arabic

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

الملاحظات الختامية بشأن التقرير المرحلي الأولي لقطر

إضافة

معلومات قدمتها قطر في إطار متابعة الملاحظات الختامية*

٢٨ - توصي اللجنة الدولة الطرف بأن:

- (أ) تتخذ تدابير فورية، بالنظر إلى الانتخابات المقبلة لمجلس الشورى، لضمان أن يكون ٣٠ في المائة على الأقل من الأعضاء المعيّنين في مجلس الشورى من النساء؛
- (ب) تعتمد وتنفذ تدابير أخرى، بما في ذلك تدابير خاصة مؤقتة على شكل حصص، مع معايير قياسية وجداول زمنية محددة، لزيادة عدد النساء في الحياة السياسية والحياة العامة، على جميع المستويات وفي جميع المجالات، بما في ذلك في المجالس البلدية المركزية، والوحدات الحكومية المحلية، وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية، والتوصية العامة للجنة رقم ٢٥ المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة؛
- (ج) تتخذ تدابير مناسبة، بما في ذلك إصدار قوانين الانتخابات ذات الصلة، لضمان تخصيص الأحزاب السياسية تمويل كاف للحملات الانتخابية النسائية، ووضع أسس وجداول زمنية محددة، بالإضافة إلى عقوبات، مثل تغريم الأحزاب السياسية في حالة عدم الامتثال؛
- (د) تتخذ جميع التدابير الضرورية لإزالة جميع الحواجز أمام مشاركة المرأة في

ملحوظة: تصدر هذه الوثيقة باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والإسبانية فقط.

(*) تصدر هذه الوثيقة دون تحرير رسمي.



الرجاء إعادة استعمال الورق

090916 080916 16-14973 (A)



السلك الدبلوماسي، وزيادة عدد القاضيات، والمدعيات، والمحاميات، وضمان تعيين المرأة في المحكمة العليا وفي محكمة الاستئناف؛

(هـ) إزكاء الوعي بأهمية مشاركة النساء في الانتخابات كمرشحات وناخبات،
بغية القضاء على المواقف الأبوية التي تعرقل المشاركة السياسية للمرأة

(ب) تعتمد وتنفذ تدابير أخرى، بما في ذلك تدابير خاصة مؤقتة على شكل حصص، مع معايير قياسية وجداول زمنية محددة، لزيادة عدد النساء في الحياة السياسية والحياة العامة، على جميع المستويات وفي جميع المجالات، بما في ذلك في المجالس البلدية المركزية، والوحدات الحكومية المحلية، وفقاً للفقرة ١ من المادة ٤ من الاتفاقية، والتوصية العامة للجنة رقم ٢٥ المتعلقة بالتدابير الخاصة المؤقتة؛

جاءت استراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٦). بمثابة الآلية والمسار المنهجي لترجم رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠ إلى واقع ملموس من خلال تحديد أولوياتها من البرامج والمشاريع لضمان مستقبل مستدام ومزدهر لدولة قطر. ومن أهم الاستراتيجيات القطاعية الأربعة عشر التي تضمنتها هذه الاستراتيجية هي استراتيجية قطاع التماسك الأسري وتمكين المرأة (٢٠١١-٢٠١٦)، وتهدف هذه الاستراتيجية إلى المحافظة على أسرة قوية تحظى بالدعم والحماية الاجتماعية، ويكون للمرأة فيها دور فاعل في كافة جوانب الحياة، لا سيما في جانب المشاركة في صنع القرارات الاقتصادية والاجتماعية، وقد حددت هذه الاستراتيجية ثمان نتائج تنموية من بينها: (تمكين أكبر للمرأة). ويندرج ضمن هذا المحور محددتين وهما: زيادة عدد النساء في المناصب القيادية، وإنشاء عدد من منظمات المجتمع المدني التي تعزز قضايا المرأة.

كما تضمنت الاستراتيجيات والخطط الوطنية أهدافاً لتعزيز الخدمات المقدمة للمرأة في مجال المشاركة في الحياة السياسية والعامة وصنع القرار، حيث اشتملت خطة الاستراتيجية العامة للأسرة ٢٠١١-٢٠١٦ هدفاً خاصاً لتمكين المرأة في الحياة السياسية وصنع القرار متمثلة بالهدف الاستراتيجي (تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار وتمكينها من تقلد المناصب القيادية)، وتضمنت خططها التنفيذية المعتمدة مجموعة من المشاريع والبرامج المحددة لتنفيذها عبر الجهات الحكومية وغير الحكومية بالدولة، وهي كالاتي:

- مشروع رفع جاهزية المرأة للمشاركة في الانتخابات البرلمانية والبلدية.
- مشروع زيادة نسبة النساء في المواقع القيادية.
- مشروع تعزيز مشاركة المرأة في مؤسسات المجتمع المدني.
- المشاركة في الحياة السياسية والعامة.

المصدر: تقرير التنمية البشرية الرابع لدولة قطر ٢٠١٥

(ج) تتخذ تدابير مناسبة، بما في ذلك إصدار قوانين الانتخابات ذات الصلة، لضمان تخصيص الأحزاب السياسية تمويل كاف للحملات الانتخابية النسائية، ووضع أسس بجدول زمنية محددة، بالإضافة إلى عقوبات، مثل تغريم الأحزاب السياسية في حالة عدم الامتثال؛

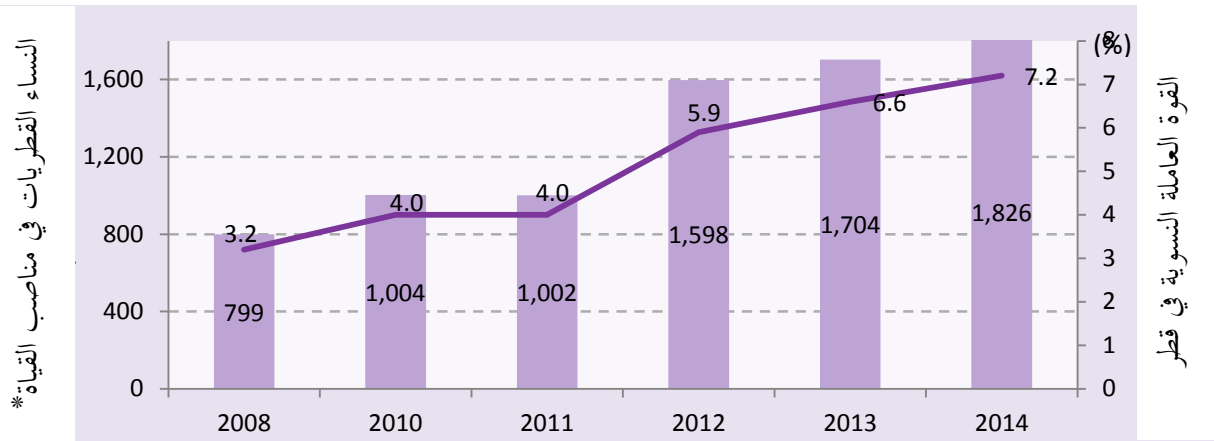
• إن دولة قطر تولى قضايا المرأة أهمية قصوى، وتدعمها لتولي المناصب القيادية والمشاركة في الإدارة العامة للدولة، ويتضمن ذلك مباشرة الحقوق السياسية. بما فيها حق الانتخاب والترشح سواء في المجلس البلدي أو مجلس الشورى الذي سيجري وضع القواعد القانونية والإجرائية التي تحكم الترشح له مستقبلاً، بما يتفق مع المعايير الدولية، وعلى نحو خاص الاتفاقيات الدولية التي صدّقت عليها دولة قطر بشأن المرأة، وعلى رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

(د) تتخذ جميع التدابير الضرورية لإزالة جميع الحواجز أمام مشاركة المرأة في السلك الدبلوماسي، وزيادة عدد القاضيات، والمدعيات، والمحاميات، وضمان تعيين المرأة في المحكمة العليا وفي محكمة الاستئناف؛

تعد حقوق المرأة أحد أهم العناصر الأساسية في تطبيق المبادئ العامة لحقوق الانسان بدولة قطر. حيث تحرص الدولة على تمكين المرأة من ممارسة كافة حقوقها وضمان تكريس ذلك من خلال الدستور والتشريعات والاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية، باعتبارها أحد العوامل التي لا غنى عنها لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة على كافة الأصعدة. ففي المجال الدبلوماسي حققت المرأة القطرية تقدماً كبيراً منذ التحاقها بهذا السلك في عام ١٩٩٦. حيث بلغت نسبة عدد النساء الملتحقات بالسلك الدبلوماسي بالدولة في الفترة ما بين (١٩٩٦-٢٠٠٢) ١٨ دبلوماسية. في حين ارتفعت هذه النسبة إلى ٣٨ دبلوماسية بحلول العام ٢٠١٠. وتجدر الإشارة، إلى تضاعف عدد القطريات الملتحقات بالسلك الدبلوماسي من ٣٨ في عام ٢٠١٠ إلى ٦٥ دبلوماسية في عام ٢٠١٦. وهو الأمر الذي يدل على وجود الإرادة السياسية المتزايدة للعمل على إشراك المرأة في السلك الدبلوماسي.

هناك ارتفاع في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص يزيد عن ١٠٠ في المئة عن عام الأساس ٢٠٠٨ (الشكل التالي). كما تشغل النساء ٣٠ في المئة من منصب مدير في مؤسسات المجتمع المدني في قطر (وزارة التخطيط التنموي والاحصاء، ٢٠١٤).

ارتفاع عدد القطريات في المناصب القيادية



* المرشعون وكبار المسؤولين والمديرين.

مصدر البيانات: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء.

مسيرة السنوات الماضية تبين بشكل جلي وجود إرادة سياسية داعمة لتمكين المرأة القطرية وتعزيز مشاركتها على مستوى صنع القرار في الحكومة وتجسد ذلك من خلال تعيين عدد من الإناث في مواقع صنع القرار منها تعيين أول وزيرة للتعليم والتعليم العالي في دولة قطر من سنة ٢٠٠٣ إلى سنة ٢٠٠٩، ووزيرة للصحة في الفترة ٢٠٠٨ إلى ٢٠٠٩. وسابقا تولت المرأة القطرية وزيرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ورئيس المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، ونائب رئيس المجلس الأعلى للتعليم، ورئيس جامعة قطر، كما تتولى المرأة القطرية حالياً مناصب قيادية عليا كوزيرة الصحة ورئيس مجلس أمناء هيئة متاحف قطر، ورئيس مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع. كما تشارك العديد من الإناث في مجالس إدارة المجالس العليا والمؤسسات والهيئات الحكومية، إضافة إلى مشاركتها في عضوية اللجان الدائمة التي تقوم بوضع السياسات والاستراتيجيات كاللجنة الدائمة للسكان، واللجان المؤقتة التي تقوم بوضع التشريعات المختلفة.

واستطاعت المرأة القطرية أن تشغل بعض الوظائف الدبلوماسية في وزارة الخارجية، وقد شهد مطلع سنة ٢٠١٠ تعيين أول قطرية برتبة سفير وفي عام ٢٠١١ تم تعيين سفيرة (المنسوب الدائم لدولة قطر في جنيف)، وفي عام ٢٠١٣ تم تعيين سفيرة في كرواتيا. كما تشغل المرأة القطرية مناصب دبلوماسية أخرى في بعثات الدولة في الخارج، بالإضافة إلى عضوية النساء في العديد من المنظمات الدولية، لا سيما تلك العاملة في مجال حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية منها على سبيل المثال:

- المقرر الخاص المعني بالإعاقة في الأمم المتحدة - السابق.
- المبعوث الخاص للأمين العام لجامعة الدول العربية لشؤون الإغاثة الإنسانية.
- عضوا في لجنة الأمم المتحدة لحقوق الطفل - السابق.
- عضو لجنة الرصد الدولية لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حرص دولة قطر - السابق.
- عضو لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بالأمم المتحدة (السيداو).

بلغت نسبة الإناث نحو ١٣,٧ في المائة من إجمالي المحامين القطريين في سنة ٢٠١١، وهي نسبة مشجعة، حيث أن أول امرأة قطرية عملت في سلك المحاماة كانت سنة ٢٠٠٠. كما دخلت المرأة في سنة ٢٠١٠ مهن القضاة والنيابة العامة كما أنها تشارك وبصورة واضحة في العديد من إدارات وزارة الداخلية مثل إدارة المرور والدوريات وإدارة الجوازات.

القطريون في النيابة العامة ومهن القضاء ومساعدتهم والمحاماة حسب الجنس

البيان	٢٠٠٩		٢٠١٠		٢٠١١	
	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث
١ أعضاء النيابة	٦٢	٢	٩٦	٣	٧٨	٣
٢ القضاة	٩٧	صفر	١٠٣	٢	٢٠٠	٢
٣ المحاماة	٨٤	١٤	٩٩	١٨	١٠٧	١٧

(هـ) إزكاء الوعي بأهمية مشاركة النساء في الانتخابات كمرشحات وناخبات، بغية القضاء على المواقف الأبوية التي تعرقل المشاركة السياسية للمرأة.

تولي دولة قطر اهتماما بالغا بتوعية أفراد المجتمع وخاصة النساء لتشجيعهم على المشاركة في الحياة العامة والسياسية، فقد قامت الادارات المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في عام ٢٠١٥ بتنفيذ ٢٧ برنامجا توعويا عقدت في أماكن تجمع النساء كقاعة قطر الخيرية وفي بعض المدارس المستقلة وقاعة المجلس في كتارا.

كما تم تنفيذ برنامج تدريبي توعوي بعنوان المرأة القيادية حضره ٨٢ متدربة من مختلف الجهات بالدولة، وفي هذا السياق تم تنفيذ برنامج تدريبي توعوي بعنوان "أسرتي حياتي" بأحد المدارس المستقلة وفي مسرح قطر الوطني، وبرنامج آخر بعنوان "دور القيم في مواجهة النزاعات الأسرية والقبلية" تم تقديمه على مراحل متعددة، وبرنامج توعوي "رفقا

بالقوارير“، وبرنامج ”المرأة القيادية“ في أماكن متعددة بالدولة، وبرنامج ”المساواة كيف ومتى وأين“.

كما قامت الإدارات المختصة بتنفيذ ٤ فلاشات توعوية عن المرأة القيادية، وتم تنفيذ ٦ اعلانات في الشوارع والمشاركة في ٥ مؤتمرات تخص المرأة وتشجعها على الانخراط في الحياة العامة والسياسية.

اهتمت دولة قطر بتهيئة المناخ المناسب للمرأة القطرية للانخراط في الحياة السياسية والعامة بزيادة عدد الحضانة إلى ١٣٣ حضانة في نهاية عام ٢٠١٥ ووفرت لمن كافة سبل التعليم والصحة الأمر الذي ارتفعت معه المشاركة السياسية والعامة للمرأة القطرية كما أشرنا في الفقرتين (أ) و (د).

المادة (٣٨)

نص المادة:

٣٨ - بينما تُذكر اللجنة بتوصيتها العامة رقم ٢٦ المتعلقة بالعمالات المهاجرات، فإنها تطالب الدولة الطرف بأن:

(أ) تعتمد قانوناً بشأن خادمت المنازل، وتعديل قانون العمل لسنة ٢٠٠٤ لضمان أن يكفل حماية خادمت المنازل إلى جانب فئات العمال الأخرى؛

(ب) تتخذ خطوات فورية لإلغاء نظام الكفالة، وإلغاء الأحكام التي تفرض عقوبات جنائية في حالة الفرار، وتلتزم بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية عند الضرورة؛

(ج) تجري عمليات تفتيش في أماكن العمل حيثما يشكو العمال المهاجرون، بمن فيهم خادمت المنازل، من الانتهاكات، وتجري تحقيقاً بصورة منتظمة في جميع ادعاءات الاستغلال والاعتداء والعنف ضد خادمت المنازل المهاجرات، وتقاضي أصحاب العمل ووكلاءهم المتعسفين أو المستغلين، وتوقع عليهم العقاب المناسب؛

(د) ترصد امتثال صاحب العمل للمادة ٩ من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، والتي تطالب الكفيل بإعادة جوازات السفر للعمال المهاجرين، ومعاقبة أصحاب العمل الذين يخالفون هذا الحكم؛

(هـ) تضمن حصول العمالات المهاجرات على المعونة القانونية وآليات تقديم الشكاوى، وتوفر للعمالات المهاجرات مدعيات التعرض للاعتداء والاستغلال فرص الوصول الفوري إلى الملاجئ وخدمات التأهيل؛

(و) تنظر في التصديق على اتفاقية العمال المتزليين، (٢٠١١) رقم ١٨٩ لمنظمة العمل الدولية؛

الردود:

• بينما تذكر اللجنة بتوصيتها رقم (٢٦) المتعلقة بالعاملات المهاجرات، فإنها تطالب الدولة الطرف بأن:

(أ) تعتمد قانونا بشأن خادمت المنازل، وتعديل قانون العمل لسنة ٢٠٠٤ لضمان أن يكفل حماية خادمت المنازل إلى جانب فئات العمال الأخرى:

• إن دولة قطر تدرك مدى ضرورة الاهتمام بإعادة تنظيم عملية استقدام وتنظيم عمل العمالة المتزلية، كي تتفق مع المستجدات الداخلية وتتلاءم مع الاحتياجات الخاصة بالمواطنين من هذه الفئة من العمالة، وبما يستجيب للتطورات التي طرأت على المستوى الدولي في هذا المجال، وعلى رأسها إقرار منظمة العمل الدولية للاتفاقية الخاصة بالعمل اللائق للعمال المتزليين والتوصية الخاصة بها، وذلك خلال انعقاد الدورة (١٠٠) لمؤتمر العمل الدولي، في آيار/مايو ٢٠١١.

• وعلى ضوء ذلك يتم حاليا دراسة مشروع القانون الخاص بالعمال المتزليين ليتوافق مع أحكام الاتفاقية ومعايير العمل الدولية وما زال مشروع القانون قيد الاجراءات التشريعية.

• أما عن القواعد التي تحكم تشغيل العمال المتزليين حاليا، فبالرغم من خروج هذه الفئة عن نطاق تطبيق قانون العمل، إلا أنها تخضع لأحكام القانون المدني، كما ينظم العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل العقود النموذجية الملحقة بالاتفاقيات الثنائية، والتي وقعتها دولة قطر مع الدول المرسله للعمالة.

• وتقوم وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتصديق على عقود المستخدمين بالمنازل بالرغم من عدم خضوعهم لأحكام قانون العمل القطري وذلك للمحافظة على حقوقهم المنصوصة في تلك العقود، كما تقوم الوزارة بمتابعة عمل مكاتب استقدام العمالة المتزلية والتفتيش عليها بصورة دورية ومفاجئة للتحقق من عدم استغلال هذه العمالة والحفاظ على حقوقهم، وقد تم اغلاق عدد من مكاتب استقدام للعمالة المتزلية بسبب مخالفتهم لأحكام قانون العمل والقرار الوزاري المنظم لعمل تلك المكاتب.

(ب) تتخذ خطوات فورية لإلغاء نظام الكفالة، وإلغاء الأحكام التي تفرض عقوبات جنائية في حالة الفرار، وتلتزم مساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية عند الضرورة:

- لقد صدر القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٥، وبموجب هذا القانون فقد تم إلغاء نظام الكفالة والاستعاضة عنه بعقد العمل، بالإضافة إلى إلغاء مسمى ”رب العمل“، واعتماد مسمى ”صاحب العمل“، حيث يميز القانون الجديد انتقال العامل الوافد إلى صاحب عمل آخر بعد انتهاء عقد العمل بمحدد المدة، علماً بأن الحد الأقصى للعقد محدد المدة هو خمس سنوات وفقاً لما تقضي به المادة (٤٠) من قانون العمل، أما بالنسبة للعقود غير محددة المدة فإن القانون قد أجاز انتقال العامل الوافد إلى عمل جديد بعد مضي خمس سنوات من التعيين.
 - وقد تضمن القانون أيضاً إلغاء مأذونية الخروج، بحيث يتم السماح للعامل بطلب التصريح بالخروج من الجهة الحكومية المختصة دون الرجوع لصاحب العمل.
 - وسوف يدخل القانون حيز النفاذ ويتم تطبيقه بعد سنة من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، علماً بأنه قد نُشر بالعدد (١٩) لسنة ٢٠١٥، بتاريخ ١٣/١٢/٢٠١٥.
 - أما بالنسبة لالتماس المساعدة من منظمة العمل الدولية، فإن دولة قطر لديها حالياً مشروعاً للتعاون الفني مع منظمة العمل الدولية، يتضمن التعاون في المسائل الخاصة بحماية حقوق العمال.
- (ج) تجري عمليات تفتيش في أماكن العمل حيثما يشكو العمال المهاجرون، بمن فيهم خادمت المنازل من الانتهاكات، وتجري تحقيقاً بصورة منتظمة في جميع ادعاءات الاستغلال والاعتداء والعنف ضد خادمت المنازل المهاجرات، وتقاضي أصحاب العمل ووكلاءهم المتعسفين أو المستغلين، وتوقع عليهم العقاب المناسب:
- تولى دولة قطر اهتماماً بالغاً بمهمة تفتيش العمل، لضمان إنفاذ القوانين التي توفر الحماية للعمال المتواجدين بالدولة، ونتيجة لهذا الاهتمام فإن عدد مفتشي العمل في ازدياد مستمر بشكل ملحوظ، حيث وصل عددهم إلى (٢٩٤) مفتشاً، وقد جاءت الحاجة إلى زيادة عدد المفتشين نتيجة لزيادة عدد الشركات والمنشآت الخاضعة للتفتيش، بسبب النمو الاقتصادي السريع وما نتج عنه من توسع في الحركة العمرانية والمشاريع الاستثمارية.

- إن الدولة دائمة السعي لتعزيز كفاءة تفتيش العمل، عن طريق اتخاذ خطوات متلاحقة في هذا الشأن، ولقد عززت هذه الخطوات بشكل كبير دور تفتيش العمل بالوزارة، ونتيجة لذلك فقد تمكنت إدارة تفتيش العمل من التوسع جغرافياً.
- وبهدف رفع كفاءة إدارة تفتيش العمل وضمان قيام مفتشي العمل بدورهم أثناء الزيارة التفتيشية على أكمل وجه، فقد تم توفير أجهزة كافية حديثة التقنية تمكّن المفتش من إدخال المعلومات وإرسال التقارير مباشرة من موقع التفتيش في الشركة أو المؤسسة، وقد ساهم هذا الإجراء كثيراً في اختصار الوقت والجهد للمفتش خلافاً ما كان عليه في السابق، حيث كان يقوم بإدخال البيانات والمعلومات وكتابة التقرير يدوياً عند عودته إلى مكتبه، ونتيجة لهذه التقنية، يستطيع المفتش حالياً أن يتنقل لعدة مواقع عمل وأن يدخل البيانات والمعلومات ويرسل التقارير مباشرة من مكان أو موقع الزيارة التفتيشية، كما يجري حالياً التنسيق مع الجهات المعنية للعمل على ربط تلك الأجهزة بنظام الخرائط الخاص بالدولة، لتسهيل الوصول إلى المنشآت الخاضعة للتفتيش بكل سرعة ودقة.

والجدول أدناه إحصائية بالزيارات التفتيشية حسب نوع ونتيجة التفتيش لعام ٢٠١٥:

نوع ونتيجة التفتيش	التفتيش العمالي	تفتيش الصحة والسلامة	إجمالي الزيارات
مقبول	٢٣ ٧٦٨	١١ ٧٩٩	٣٥ ٥٦٧
تنبيه بإزالة مخالفة	١١ ٤١٩	٨ ٤٥	١٩ ٨٧٧
حظر	٧٣١	١٧٧	٩٠٨
محضر	٣١٨	٣٤٢	٦٦٠
إجمالي الزيارات التفتيشية	٣٦ ٢٣٦	٢٠ ٧٧٦	٥٧ ٠١٢
عدد المنشآت لتلك الزيارات	٢٣ ٦٥٢	٤ ٤٧١	

(د) ترصد امتثال صاحب العمل للمادة (٩) من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، والتي تطالب الكفيل بإعادة جوازات السفر للعمال المهاجرين ومعاينة أصحاب العمل الذين يخالفون هذا الحكم:

- إن المادة ٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، تلزم صاحب العمل بتسليم العامل جواز أو وثيقة سفره عقب الانتهاء من إجراءات الإقامة أو تجديدها.

- وقد قضى هذا القانون في المادة (٣٩) منه بتجريم احتجاز جواز سفر العامل الوافد، وفرض غرامة مالية تصل الى (٢٥ ٠٠٠) ريال على صاحب العمل المخالف.
- كما أن القرار الوزاري رقم ١٨ لسنة ٢٠١٤ بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال الوافدين، قد قضى بتخصيص أماكن آمنة يتوافر فيها مخازن قابلة للقفل بحيث يستطيع العمال الوصول إليها بحرية، وحفظ وثائقهم وممتلكاتهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفر العمال.
- ومن الناحية العملية، يوجد تنسيق بين كل من وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة الداخلية، لضمان عدم احتجاز جوازات سفر العمال.
- علما بأن إدارة حقوق الانسان بوزارة الداخلية قد تلقت في عام ٢٠١٥ عدد (١٦٨) شكوى بشأن حجز جواز سفر، وأحيلت جميعها إلى النيابة العامة لاتخاذ إجراءاتها.
- (هـ) تضمن حصول العاملات المهاجرات على المعونة القانونية وآليات تقديم الشكاوى، وتوفر للعاملات المهاجرات مدعيات التعرض للاعتداء والاستغلال فرص الوصول الفوري إلى الملاجئ وخدمات التأهيل:
- إن دولة قطر لديها آلية جيدة وفعالة في التعامل مع شكاوى العمالة الوافدة وتيسير الوصول إليها، فتتم تسوية الشكاوى بين أصحاب العمل والعمال عن طريق الجهات المختصة.
- وبالرغم من عدم خضوع فئة العاملات المترليات لقانون العمل، إلا أن قسم الشكاوى في إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية لا يدخر جهداً في سبيل تقديم الإرشاد والتوجيه وتبصير مراجعي الإدارة من المشتكين بالطرق القانونية، أمام الجهات الإدارية أو القضائية لاستيفاء استحقاقهم وتأمين حقوقهم.
- هذا إلى جانب نهج آخر اعتمده كل من إدارة العلاقات العامة والإدارة العامة لجوازات المنافذ وشؤون الوافدين بوزارة الداخلية في التواصل مع الجاليات الأجنبية لتبصيرها بحقوق رعاياها من العمال الوافدين والتزاماتهم بموجب قانون العمل، وقانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم، بالإضافة إلى تواصل أقسام الشرطة المجتمعية مع الشركات والمسؤولين التنفيذيين فيها بما يترتب عليهم من التزامات لحماية حقوق العمالة الوافدة، وذلك في إطار المسؤولية الاجتماعية للشركات.

- وبالإضافة إلى ما سبق، فإن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تقوم بدورها في تلقي الشكاوى المتعلقة بحقوق هذه الفئة من العمال، والتنسيق مع الجهات المعنية للرد عليها، واستيفاء حقوق هؤلاء العمال.

- علما بأن الدولة قد أنشأت مكتبا في المحاكم، يتبع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، لتقديم يد العون للعمال الراغبين في رفع دعاوى ضد أصحاب العمل لاستيفاء حقوقهم، وتقديم المساعدة القانونية لهم، مع توفير مترجمين يتحدثون باللغات التي يتحدث بها أغلب العمال بالدولة، وذلك دون أي رسوم يتحملها العامل.

(و) تنظر في التصديق على اتفاقية العمال المتزليين (٢٠١١)، رقم ١٨٩، لمنظمة العمل الدولية:

- كما سبقت الإشارة أعلاه، فإن الدولة تقوم حاليا بدراسة مشروع القانون الخاص بالعمال المتزليين ليتوافق مع أحكام الاتفاقية ومعايير العمل الدولية وما زال مشروع القانون قيد الاجراءات التشريعية، وبعد صدور القانون سوف يتم دراسة ملاءمة دراسة الاتفاقية.