

Distr.: General  
16 February 2022

Original: Arabic  
Arabic, English, French and  
Spanish only

# الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري



لجنة القضاء على التمييز العنصري

التقرير الجامع للتقريين الدورين الثاني والعشرين والثالث  
والعشرين المقدم من قطر بموجب المادة 9 من الاتفاقية،  
والواجب تقديمه في عام 2021 \* \* \*

[تاريخ الاستلام: 21 أيلول/سبتمبر 2021]

\* تصدر هذه الوثيقة من دون تحرير رسمي.

\*\* يمكن الاطلاع على مرفقات هذا التقرير على الصفحة الشبكية للجنة.



الرجاء إعادة الاستعمال

## أولاً - المقدمة:

1- تتشرف دولة قطر بأن تقدم هذا التقرير إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري عملاً بنص الفقرة 1 من المادة 9 من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965، والتزاماً بالخطوط الاستراتيجية الصادرة عن اللجنة الموقرة وتوصياتها العامة، وحيث أن دولة قطر كانت قد انضمت إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965 بموجب وثيقة التصديق المؤرخة في 22 يوليو 1976، فإنها تؤكد تمسكها بالمفاهيم والأهداف التي تضمنتها الاتفاقية. وسنفضّل في هذا التقرير التدابير التي اتخذتها الدولة تنفيذاً لأحكام الاتفاقية.

2- ينقسم التقرير إلى ثلاثة أجزاء تتضمن الجزء الأول معلومات عن عملية إعداد التقرير، ويتضمن الجزء الثاني معلومات عن التدابير والتطورات المتعلقة بتنفيذ الاتفاقية وتطبيقها في دولة قطر بحسب ترتيب المواد من 2 إلى 7. أما الجزء الثالث فيتعلق بالامتثال لملاحظات وتوصيات لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادرة بشأن التقرير السابق للدولة.

3- يعد هذا التقرير تقريراً وطنياً مشتركاً، حيث قامت بإعداده لجنة وطنية شكلت بقرار من سعادة نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الخارجية في مارس 2021 من عدة جهات حكومية معنية تضمنت وزارة الخارجية، ووزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة التعليم والتعليم العالي، ووزارة الصحة العامة، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. ووفقاً لما أرسته وأوصت به اللجان التعاقدية، فقد تم إرسال هذا التقرير إلى كل من اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان والمؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي للاستئناس بملاحظاتهم ومقترحاتهم. وإن دولة قطر إذ ترفع إلى اللجنة هذا التقرير الدوري المشترك للتقارير الثاني والعشرين والثالث والعشرون، فإنها تؤكد استعدادها التام للتعاون معها في الرد على أية استفسارات أو استيضاحات تتعلق بتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، وترجو دولة قطر للجنة دوام التوفيق والنجاح في عملها المتعلق بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

4- تعتبر الدولة تقديم هذا التقرير المشترك استمراراً للحوار البناء مع اللجنة الدولية لاتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز العنصري، أخذة في الاعتبار كون هذا التقرير هو تقرير دوري يتم النظر إليه في ضوء التقارير السابقة المقدمة، وعليه تم تقادي تكرار المعلومات التي سبق للدولة تفصيلها في التقرير السابق حيث اكتفى التقرير الحالي بالإشارة إلى التغييرات التي حدثت أثناء الفترة التي يغطيها التقرير.

## ثانياً - التعليق على الأحكام الموضوعية للاتفاقية: التدابير التي اتخذتها الدولة لتطبيق أحكام الاتفاقية:

5- يتضمن هذا الجزء وصفاً للتدابير التشريعية والمؤسسية والإدارية والإجرائية الأخرى التي اتخذتها الدولة إعمالاً لأحكام الاتفاقية منذ تقديم آخر تقرير لها في عام 2017 ومناقشته في عام 2018 أمام لجنة القضاء على التمييز العنصري.

6- يبدأ هذا الجزء بتحليل الإطار القانوني العام لحظر التمييز العنصري وفقاً للتعريف الوارد في الفقرة 1 من المادة 1 من الاتفاقية كما يتضمن بقية الجزء معلومات محددة تتعلق بالمواد من 2 إلى 7 من الاتفاقية وفقاً لترتيب هذه المواد وأحكام كل منها.

**المادة (1):**

7- يتسق الإطار القانوني للدولة من دستور وقوانين وطنية مع التعريف الوارد في الفقرة 1 من المادة 1 من الاتفاقية بشأن تعريف التمييز ويتبنى الإطار القانوني للدولة القواعد العامة لأحكام الاتفاقية والتي يمثل مبدأ المساواة وعدم التمييز أحد أعمدها الأساسية.

8- فكما تمت الإشارة، فإن الدستور الدائم قد تم تنبيهه في أبريل 2003، وصادق عليه أمير دولة قطر في عام 2004 ودخل حيز النفاذ في يونيو 2005، وقد تم تضمين الإطار القانوني لمبدأ المساواة وعدم التمييز في المادتين 18 و19 من الباب الثاني من الدستور الخاص بـ "المقومات الأساسية للمجتمع" حيث نصت المادة 18 على "يقوم المجتمع القطري على دعائم العدل، الإحسان، الحرية، مكارم الأخلاق، والمساواة"، وبالتالي ووفقاً للمادة 18 فإن مبدأ المساواة هو دعامة من الدعائم التي يقوم عليها المجتمع القطري، وقد تم تعزيز المبادئ الواردة في المادة 18 من الدستور - والتي من ضمنها مبدأ المساواة - بالمادة 19 والتي نصت على أن "تصون الدولة دعائم المجتمع، وتكفل الأمن والاستقرار، وتكافؤ الفرص للمواطنين". عليه فإن جميع سياسات الدولة ملزمة بتضمين وكفالة دعائم المجتمع المشار إليها في المادة 18 والتي من ضمنها مبدأ المساواة، ويجب النظر إلى مبدأ المساواة في الدستور القطري على أنه أحد المبادئ الدستورية السامية المصانة بحماية دستوريه تستلزم عدم تعارض أي قانون أو تشريع معها، وقد تمت تقوية وتعزيز هذه الحماية الدستورية بإنشاء المحكمة الدستورية العليا بالقانون رقم 12 لسنة 2008 الصادر في 18 يونيو 2008 والتي تختص بالفصل في المنازعات المتعلقة بدستورية القوانين واللوائح.

9- وقد تم تفصيل المبدأ العام للمساواة المضمن في المادة 18 من الدستور في المادتين 34 و35 من الباب الثالث من الدستور الخاص بالحقوق والواجبات العامة. حيث نصت المادة 34 على "المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات"، وكما سبقت الإشارة فإن الباب الثالث من الدستور "المواد من 34-58" قد كفل الحقوق والحريات الأساسية، حيث تبنى مبدأ التكاملية والتداخل والترابط وعدم التجزئة، ككفل الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية. إضافة إلى ذلك فقد أفرد الباب الثالث من الدستور ضمانات دستورية لحقوق الإنسان في الدولة من حيث إيراد الحقوق والحريات العامة كنصوص قانونية في صلب الدستور مما يضيف عليها سموً على التشريعات والقوانين العادية ومنحها صفة الإلزام.

**المادة (2):**

10- بالإضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير السابق بشأن التعليق على هذه المادة (الفقرات 30،31،32،33) نود الإشارة إلى المعلومات التالية:

- صادقت دولة قطر على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وصادقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وقد تضمن العهدين المشار إليهما في المادة (27) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والمادة (2 بند 2) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بأنه لا يجوز في الدول التي توجد فيها أقليات أثنية أو دينية أو لغوية أن يحرم الأشخاص المنتسبون إلى الأقليات المذكورة من حق التمتع بثقافتهم الخاصة أو المجاهرة بدينهم وإقامة شعائرهم أو استخدام لغاتهم بالاشتراك مع الأعضاء الآخرين في جماعتهم، وجزير بالذكر أنه هذه الأحكام القانونية هي جزء من النظام القانوني الداخلي لدولة قطر وذلك وفقاً لما نص عليه الدستور القطري في المادة (1/68) من أن للاتفاقية قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها بالجريدة الرسمية.

- أصدرت دولة قطر العديد من القوانين الوطنية التي تتوافق نصوصها مع مناهضة التمييز وترسخ مبدأ المساواة وعدم التمييز في كافة المجالات المدنية والجنائية والإدارية والتي من ضمنها:
- القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، والقوانين المعدلة له.
- القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل.
- قانون الموارد البشرية المدنية الصادر بالقانون رقم (15) لسنة 2016م الذي أقر مبدأ المساواة بدون تمييز بين الموظفين في الحقوق والواجبات.
- القانون رقم (22) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات الصادر بالقانون رقم (11) لسنة 2004.
- القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم (14) لسنة 2004، بشأن حماية الأجور.
- أحكام القانون المدني رقم (22) لسنة 2004، لم تميز بين مواطن أو مقيم في الحقوق المدنية المنصوص عليها في هذا القانون.
- قانون الإجراءات الجنائية رقم (11) لسنة 2004 بتأكيد المساواة بين جميع المواطنين في إقليم الدولة سواء مواطنين ومقيمين في الدعوى الجنائية وجمع الاستدلالات والتحقيق والمحاكمة والتنفيذ فالحق متاح للجميع دون أدنى تفرقة أو تمييز.
- القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.
- مرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004.
- مرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم والقوانين المعدلة له.
- قرار مجلس الوزراء رقم (26) لسنة 2019 بإنشاء اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة والطفل وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة.
- قرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2020 بتشكيل لجنة الحد الأدنى للأجور ونظام عملها وتحديد مكافآتها.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة.
- قرار وزير الداخلية رقم (95) لسنة 2019 بشأن ضوابط وإجراءات خروج بعض فئات الوافدين من غير الخاضعين لقانون العمل.

- قرار وزير الداخلية رقم (51) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام اللائحة التنفيذية للقانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم الصادر بقرار وزير الداخلية رقم (25) لسنة 2019م.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (25) لسنة 2020 بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (17) لسنة 2021 بشأن الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الإجهاد الحراري.
- قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2021 بتعديل بعض أحكام القرار رقم (8) لسنة 2005 بشأن تنظيم شروط وإجراءات الترخيص باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير.

11- تقوم وزارة الداخلية في تنفيذ الفقرة الثانية من هذه المادة، بالتالي:

- إنفاذ جملة من القوانين ذات الصلة بعمل وزارة الداخلية والخاصة بـ (المرور، والدفاع المدني، والأحداث، ومكافحة المخدرات، والإرهاب، والجرائم الإلكترونية، ومكافحة الاتجار بالبشر، وتنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية) ينعكس إيجاباً على الأمن الاجتماعي وحماية العديد من حقوق الإنسان المتعلقة (بالكرامة الإنسانية، والصحة، والحياة، وسلامة الأرواح والممتلكات، والخصوصية، وعدم الاسترقاق، وحماية الطفل والمرأة، وحقوق المسجونين، وغيرها) ودون تمييز وذلك لجهة مساواة الجميع أمام القانون وفقاً لنص المادة (35) من الدستور.
- لم يرد في تقارير الرصد الوطنية أو الإقليمية أو الدولية، كما لم تتضمن السجلات الأمنية القطرية أي شكل من أشكال العنف أو القمع ضد المقيمين لدواعٍ عنصرية مما يقع في نطاق مسؤوليات السلطات الأمنية، كما لم ترصد هذه التقارير أو السجلات خروقات أو جرائم ارتكبتها أفراد أو جماعات أو مؤسسات مما يندرج في نطاق جرائم الكراهية العنصرية أو التحريض عليها، الأمر الذي يفسر حصول دولة قطر على مراتب متقدمة في مؤشر السلام العالمي للأعوام من 2017 إلى 2020 ضمن قائمة دول الشرق الأوسط والذي يصدر سنوياً من معهد سدني للاقتصاد والسلام في أستراليا، ومن بين المعايير المعتمدة لهذا المؤشر (انخفاض معدلات الجريمة، وجودة خدمات الصحة والتعليم، ومستوى التوترات والصراعات الاجتماعية).

12- يعدّ التعليم من الحقوق الأساسية التي كفلها الدستور القطري، حيث اعتبره دعامة أساسية من دعائم تقدّم المجتمع تكفله الدولة وترعاه وتسعى لنشره وتعميمه [المادة رقم (25)]، ومن هذا المنطلق قامت وزارة التعليم والتعليم العالي بوضع عدد من السياسات التنظيمية التي تهدف إلى تعزيز مبادئ حقوق الإنسان، وهي عامة لجميع أفراد المجتمع القطري دون تمييز بينهم في تلك الحقوق، وصدرت مجموعة من القوانين والقرارات والسياسات الخاصة للقضاء على التمييز العنصري في مجال التعليم ومنها:

- قانون رقم (11) لسنة 2018 بتنظيم اللجوء السياسي حيث منحت المادة (29) اللجوء السياسي وزوجه وأفراد أسرته الحق في التعليم، وذلك بالقبول في مؤسسات التعليم الحكومية داخل الدولة، وإعفائهم من الرسوم الخاصة بالكتب الدراسية وأجرة المواصلات في المدارس الحكومية.

- قانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة وذلك من خلال نصوص المواد (7،6) الذي أجاز حصول حامل البطاقة الدائمة على التعليم في المؤسسات الحكومية داخل دولة قطر، وذلك وفقاً للشروط المنصوص عليها في المادة رقم (3) من قرار مجلس الوزراء رقم (27) لسنة 2019 بشروط وضوابط حصول حاملي بطاقة الإقامة الدائمة على العلاج والتعليم بالإضافة الي أن حاملي البطاقة الدائمة وأولادهم حتى بلوغهم سن الثامنة عشر يتمتعون بذات الامتيازات الممنوحة لحاملي البطاقة في التعليم.
  - سياسة القبول والتسجيل في المدارس التي تستند على توحيد الإجراءات والمساواة والعدالة.
  - أكدت السياسة التعليمية في جانب التحليل الطلابي على القيم الإنسانية النبيلة، ومنها احترام الآخرين وتقدير آرائهم وأفكارهم، وفي المقابل يتم تصنيف بعض السلوكيات ضمن المخالفات ومنها التعصب القبلي والمذهبي.
  - الخطة الاستراتيجية للتعليم والتدريب الثانية 2018-2022 والمترجمة لرؤية قطر الوطنية حيث تضمنت الخطط الاستراتيجية التعليمية ما يعزز المساواة بين الجميع.
- 13- وصدرت مجموعة من القوانين والقرارات والسياسات الخاصة للقضاء على التمييز العنصري في مجال الصحة وتجودون أدناه وبشكل تفصيلي التشريعات التي تكفل هذا الحق وذلك على النحو التالي:
- 1- القانون رقم (7) لسنة 1996 بشأن تنظيم العلاج الطبي والخدمات الصحية في الداخل.
  - 2- القانون رقم (7) لسنة 2013 بشأن نظام التأمين الصحي الاجتماعي.
- وكما أن الدستور الدائم لدولة قطر في المادة (35) نص على ذلك ومنها:
- أن وزارة الصحة العامة والمؤسسات التابعة لها تلتزم بتقديم كافة خدمات الرعاية الصحية لجميع أفراد المجتمع دون أي تمييز ضد الأشخاص أو الجماعات أو المؤسسات،
  - شاركت دولة قطر في الاحتفال بيوم الصحة العالمي، وموضوعه في عام 2019 في إقليم شرق المتوسط "الرعاية الصحية الأولية: الطريق نحو التغطية الصحية الشاملة"، ويقام تحت شعار "الصحة للجميع وبالجميع". ويجدد الموضوع الإقليمي الدعوة التاريخية من أجل الصحة للجميع.
  - تقدم دولة قطر الخدمات الطبية مجاناً بما فيهم المقيمين الغير قطريين علماً أن نسبة العمال المهاجرين حوالي 88% من التركيبة السكانية، من قرابة 100 جنسية حول العالم، معظمهم من الجنسيات الآسيوية الغير مصنفة عرقياً في دولة قطر.

### المادة (3):

- 14- بالإشارة إلى الفقرة (30,31,32,33) من المادة (2) في التقرير السابق والمتضمنة المواد (18) و(34) و(35) من الدستور الدائم. وبناء على ذلك فإن دولة قطر لا تمارس أعمال التمييز العنصري أو الفصل العنصري ضد أي جهة عامة أو خاصة أو أي فرد مهما كان لونه أو جنسه أو دينه سواء أكان مواطناً أو غير مواطن. علماً أن دولة قطر لم تبدي أي تحفظات عند انضمامها للاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965)

#### المادة (4):

15- علماً أن القوانين القطرية لا تتضمن نصاً صريحاً يحظر ويجرم نشر الأفكار أو الخطابات أو الأعمال التي تحرض على التمييز أو الكراهية العنصرية أو الدعاية لها أو تمويلها أو المساعدة أو إنشاء منظمات للقيام بذلك". بحيث تصبح " علماً أن القوانين القطرية تتضمن نصوصاً صريحة تحظر وتجرم نشر الأفكار أو الخطابات أو الأعمال التي تحرض على التمييز أو الكراهية العنصرية أو الدعاية لها أو تمويلها أو المساعدة أو إنشاء منظمات للقيام بذلك" مع ذكر بعض النماذج مثل قانون الجرائم الإلكترونية وقانون الطباعة والنشر وغيرها.

تعرضت دولة قطر في الفترة من 5 يونيو 2017م إلى الفترة 5 يناير 2021م إلى حصار وتدابير قسرية انفرادية من قبل أربع من دول الإقليم وقد استهدفت هذه التدابير المواطنين القطريين بشكل تمييزي انطلاقاً جنسيتهم القطرية حيث تم ابعادهم ومنعهم من الدخول لهذه الدول كما حرم الطلبة القطريين الذين يتلقون تعليمهم في بعض هذه الدول من حقهم في مواصلة التعليم وابعادوا، كما صودرت العديد من الممتلكات للقطريين المتواجدين في بعض هذه الدول، وقد سعت دولة قطر إلى إزالة الإجراءات التمييزية الذي تعرض لها مواطنوها عن طريق اتخاذ عدد من التدابير القانونية أمام الجهات الدولية المختصة منها على سبيل المثال لجنة القضاء على التمييز العنصري، ومحكمة العدل الدولية، ومؤخراً تم تعليق هذه الإجراءات بناء على الاتفاق الذي تم التوصل إليه بين هذه الدول ودولة قطر.

#### المادة (5):

16- بالإضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير السابق بشأن التعليق على هذه المادة (الفقرة 48) نود الإشارة إلى المعلومات التالية حول دور إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية:

- بناءً على المادة (2) من قرار إنشائها رقم (26) لسنة 2005، الفقرة الأولى منها والتي تنص على (تلقي ودراسة وبحث الشكاوى التي ترد إلى وزارة الداخلية سواءً من الأشخاص أو عن طريق اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان والتحقق في أسبابها ورفع التوصية بشأنها للوزير).
- معظم الشكاوى التي تلقتها الإدارة تتعلق بتنفيذ قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم لا سيما ما يتعلق منها بالمشكلات التي تثار في إطار علاقات العمل ما بين صاحب العمل (المواطن) والوافد للعمل من جنسيات أخرى، حيث يجري النظر فيها ومعالجتها على أساس القانون وعلى قدم المساواة ما بين الطرفين. وفيما يلي نستعرض البيانات الإحصائية بشأن تعامل إدارة حقوق الإنسان مع الشكاوى والالتماسات لعام 2020م:
- (929) شكوى والتماس وردت إلى الإدارة خلال الفترة (من 1 يناير 2020م ولغاية 31 ديسمبر 2020م).
- تغيير جهة عمل الوافدين بواقع (512) حالة بشكل دائم ومؤقت.
- شكوى والتماسات ذات طابع إنساني تتعلق بظروف جائحة كورونا بواقع (181) حالة.
- تأمين الحقوق التي ينطوي عليها القانون رقم (21) لسنة 2015، هذا بجانب تنفيذ قانون الجنسية الذي تكفل من خلاله إدارة الجنسية ووثائق السفر تنظيم المعاملات الخاصة بإصدار الوثائق المتعلقة بإثبات (حق المواطن في التمتع بالجنسية) وما يترتب

عليها من حقوق أقرتها الدولة في مجالات التعليم والصحة والإسكان وغيرها وعلى قدم المساواة ودونما تمييز بين المخاطبين بأحكام هذا القانون.

• كما وتضمن أجهزة الشرطة حماية (حق المقيمين في المعتقد والعبادة) من أي انتهاك، ذلك أن هذه الأجهزة لجهة كونها معنية بإنفاذ القانون هي مسؤولة عن ضمان احترام هذا الحق المكفول بموجب المادة (50) من الدستور التي وردت بالقول: (حرية العبادة مكفولة للجميع وفقاً للقانون ومقتضيات حماية النظام العام والآداب العامة)، حيث عاقب قانون العقوبات رقم (11) لسنة 2004 بموجب المادة (256) منه بالحبس مدة لا تتجاوز سبع سنوات كل من ارتكب فعلاً من الأفعال الآتية:

- سب أحد الأديان السماوية المصونة، وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.
- التطاول على أحد الأنبياء باللفظ، أو الكتابة، أو الرسم، أو الإيماء، أو بأي طريقة أخرى.
- تخريب أو تكسير أو إتلاف أو تدنيس مبانٍ، أو شيء من محتوياتها، إذا كانت معدة لإقامة شعائر دينية لأحد الأديان السماوية المصونة وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية.

#### الحق في المساواة:

17- تتأسفاً مع الحقوق المدنية التي نادى بها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، أكدت المواد (34) (35) (36) (41) (42) (44) (45) (46) من الدستور القطري على تحقيق المساواة أمام القانون لكل الناس بلا تمييز بينهم بسبب الجنس أو اللغة أو الدين.

18- تماشياً مع المادة الخامسة من الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، أعطت (المادة 52) من الدستور الدائم في دولة قطر "لكل شخص مقيم في الدولة إقامة مشروعة بحماية لشخصه وماله، وفقاً لأحكام القانون"، وجعل الوظائف العامة خدمة وطنية لكل مواطن، يستهدف في أداء واجبات وظيفته المصلحة العامة وحدها (المادة 53). كما أعطى الدستور الدائم حرمة للأموال العامة، وجعل حمايتها واجباً على الجميع، وفقاً للقانون (المادة 55)، وحظر المصادرة العامة للأموال، وأصر على ألا تكون عقوبة المصادرة الخاصة إلا بحكم قضائي، في الأحوال المبينة بالقانون (المادة 56).

19- حرص قانون العمل القطري على التأكيد على المساواة بين الرجل والمرأة في فرص الحصول على العمل، وفي الأجر، والإجازات، والترقيات، فنصوص قانون العمل فيما تقرره من حقوق وواجبات على العامل تنصرف إلى الرجل والمرأة وهو يعني "العامل" بدون تمييز. حيث يستخدم المشرع لفظ كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه (المادة 1 فقرة 5 من قانون العمل القطري).

20- انضمت دولة قطر إلى الاتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة الصادرة عن منظمة العمل الدولية عام 1958 التي صادقت عليها دولة قطر عام 1976 والتي تمنع التمييز في العمل بسبب الجنس أو العنصر أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي.

21- يعمل مكتب مشاريع منظمة العمل الدولية في قطر بالاشتراك مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والقطاع الخاص على تعزيز فهم المعايير الدولية للمساواة وعدم التمييز في عالم العمل وتطبيقها العملي في قطر.

22- هناك تناسق تام بين إدراج النظرة المحرمة للتمييز العنصري في القانون الوطني لدولة قطر والمادة الأولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. وقد نجحت دولة قطر في تطبيق

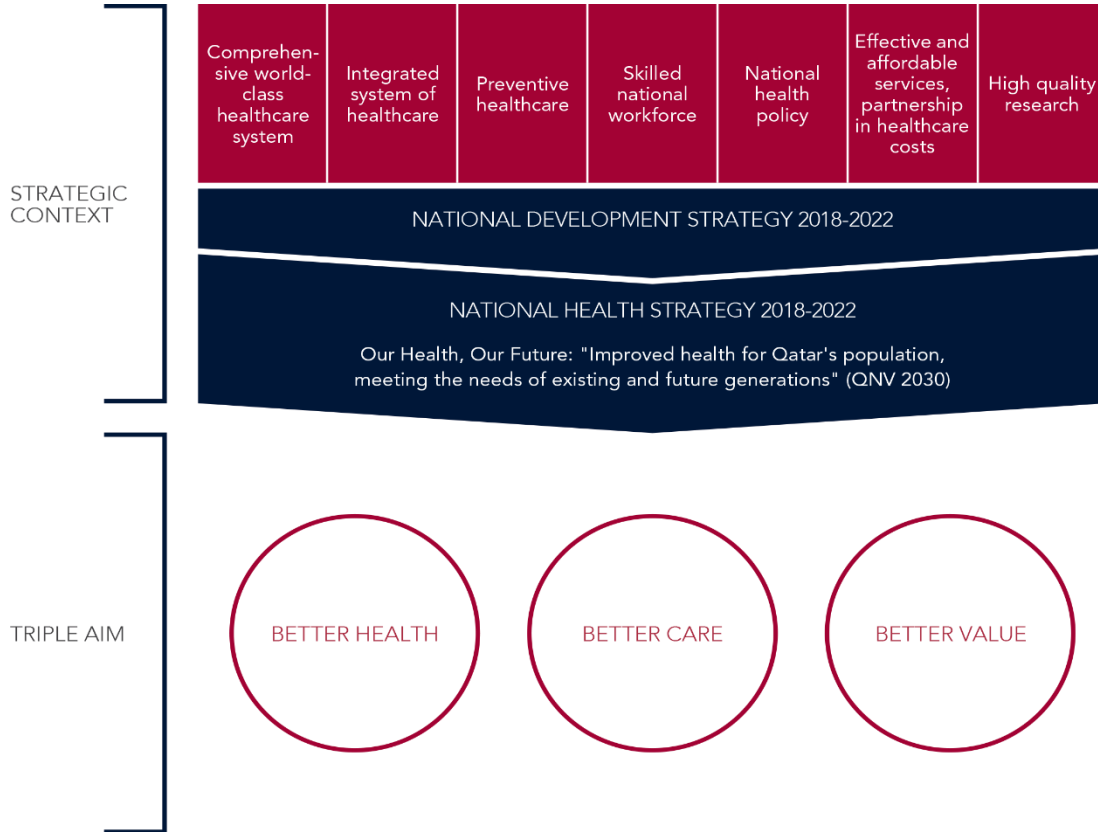


التوصيات الدولية التي تدعوها إلى استمرار تحسين منظومتها التشريعية، وتطوير الوصول للعدالة، وتحقيق المساواة، وحماية حرية التعبير وغير ذلك من الحقوق.

#### في إطار التعاون والاستفادة من الآليات الدولية المعنية:

23- أبرمت دولة قطر اتفاق تعاون فني مع منظمة العمل الدولية للفترة من 2018-2020، يتضمن تقديم المنظمة للمشورة الفنية في مجالات حيوية منها على سبيل المثال تحسين نظام حماية الأجور، ونظام التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وتنفيذ نظام تعاقدى ليحل محل الكفالة، وتحسين ظروف وإجراءات توظيف العمالة.

24- تضمنت الاستراتيجية الوطنية للصحة 2018-2022 في رؤية قطر الوطنية 2030 الغايات التي تهدف الدولة إلى تحقيقها من خلال القطاع الصحي بالدولة ومنها العمل على تحسين صحة المجتمع القطري وذلك ببناء وتطوير نظام متكامل للرعاية الصحية يقدم خدمات صحية وقائية وعلاجية عالية الجودة يدار وفق أفضل المعايير العالمية، وأبحاث عالية المستوى تهدف إلى تحسين فعالية الرعاية الصحية وجودتها، وأن تكون مرافقها متاحة لجميع السكان كما هو مبين أدناه.



#### التشريعات التي تكفل حق الرعاية الصحية للجميع بالدولة:

- القانون رقم (7) لسنة 1996 بشأن تنظيم العلاج الطبي والخدمات الصحية في الداخل والتي يتضمن أهم الأحكام لتقديم خدمات الرعاية الصحية للجميع من المواطنين والمقيم والزائر، ومن أهم المواد التي يجدر ذكرها المادة (4) والتي نصت على أن " لا تحصل أية رسوم أو أجور عن الخدمات الآتية: - حالات الطوارئ، والحوادث التي تستدعي دخول المريض إلى المستشفى، الخدمات الوقائية في مجال الأمومة والطفولة، الخدمات الوقائية في مجال الصحة المدرسية للطلبة، خدمات الأمراض المعدية والتطعيم."

- القانون رقم (7) لسنة 2013 بشأن نظام التأمين الصحي الاجتماعي ومن أهدافه الرئيسية المشروع إتاحة الفرصة للمريض أن يختار مقدم الخدمة الذي يناسبه مع العمل بصورة مستمرة لتحسين جودة الخدمات التي تقدم لهم وصولاً لأفضل النتائج الصحية للسكان وذلك وفقاً للقانون الذي حدد أن يكون نظام التأمين الصحي إلزامياً لتغطية جميع السكان (القطريين وغير القطريين) بحزمة من الخدمات الوقائية والعلاجية والتأهيلية، حيث نصت المادة (2) من القانون على " يكون نظام التأمين الصحي إلزامياً لضمان تقديم الخدمات الصحية الأساسية، وفقاً لأحكام هذا القانون واللائحة، على كافة المواطنين القطريين ومواطني دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والمقيمين في الدولة والزائرين لها".
- ميثاق حقوق وواجبات المرضى المعتمد من قبل وزارة الصحة العامة ومن أبرز ما ورد في الميثاق بأن للمرضى الحق في الحصول على الرعاية الصحية على نحو يحفظ كرامتهم واحترامهم بغض النظر عن العمر والجنس والديانة والثقافة.

### الحق في التعليم:

- 25- تم افتتاح مدارس وافية للأطفال الذين لم يتمكنوا من الالتحاق بالتعليم نظراً لظروفهم الاقتصادية حيث تم افتتاح مدرستين إحداهما تطبق المنهج البريطاني والأخرى تطبق المنهج الوطني تحت إشراف وزارة التعليم والتعليم العالي ومؤسسة التعليم فوق الجميع، وبلغ عدد الأطفال المسجلين بالمدرستين 2187 طالباً وطالبة. بالإضافة إلى توفير مراكز ومدارس لمحو الأمية وتعليم الكبار.
- 26- بلغ عدد الطلبة الغير قطريين في المدارس بدولة قطر (222,802) طالباً وطالبة، وفقاً لإحصائية (2021) مقارنة بالقطريين البالغ عددهم (112,786) طالباً وطالبة بنسبة بلغت لغير القطريين (66%).
- 27- امتدت مساعدات دولة قطر إلى الخارج من خلال برنامج "علم طفلاً" لعشرة ملايين طفل حول العالم ممن لم يلتحقوا بالتعليم وتقديم برامج عالية الجودة ومبتكرة للتعليم الابتدائي، وتحسين بيئة التعليم وحمايته في أماكن النزاعات المسلحة وانعدام الأمن، بالإضافة إلى برنامج "الفاخورة" وبرنامج "أيادي الخير نحو آسيا"، وذلك بالتعاون والشراكة مع عدد من المنظمات الدولية مثل: اليونيسيف واليونسكو والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين.
- 28- تعهدت دولة قطر على هامش اجتماعات الجمعية العامة للأمم المتحدة (سبتمبر 2018م) بتوفير تعليم جيد لمليون طفلة بحلول (2021م)
- كما تم مؤخراً إبرام عدد من الاتفاقيات بين صندوق قطر للتنمية ومؤسسة التعليم فوق الجميع من جانب وعدد من الدول من جانب آخر لدعم التعليم في مجموعة من الدول بما فيهم دعم اللاجئين السوريين.

### أ- الحق في معاملة الجميع على قدم المساواة أمام المحاكم وجميع الهيئات الأخرى التي تتولى إقامة العدل:

- 29- نصت المادة (135) من الدستور القطري على أن: "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة"، كما نصت المادة (46) من الدستور القطري لكل فرد الحق في مخاطبة السلطات العامة واصلت الدولة جهودها الرامية إلى تعزيز الحق في التقاضي وسبل الانتصاف القانونية للجميع على قدم المساواة دون تمييز ولاسيما العمال الوافدين الذين يمثلون شريحة هامة من السكان في دولة قطر.

30- استمرت الدولة في اتخاذ كافة التدابير اللازمة لتطوير وتحسين عمل آليات الشكاوى المتاحة للعمال الوافدين، بما في ذلك المستخدمين بالمنزل، بحيث يكون للعمال سبلاً سريعة وفعالة للوصول إلى العدالة، والحصول على حقوقهم ومستحققاتهم المالية من خلال لجان فض المنازعات العمالية المنشأة بموجب القانون رقم (13) لسنة 2017 التي تختص بالفصل في جميع المنازعات الناشئة عن أحكام القانون أو عقد العمل (أو عقد عمل المستخدمين بالمنزل).

31- تعزيز آلية معالجة الشكاوى في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (تم ذكرها بالتفصيل في الفقرة 61).

32- ونود الإشارة في هذا الصدد إلى المعلومات التي تم تقديمها استجابة لملاحظات وتوصيات لجنة التمييز العنصري بشأن وصول العمال إلى سبل الانتصاف القضائية وتسوية الشكاوى العمالية وشكاوى المستخدمين بالمنزل (الملاحظتين رقم 4 و6).

### الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولا سيما الحقوق التالية:

#### 1- الحق في العمل:

33- نشير في هذا الصدد إلى التدابير والتشريعات الجديدة الصادرة في الفترة الأخيرة التي تم استعراضها بالتفصيل ضمن الردود على ملاحظات اللجنة (إلغاء مأذونية الخروج، تسهيل انتقال العمال في سوق العمل، اعتماد حد أدنى غير تمييزي للعمال والمستخدمين بالمنزل، تحسين نظام حماية الأجور، لجان فض المنازعات العمالية، صندوق دعم وتأمين العمال، اللجان العمالية المشتركة، سياسة التفتيش والصحة والسلامة المهنية..).

#### 2- حق تكوين النقابات والانتماء إليها:

34- صدر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة، وبتشكيل هذه اللجان المشتركة تعتبر دولة قطر متقدمة على العديد من دول المنطقة في تعزيز صوت العمال، خصوصاً أنه تم تشكيلها عبر الانتخاب المباشر، وقد تم إلى حد الآن انشاء لجان مشتركة في (25) منشأة.

35- ونشير إلى المعلومات الواردة بالفقرة المتعلقة بإعطاء صوت للعمال ضمن الردود على ملاحظات وتوصيات اللجنة (الرد على التوصية رقم 6).

#### 3- الحق في السكن:

36- تكفل التشريعات الوطنية السكن اللائق للعمال الوافدين، وتضمنت التعديلات الأخيرة لقانون العمل عقوبات على المخالفين لاشتراطات ومواصفات الصحة والسلامة في مساكن العمال المحددة بالقرار الوزاري (18) لسنة 2014، ونفذت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية حملات تفتيش صارمة لمراقبة الامتثال لتلك الاشتراطات، كما ينص قانون الحد الأدنى للأجور رقم (17) لسنة 2020 وقرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (25) لسنة 2020 على أن يكون الحد الأدنى لبدل السكن (500) ريال شهرياً في حالة عدم توفير صاحب العمل السكن الملائم للعامل.

ونشير إلى الردود على ملاحظات وتوصيات اللجنة في هذا الشأن (التوصية رقم 9)

### المادة (6):

37- بالإضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير السابق بشأن التعليق على هذه المادة (الفقرات 84،85) نود الإشارة إلى المعلومات التالية:

- نصوص مواد الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري والاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري والمعاقبة عليها، أصبحت وفقاً للمادة (68) من الدستور القطري لها قوة القانون وذلك بعد التصديق عليها ونشرها بالجريدة الرسمية، وهو الأمر الذي تلتزم معه المحاكم بتطبيق أحكامها.

### حق الرجوع الى المحاكم الوطنية:

38- المنظومة القضائية في الدولة كفيلة بضمان الحماية لضحايا التمييز العنصري.

39- السلطة القضائية تستمد وجودها وكيانها من الدستور الدائم لدولة قطر الذي ناط بها وحدها أمر العدالة، مستقلة عن باقي السلطات، ولها دون غيرها ولاية القضاء بما يكفل تحقيق العدالة في المجتمع وضمان الحقوق والحريات، فسيادة القانون أساس الحكم في الدولة ويحدد القانون الجهة المختصة بالفصل في المنازعات الإدارية ويبين نظامها وكيفية ممارستها لعملها (المادة 138)، وينظم القانون طريقة البت في الخلاف على الاختصاص بين جهات القضاء وفي تنازع الأحكام (المادة 139). فلكل مواطن أو مقيم حق اللجوء إلى القضاء، والقضاء هو صاحب الولاية العامة في نظر المنازعات الجنائية، والمنازعات المدنية والتجارية، ومنازعات الأسرة والتركات، والمنازعات الإدارية، وسائر المنازعات فيما عدا أعمال السيادة والجنسية، والسلطة القضائية مستقلة وتتولاها المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها (المادة 130) من الدستور). كما يعين القانون الجهة القضائية التي تختص بالفصل في المنازعات المتعلقة بدستورية القوانين واللوائح، ويبين صلاحياتها وكيفية الطعن والإجراءات التي تتبع أمامها، كما يبين القانون آثار الحكم بعدم الدستورية (المادة 140). والقضاة مستقلون، لا سلطان عليهم في قضائهم لغير القانون، ولا يجوز لأية جهة التدخل في القضايا أو في سير العدالة (المادة 131 من الدستور). ويشرف المجلس الأعلى للقضاء على حسن سير العمل في المحاكم والأجهزة المعاونة لها وتحقيق استقلال القضاء (المادة 137 من الدستور).

40- يؤيد المجلس الأعلى للقضاء ما ورد في المادة (6) من قانون السلطة القضائية رقم (10) لسنة 2003 يشير صراحة في المادة (15) (جلسات المحاكم علنية إلا إذا نص القانون أو رأت المحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب أحد الخصوم جعلها سرية محافظة على النظام العام أو مراعاة للأداب أو لحرمة الأسرة.

### المادة (7):

41- خلت كافة التشريعات القطرية من التمييز، بل تصدى قانون العقوبات رقم (11) لسنة 2004 المعدل بموجب القانون رقم (2) لسنة 2020 وجرم القانون كل ما من شأنه ان ينال من وحدة المجتمع في المادة (2) التي نصت على (تضاف إلى قانون العقوبات المشار إليه، المواد التالية: ..... مادة (136) مكرراً): " يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على (100,000) مائة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من أذاع أو نشر أو أعاد نشر إشاعات أو بيانات أو أخبار كاذبة أو مغرضة أو دعائية مثيرة، في الداخل أو في الخارج، متى كان ذلك بقصد الإضرار بالمصالح الوطنية أو إثارة الرأي العام أو المساس بالنظام الاجتماعي أو النظام العام للدولة).

## على مستوى التعليم:

### أولاً: التشريعات:

(1) صدور قرار وزير التعليم والتعليم العالي رقم (23) لسنة 2014م، والخاص بتعديل المادة السابعة (غياب الطلبة) في سياسة التقويم السلوكي للطلبة في المدارس، وذلك حرصاً من الوزارة على توفير فرص التعليم الأساسي لمختلف فئات المجتمع من ذكور وإناث دون تمييز أو استثناء.

- سياسة التقويم السلوكي للطلبة في المدارس التي تقوم على إجراءات وقائية وتأديبية تمنع انتشار ظاهرة التمييز العنصري: (التعصب القبلي). صُنفت السياسة إجراءات وقائية منها (غرس القيم التربوية والدينية في نفوس الطلبة من خلال المحاضرات والندوات، وتعميق روح الألفة والاحترام المتبادل وحسن التعامل بين الطلبة).
- وضعت هذه السياسة بهدف تحقيق الانضباط السلوكي للطلبة، وتوفير فرص التعلم الفاعل لهم بعيداً عن أية مؤثرات سلبية، وتنمية العلاقة بين الطلبة بعضهم ببعض، وبين الطلبة والمعلمين وإدارة المدرسة، وهي تطبق على كافة المتعلمين دون تمييز بينهم بسبب الجنس، أو العرق، أو الدين، أو غيره.

ثانياً: التدابير التي تم اتخاذها لتعزيز حقوق الإنسان ومنع التمييز بكافة صوره وأشكاله في مجال التعليم:

- 1- استمرارية تحديث النظام التعليمي والتربوي وتوسيع تغطية الاحتياجات التعليمية لأجيال القطريين والمقيمين من ذكور وإناث عن طريق التوسع في بناء المدارس الحكومية ودعم المدارس الخاصة وتقديم الدعم لمدارس الجاليات التي تقوم بتقديم برامج تعليمية للمقيمين في دولة قطر حسب المنهج واللغة التي يرغبون فيها وتتوافق مع ثقافتهم والبرامج التعليمية في دولهم.
- 2- إعداد أدلة لتوظيف حقوق الإنسان في التعليم منها: دليل التربية القيمية، دليل التربية على حقوق الإنسان لجميع المراحل التعليمية، دليل المعلم للتربية على حقوق الإنسان.
- 3- الإطار العام لمنهجي الثقافة الأسرية والتربية القيمية الذي يهدف الى تعزيز النمو الذاتي والاجتماعي للمتعلمين وتمكينهم من تطوير مهاراتهم واتجاهاتهم وقيمهم وسماتهم الشخصية وإعدادهم لمواجهة التحديات والمسؤوليات الناجمة عن علاقاتهم مع الآخرين.
- 4- استحداث مجموعة من الآليات لتعزيز العلاقات داخل البيئة التعليمية كالسياسات المتعلقة بالمجالس الاستشارية والطلابية والمعلمين والأمناء وأولياء الأمور، وتفعيل دورهم في نشر ثقافة حقوق الإنسان.
- 5- توسيع نطاق إشراك مؤسسات المجتمع المدني في مجال التربية على حقوق الإنسان من خلال اللجان المشتركة ومذكرات التفاهم والورش التدريبية والمحاضرات التوعوية، وتنظيم الجمعيات الطلابية، والمشاركة في الأيام المفتوحة.
- 6- في 2019 تم توقيع مذكرة تعاون بين اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ووزارة التعليم والتعليم العالي، وذلك انطلاقاً من اختصاصات اللجنة في نشر ثقافة حقوق الإنسان وتعزيزها على صعيدي الفكر والممارسة، وتعبيراً عن التزام الطرفين بأهمية نشر مبادئ حقوق الإنسان من خلال إدماجها بالمناهج التعليمية. وتضمنت المذكرة بنوداً حول إجراء الدراسات المسحية وتقييم الاحتياجات من أجل تطوير قيم ومبادئ حقوق الإنسان في المناهج لجميع المراحل التعليمية بدولة قطر، مع تنظيم دورات تدريبية وورش العمل تستهدف مسؤولي التعليم وهيئة التدريس ومعدّي المناهج.

## ثالثاً - الامتثال لملاحظات وتوصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري

### التوصية (1):

أولاً: التمتع بالحقوق الاقتصادية:

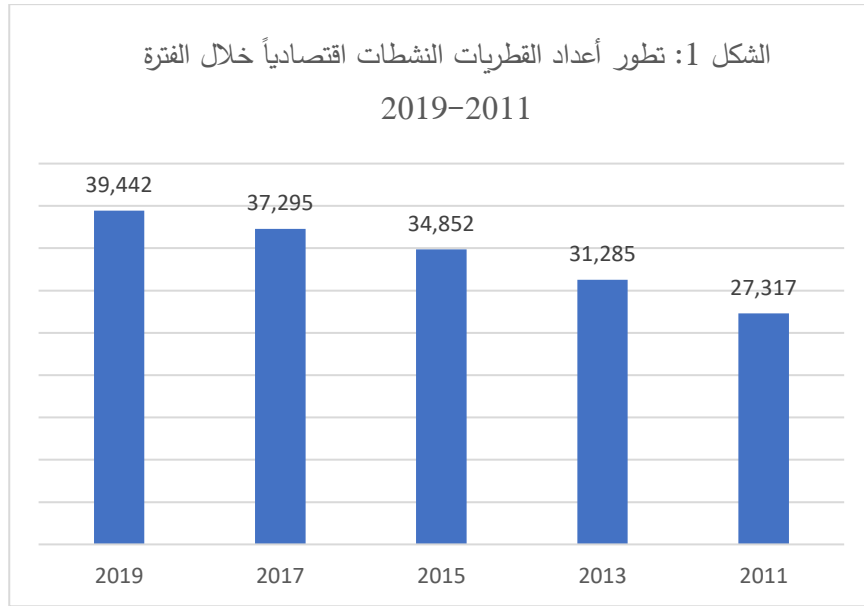
#### الحق في العمل:

42- شهدت سياسات سوق العمل في قطر تطورات ملموسة خلال الخمس السنوات الماضية، فقد صدر القانون رقم (15) لسنة 2016 والخاص بقانون الموارد البشرية المدنية ولائحته التنفيذية والقانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل كما يلاحظ من تعديل قانون العمل وما يتعلق بسوق العمل من إجراءات تنظيمية من أهم نتائجها استبدال نظام الكفالة بعقد عمل يضمن حقوق العامل بما فيها حرية الخروج من البلاد وكذلك الانتقال من عمل إلى آخر. كما تضمنت التغييرات الجديدة ضمان حد أدنى للأجور غير تمييزي للعمال والمستخدمين في المنازل. يعضده نظام حماية الأجور. كما حدث تطور مهم في مجال توفير حماية أكبر للعمال من خلال إجراءات الصحة والسلامة المهنية. وفي السياق ذاته يأتي إنشاء لجان فض المنازعات العمالية وصندوق دعم وتأمين العمال. اتفاقية التعاون الفني (2018-2020) بين قطر مع منظمة العمل الدولية (1) تحسين الآليات الوطنية لتقديم الشكاوى بالنسبة للعمال (2) تكوين دعم من منظمة العمل الدولية للعاملين لتقديم الشكاوى من خلال الآلية الوطنية، بما في ذلك المتابعة بهدف ضمان المعاملة السريعة والعدالة وتجنب الانتقام، (3) إنشاء لجان عمالية مشتركة، (4) توعية العمال الوافدين حقوقهم والتزاماتهم، وخاصة فيما يتعلق بتقديم الشكاوى والوثائق المطلوبة ومختلف المواضيع الإجرائية الأخرى، (5) تحسين التشريعات وأداء لجان العمال، (6) القيام بحملة وطنية للتوعية بشأن الحقوق في العمل وبناء القدرات لجميع العاملين وأصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين المعنيين في قطر.

43- تظهر أحدث إحصاءات قطاع العمل توفر العمل اللائق والمنتج لجميع انعدام البطالة غير الطوعية والبطالة الهيكلية. وقد بلغ المعدل الإجمالي للبطالة خلال الفترة 2016-2019، (0.1%) إي أن سوق العمل في قطر يقترب من حالة التشغيل التام، حيث يُعد معدل البطالة في قطر الأدنى في العالم، بالمقارنة مع المتوسط العالمي (5.4%) وفي دول الاتحاد الأوروبي (6.5%)، لعام 2020. وبقي معدل بطالة الذكور عند مستوى (0.1%) في عامي 2016 و2019، بينما شهد معدل بطالة الإناث انخفاضاً ملموساً من (0.7%) عام 2016 إلى (0.4%) عام 2019 وبالرغم من تخطي معدل بطالة الإناث في قطر نظيره لدى الذكور غير أن الفجوة بينهما تُعد منخفضة مقارنة بنسبة النساء اللواتي يتعرضن للبطالة في مختلف العالم، حيث تزيد بنسبة (15%) عن نسبة تعرض الرجال للبطالة. أما بالنسبة للبطالة بحسب فئات العمر، فيلاحظ ارتفاعها عند فئة الشباب (15 إلى 24 عاماً)، وتقل بتقديم العمر، وقد شهد معدل بطالة الشباب انخفاضاً ملموساً من (0.5%) عام 2016 إلى (0.3%) عام 2019، وهي من أقل معدلات البطالة مقارنة بدول منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي البالغة (17.6%)، والولايات المتحدة (27.4%) والمملكة المتحدة (11.4%).

شكل رقم (1):

## تطور اعداد القطريين النشطات اقتصادياً خلال الفترة (2019-2011)



المصدر: جهاز التخطيط والاحصاء. مسح القوى العاملة بالعينة لسنوات مختلفة

جدول رقم (1):

## معدل البطالة للكبار للبالغين (15 سنة فأكثر)

## حسب الجنس والفئات العمرية والحالة التعليمية (2016-2019)

الفئة	2016	2017	2018	2018
ذكور	0.1	0.1	0.1	0.1
إناث	0.7	0.6	0.4	0.4
المجموع	0.1	0.1	0.1	0.1
24-15	0.5	0.5	0.3	0.3
34-25	0.2	0.1	0.1	0.1
44-35	0.1	0.1	0.1	0.1
54-45	0	0	0	0
64-55	0	0	0	0
65 سنة فأكثر	0	0	0	0

44- يشير تقرير حالة سكان قطر لسنة 2020 بأن عدد القطريين النشطات اقتصادياً بلغ 39.442 امرأة عام 2019 بعد أن كان 27,317 عام 2011. أي بزيادة كلية بلغت 12.125 امرأة خال ثماني سنوات وزيادة سنوية وصلت إلى 1,516 امرأة، ليرتبط على هذه الزيادة توسع مشاركة المرأة القطرية في قوة العمل، والتي أصبحت تشكل نحو 37 % من مجموع قوة العمل القطرية عام 2019 بعد أن كانت حوالي 34% عام 2011.

45- تتجه دولة قطر نحو تحقيق مضمون غايات اهداف التنمية المستدامة. حيث إن النمو الاقتصادي الذي تشهده دولة قطر ومتطلبات إدامة هذا النمو كانت انعكاساتها إيجابية على معدل

المشاركة الاقتصادية للسكان خلال السنوات الأخيرة، حيث تشير بيانات جدول رقم 1 أن معدل المشاركة الاقتصادية في عام 2019 يصل إلى 2,88 % وذلك كنسبة من إجمالي السكان (15 سنة فأكثر)، وبتابعة تطور معدل المشاركة الاقتصادية للإناث خلال السنوات الأخيرة يلاحظ أن ما يفوق نصف الإناث (15 سنة فأكثر) أصبح يساهم في سوق العمل سنة 2019. كما أن معدل المشاركة الاقتصادية للذكور خلال الفترة نفسها يصل إلى 96 % من إجمالي الذكور (15 سنة فأكثر) سنة 2019، وبمقارنة معدل المشاركة الاقتصادية للإناث بالنسبة للذكور، يلاحظ وجود فجوة نوعية خلال السنوات الأخيرة حيث أن نسبة مشاركة الإناث في النشاط الاقتصادي تساوي 60,6 % من نسبة مشاركة الذكور. ويمكن إرجاع استمرار وجود الفجوة النوعية إلى ارتفاع نسبة الذكور من جملة السكان الأمر الذي يرتبط بارتفاع نسبة تدفق العمالة الوافدة ولاسيما الذكور منهم لمواكبة التطور السريع والمشاريع الإنمائية الضخمة. أما بالنسبة لمعدل المشاركة الاقتصادية للقطريين، فمن الواضح ارتفاع معدل المشاركة الاقتصادية للذكور مقارنة بالإناث حيث بلغت نسبة الذكور 67,9 % مقابل 37,6 % للإناث سنة 2019، وعلى الرغم من تقلص الفجوة النوعية بين الجنسين، إلا أن التفاوت ما زال قائماً حيث أن نسبة الإناث في المشاركة الاقتصادية تساوي 55,4 % من نسبة مشاركة الذكور. ويمكن إرجاع ذلك إلى أن نسبة مهمة من الإناث القطريين غير النشيطات اقتصادياً هن من ربات البيوت.

جدول رقم (2):

#### معدل المشاركة الاقتصادية 15 سنة فأكثر حسب الجنس والجنسية

السنة	قطريون			غير قطريين		
	الإناث	الذكور	المجموع	الإناث	الذكور	المجموع
2016	36.9	68.5	52.4	59.4	96.4	89.1
2017	36.7	68.2	52.2	58.5	96.1	88.4
2018	37.1	68.1	52.2	58.5	96.0	88.3
2019	37.6	67.9	52.4	58.2	96.0	88.2

المصدر: إحصاءات المرأة والرجل في دولة قطر 2020 جهاز التخطيط والإحصاء

46- اهتمت التشريعات الوطنية الصادرة خلال السنوات الأخيرة، بتعزيز حقوق المرأة، وإزالة أوجه التمييز بينها وبين الرجل، وإرساء قواعد المساواة بينهما في شتى المجالات. وقد استعملت نصوص القوانين القطرية كافة صيغة العموم لدى تقرير الحقوق أو تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق المخاطبين بأحكامها، بما لا يحتمل تفرقة بين الرجل والمرأة سواء في تمتع المرأة بالأهلية القانونية لإبرام العقود ومباشرة إدارة أموالها وممتلكاتها (المادتين 49، 50 من القانون المدني الصادر بالقانون رقم 22 لسنة 2004)، وضمن المشرع عدم تعرض الزوج لأموال زوجته الخاصة كما في المادة (57) من قانون الأسرة الصادر بالقانون رقم 22 لسنة 2006. وقد أكدت تلك المساواة كافة التشريعات المتعلقة بممارسة الأنشطة التجارية والاقتصادية حيث نصت على ذلك المادة (17) من قانون التجارة الصادر بالقانون رقم 27 لسنة 2006، وكذلك قانون الشركات التجارية الصادر بالقانون رقم (11) لسنة 2015، وتمنح البنوك القروض لعملائها حسب تعليمات مصرف قطر المركزي دون تمييز.



### حق تكوين النقابات والانتماء إليها:

47- ينص قانون العمل رقم (14) لسنة 2004 في فصله الثاني عشر بشأن (التنظيمات العمالية)، وفصله الثالث عشر (بشأن اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقات المشتركة)، على آليات واشتراطات وتنظيم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وقد وقعت دولة قطر مع منظمة العمل الدولية خلال اجتماع مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته 331 المنعقد في جنيف اتفاقية التعاون الفني (2018-2020) حيث تتضمن خطة التعاون على عدة أهداف تتعلق بإعطاء صوت للعمال، وقد تم بصورة فعلية تحقيق العديد من الانجازات في مجال تعزيز صوت العمال:

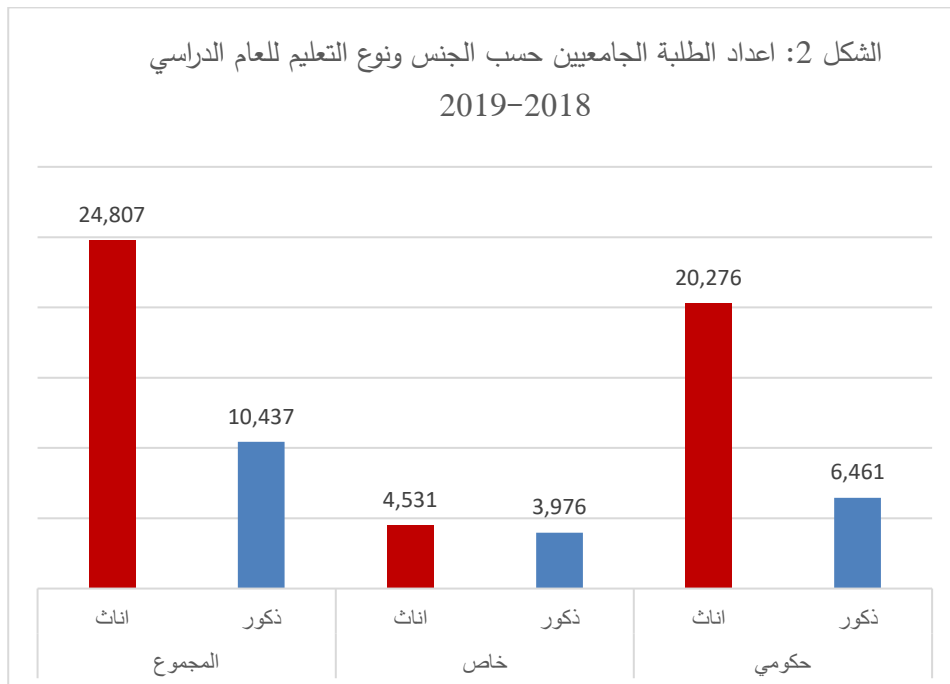
- تحسن الآليات الوطنية لتقديم الشكاوى بالنسبة للعمال
- تكوين دعم من منظمة العمل الدولية للعاملين لتقديم الشكاوى من خلال الآلية الوطنية، بما في ذلك المتابعة بهدف ضمان المعاملة السريعة والعادلة وتجنب الانتقام.
- إنشاء لجان عمالية مشتركة.
- توعية العمال الوافدين حقوقهم والتزاماتهم، وخاصة فيما يتعلق بتقديم الشكاوى والوثائق المطلوبة ومختلف المواضيع الإجرائية الأخرى.
- تحسن التشريعات وأداء لجان العمال.
- القيام بحملة وطنية للتوعية بشأن الحقوق في العمل وبناء القدرات لجميع العاملين وأصحاب العمل والمسؤولين الحكوميين المعنيين في قطر.

### ثانياً: التمتع بالحقوق الاجتماعية

#### الحق في التعليم والتدريب:

\* (مرفق شكل رقم (2):

اعداد الطلبة الجامعيين حسب الجنس ونوع التعليم للعام الدراسي (2018-2019)



48- يلاحظ من الشكل أن دولة قطر استطاعت تجسير الفجوة النوعية بين الذكور والإناث في مجال التعليم بشكل كبير، وهو ما يؤكد أن المنظومة التعليمية القطرية تمكنت بالفعل من توفير فرص تعليمية متساوية للذكور والإناث دون تمييز بينها.

#### الحق في الخدمات الصحية:

49- يتمتع جميع الشرائح السكانية في قطر بالخدمات الصحية وبلغ مؤشر توافر الخدمات الصحية الأساسية حد الشمول الكامل (100%) لجميع السكان. يعود إلى توسع الدولة في إنشاء المراكز الصحية الأولية في مختلف مناطق الدولة، علاوة على بنائها للمستشفيات التخصصية التي تقدم خدماتها أو أنشطتها لكافة المواطنين والمقيمين دون تمييز ويحصل جميع سكان قطر من المواطنين والمقيمين على جميع الأدوية الأساسية بأسعار ميسورة، حيث تدعم الدولة سعر الدواء بنسبة كبيرة من قيمته بالنسبة لغير القطريين، أما بالنسبة للقاحات فتوفرها الدولة من خلال مراكزها الخاصة بالرعاية الصحية للجميع بالمجان.

50- أعدت الدولة استراتيجيتين لتطوير قطاع الصحة ضمن استراتيجيتي التنمية الوطنية الأولى 2011-2016 والثانية 2018-2022 تهدفان إلى بناء نظام متكامل للرعاية الصحية يقدم خدماته بأعلى معايير الجودة من خلال مؤسسات صحية عامة وخاصة، توجهها سياسة صحية وطنية، ويغطي جميع جوانب الرعاية الصحية الوقائية والعلاجية، ويعتني بالصحة البدنية والنفسية على حد سواء. (كما هو موضح في الفقرة (25) أعلاه).

#### الحق في الضمان الاجتماعي:

51- استهدفت استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر 2018-2022 استكمال بناء "نظام فعال للحماية الاجتماعية لجميع القطريين، يرفع حقوقهم المدنية، ويضمن مشاركتهم الفعالة في تطوير المجتمع، ويؤمن لهم دخلاً كافياً للمحافظة على الكرامة والصحة". وقد تمكنت دولة قطر من تطوير نظام محكم للحماية الاجتماعية بمشاركة فاعلة مع منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في الدولة، ويتضمن النظام الضمان الاجتماعي والمعاشات والتأمينات الاجتماعية والسكن. يبين الجدول رقم (3) ارتفاع مجموع عدد المستفيدين من الشرائح الاجتماعية المختلفة من الجنسين من برامج الضمان بين عامي 2016 و2020 بنسبة 43% ويلاحظ ارتفاع عدد الإناث المستفيدين من برامج الحماية الاجتماعية مقارنة بالذكور بأكثر من الضعف خلال نفس الفترة. وتضم أكثر الفئات المنتفعة من النساء والرجال والأرامل والمطلقة والمسن وذوي الإعاقة والعاجز عن العمل والأسرة المحتاجة والأيتام وشرائح أخرى ضعيفة في المجتمع.

جدول رقم (3)

#### المستفيدون من الضمان الاجتماعي حسب نوع الضمان والنوع (2016-2020)

*2020		*2019		*2018		2017		2016		السنة والنوع نوع الضمان
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
253	0	263	0	266	0	405	--	445	--	أرملة
1,133	0	1,109	0	1,124	0	1294	--	1192	--	مطلقة
44	822	41	830	28	860	39	872	55	860	أسرة محتاجة

*2020		*2019		*2018		2017		2016		السنة والنوع نوع الضمان
إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
900	1,200	887	1,174	857	1,087	613	731	502	639	ذوي الإعاقة
990	799	1,032	833	1,054	852	1004	786	889	752	يتيم
1,975	814	3,203	786	3,131	750	3151	610	2855	480	عاجز عن العمل
3,042	464	3,030	461	2,984	451	1828	354	1553	305	مسن
40	27	49	28	43	23	53	24	20	23	أسرة سجين
4	0	3	0	3	0	3	--	4	--	زوجة مهجورة
1	1	3	4	2	3	1	0	2	0	أسرة مفقودة
4,720	2,421	5,125	2,659	5,048	2,586	3854	2141	3072	1734	بدل خادم
39	39	49	46	42	39	43	38	51	42	مجهول الأبوين
<b>13,141</b>	<b>6,587</b>	<b>14,799</b>	<b>6,822</b>	<b>14,582</b>	<b>6,651</b>	<b>12,288</b>	<b>5,556</b>	<b>10,640</b>	<b>4,835</b>	<b>المجموع</b>

### الحق في السكن:

52- أصدرت دولة قطر سلسلة من التشريعات والمراسيم والقرارات لكفالة إعمال الحق في السكن اللائق لكافة المواطنين والمقيمين على أرض دولة قطر باعتبار ان الحق في السكن اللائق حقاً إنسانياً أساسياً للجميع. في مجال التشريعات التي تعزز الحق في السكن، أكد الدستور القطري على الحق في الملكية حيث نص في الباب الثاني المتعلق بالمقومات الأساسية للمجتمع وتحديد المادة (27) على أن الملكية الخاصة مصونة، وأنه لا يجوز حرمان أحد من ملكه إلا وفقاً للقانون، كما تكفل أحكام المادة (37) من الدستور القطري حق الإنسان في خصوصية مسكنه، وأما المادة (28) فقد نصت على إن الدولة تحقق الرخاء للمواطنين وتقوم برفع مستوى معيشتهم وعملاً بذلك سنتت الدولة مجموعة من التشريعات والمراسيم والقرارات التي تهدف إلى دعم تمتع المواطن القطري بحقه في السكن اللائق.

53- عالجت الدولة قضايا الإسكان من خلال اصدار التشريعات والسياسات وتطوير الاستراتيجيات الوطنية للتنمية والخطط العمرانية الشاملة وذلك منذ عام 1964 بقانون رقم (1) الخاص بإنشاء نظام للمساكن الشعبية، ثم مرسوم رقم (7) لسنة 1977 والخاص بتنظيم إسكان كبار الموظفين القطريين، وتوالى التعديل على بعض التشريعات. وفي عام 2007 صدر القانون رقم (2) بنظام الإسكان بهدف الإسهام في توفير السكن المناسب للمواطنين في الدولة. وبموجب هذا التشريع، يتم منح المنتفع مبلغاً نقدياً لشراء الأرض اللازمة لبناء المسكن، أو تخصص قطعة الأرض اللازمة لبناء المسكن. كما يتم منح قرض إسكان بشروط مجزية تسدد في 30 عاماً. كما يتناول القانون توفير وحدات سكنية عن طريق الشراء أو التأجير. ولم يمنع الانتفاع بهذا النظام من الاستمرار في صرف علاوة السكن التي تمنح أيضاً للموظفين. وينتفع كذلك بنظام الإسكان القطرية المتروجة من غير القطري، والمطلقة، والأرملة، والقطريين غير المتزوجين. وذوي الحاجة من الفئات التي تحتاج إلى رعاية اجتماعية كالمعاق، واليتيم، والعاجز عن العمل. ويتضمن الإطار الوطني للخطة العمرانية الشاملة 2032 أهدافاً تعزز تحقيق ضمان السكن المناسب للجميع وتتمثل في استخدام أنماط من المباني والكثافات لإنشاء نطاق واسع من أنواع المساكن

بما في ذلك توفير المساكن الميسرة بسعر في متناول جميع السكان وإنشاء مجاورات سكنية متميزة ومتناغمة مع الهوية الثقافية بأسلوب حياة مفضل لدى القطريين.

54- في مجال تعزيز حق العمال الخاضعين لقانون العمل في السكن، صدر القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، وهو يشمل حق العامل في السكن اللائق، وحدد القرار الوزاري رقم (25) لسنة 2020 الحد الأدنى لبديل السكن 500 ريال شهرياً في حالة عدم توفير صاحب العمل السكن الملائم للعامل أو المستخدم. تم تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال الوافدين بالقرار الوزاري رقم (18) لسنة 2014.

55- عملت دولة قطر على إنشاء عدة مجمعات سكنية متكاملة ومدن عمالية متخصصة تضمن للعمالة الوافدة العيش في بيئة مناسبة وتتوافر فيها جميع المتطلبات الخدمية والصحية والاجتماعية ووسائل الترفيه مثل: المدينة الآسيوية ومدن بروه ومدينة الاصمخ وقد تم مؤخراً افتتاح " المدينة العمالية" التي تعد أكبر منطقة سكن عمال في قطر ومنطقة الخليج العربي، ضمن أحدث المواصفات والمعايير العالمية في إطار الرؤية الوطنية لقطر 2030.

### ثالثاً: الحق في التمتع بالحقوق الثقافية:

56- استهدفت رؤية قطر الوطنية 2030 جعل قطر مركزاً للإشعاع الثقافي مستفيدة من زخم التنوع الثقافي لسكانها. وتعتبر الفضاءات العامة المخصصة للأنشطة الثقافية والرياضية متاحة للجميع تمييزاً، وقد عملت استراتيجية التنمية الوطنية الأولى لدولة قطر 2011-2017 لقطاع الثقافة على " تشجيع التفاهم بين الثقافات وحماية تراث قطر الثقافي وتطويره، والحفاظ على الهوية الوطنية وتعزيز المعرفة الثقافية بين الشباب، واجتذاب المواهب العالية الجودة ورعايتها لإثراء قطاع الثقافة وتحفيزه، وإثارة اهتمام أكبر بالثقافة وإعلاء صورة قطر كوجهة ثقافية حيوية" (استراتيجية قطاع الثقافة 2011-2016) إلى جانب ذلك، تم إنشاء مؤسسات تعمل على مساعدة المجتمع في التفاعل مع المد الثقافي الوافد مع حفظه على هويته وثقافته كمركز الوجدان الحضاري الذي يهدف إلى المحافظة على القيم الحضارية للمجتمع ونشرها وترسيخها، والقيام بدراسات وأبحاث في مجال القيم، وإعداد البرامج التي تدعم القيم في المجتمع.

57- تعمل استراتيجية التنمية الوطنية الثانية لدولة قطر 2018-2022 على تنفيذ برامج ومشاريع في قطاع الثقافة القطاعية بهدف تعزيز المشاركة المجتمعية في الشأن الثقافي والرياضي، وتحفيز الشباب وتعزيز مشاركتهم في الشأن العام. من خلال: إطلاق حزم سنوية من المواد التثقيفية والتوعوية تحفز الجمهور على المشاركة في الأنشطة والفعاليات الثقافية والرياضية حتى نهاية 2022. وتركز الاستراتيجية على تحقيق الهدف التالي إعداد وتنفيذ خطة لتعزيز المعرفة بالثقافات الوافدة والتفاعل معها بنهاية 2022.

### التوصية (2):

58- اعتمدت المادة الأولى من الاتفاقية المشار إليها على عبارة "الناس" على إطلاقها بما يضمن تطبيق مبدأ عدم التمييز على مختلف الشرائح المكونة للمجتمع دون تمييز بين مواطن ومقيم، وبين رجل وامرأة كما أكدت المادة (18) من الدستور على أن مبدأ المساواة هو أحد دعائم المجتمع، وعهدت المادة (19) من الدستور للدولة ضمان تكافؤ الفرص، كما أن هذا المبدأ الدستوري منعكس في مختلف قوانين الدولة المنظمة للحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأنه إذا ما تضمنت بعض تلك القوانين استثناءً أو تقييداً أو تمايزاً بين المواطنين وغير المواطنين، فإن ذلك قائم على أساس الجنسية، وهو معيار موضوعي ولا يعد ذلك بمثابة تمييز عنصري، في ضوء ما نص عليه البند (3) من

المادة (1) من ذات الاتفاقية من أن أحكامها لا تُفسر بما ينطوي على أي مساس بالأحكام القانونية السارية في الدول الأطراف فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو التجنس.

### التوصية (3):

59- لقد شهدت ميزانية اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تحسناً للعام 2019 مقارنة بالعامين السابقين، إلا أنه تم تخفيض ميزانيتها خلال العامين 2020 و2021 لتداعيات تعلق بانتشار فيروس كورونا (كوفيد-19).

\* يوضح الجدول أدناه نسبة تخفيض موازنة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان خلال خمسة سنوات، حيث أثر التخفيض على توفير الحاجة الفعلية من الكوادر البشرية المتخصصة، وانعكس على تفعيل العديد من أنشطة اللجنة الوطنية.

أثر التخفيض	نسبة التخفيض عن الموازنة المطلوبة	
عدم المقدرة على توفير الحاجة الفعلية من الكوادر البشرية المتخصصة وإلغاء بعض الأنشطة من أهمها ما يتعلق بدورات تدريبية لجهات إنفاذ القوانين، وتأجيل تنفيذ بعض الأنشطة المتعلقة بمذكرات تفاهم وقعت عليهم اللجنة ومؤسسات المجتمع المدني المحلية ومؤسسات حقوقية إقليمية ودولية.	2016	12.08%
	2017	24.60%
	2018	17.12%
	2019	16.53%
	2020	32.35%
	2021	39.48%

### التوصية (4):

شغلت مسألة التوعية بقيم التسامح واحترام الآخر ومناهضة التمييز العنصري حيزاً مهماً في إطار اتجاهات عمل إدارة حقوق الإنسان (الجانب المتعلق منها بنشر ثقافة حقوق الإنسان)، وكذا ضمن جهود وزارة الداخلية في التواصل مع الجاليات وذلك على قاعدة أن عضو قوة الشرطة إنما يمارس مهامه في حفظ الأمن والنظام العام في بيئة مجتمعية متعددة الأعراق والثقافات.

(انظر في المرفقات (التوصية 4) الجهود التي قامت بها وزارة الداخلية واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان)

أولاً: في مجال نشر ثقافة حقوق الإنسان:

- الأنشطة التوعوية من خلال وسائل الاعلام والموقع الإلكتروني لوزارة الداخلية بمناسبة اليوم الوطني لحقوق الإنسان 11 نوفمبر 2020 واليوم العربي لحقوق الإنسان 16 مارس 2021.
- المحاضرات العامة التي ألقاها كادر الإدارة المختص حول حقوق الإنسان في العمل الأمني في البرامج التدريبية المقامة في معهد تدريب الشرطة وعلى منتسبي الإدارة العامة للجوازات بواقع (45) محاضرة.

### المنتديات العلمية:

- مشاركة وزارة الداخلية في ورشة عمل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان حول (الميثاق العربي لحقوق الإنسان) بمناسبة اليوم العربي لحقوق الإنسان (مارس 2019) بورقة

عمل حول (التعاطي الحكومي مع الميثاق العربي لحقوق الإنسان) بحضور ما يناهز (25) ضابطاً من وزارة الداخلية وعدد من منتسبي اللجنة وممثلي عن جهات حكومية وغير حكومية معنية. وقد جرى في هذه الورشة الإشارة إلى واقع استجابة الدولة لأحكام الميثاق (وتوصيات لجنة الميثاق بصدد أعمال مبدأ عدم التمييز وإشاعة قيم التسامح واحترام التنوع الثقافي).

- قيام وزارة الداخلية بالتعاون مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعقد ورشة حول (آليات الحماية الوطنية لحقوق الإنسان) بمناسبة اليوم الوطني لحقوق الإنسان (11 نوفمبر 2019)، بحضور ما يناهز (29) ضابطاً من وزارة الداخلية وجمع واسع من منتسبي اللجنة وممثلين عن الجهات المعنية في الدولة. وقد جرى في هذه الورشة الإشارة إلى مساواة الجميع (مواطنين ومقيمين) ودونما أي تمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو أي اعتبار آخر في التمتع بالحماية القانونية والأمنية وللجوء إلى آليات الانتصاف القضائية والمستقلة وغير الحكومية في اقتضاء حقوقهم.
- قيام وزارة الداخلية بإقامة المنتدى العلمي الافتراضي للعنصر النسوي حول دور (المرأة في الجهد الوطني الوقائي من جائحة كورونا-كوفيد 19 المستجد) بمناسبة اليوم العربي لحقوق الإنسان، واليوم العالمي للمرأة (مارس 2021) بحضور ما يزيد على (106) مشاركة. وقد جرى في هذا المنتدى التأكيد على مضامين ورشة العمل السابقة إضافة إلى التحديات النفسية والاجتماعية والأسرية التي صادفها النوع الاجتماعي جراء الجائحة.
- مشاركة وزارة الداخلية في أعمال ورشة العمل (الافتراضية) التي أقامتها اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بتاريخ (24 ديسمبر 2020) بورقة عمل حول (دور القائمين على إنفاذ القانون في متابعة الإجراءات الوقائية واحترام حقوق الإنسان). وقد جرى في هذه الورشة تسليط الضوء على نهج الدولة في:
- ضمان وصول جميع سكان دولة قطر (مواطنين ومقيمين) ودونما أي تمييز في الوصول إلى الخدمات الصحية (الوقائية والعلاجية) الخاصة بجائحة كورونا (كوفيد-19 المستجد).
- تطبيق القيود على حركة الأفراد وتجمعهم فضلاً عن التزام الجميع بتعليمات الوقاية والحجر الصحي وغيرها لأغراض مواجهة الجائحة مع مراعاة احترام حقوق الإنسان، سواءً بسواء.

#### ثانياً: على صعيد التواصل مع الجاليات:

- لقاء إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية بممثلين عن الجالية الهندية للوقوف على احتياجاتهم في سياق علاقتهم بإدارات الوزارة وسبل تعزيز التواصل معهم.
- مقابلة وفد من السفارة الهندية لبحث احتياجات العمالة الهندية.
- لقاء تعريفية مع المركز الثقافي الهندي لبحث آفاق التعاون بين الطرفين وإدامة التواصل بينهما.
- التواصل مع الجاليات في إطار البرنامج التوعوي للجاليات الذي تقيمه إدارة العلاقات العامة بالتعاون مع الإدارات المعنية (حقوق الإنسان، الجوازات، المرور، الدفاع المدني وغيرها).

- البرنامج يأتي إنجازه في سياق تحقيق مقاصد مكتب التواصل مع الجاليات القائم في إطار وزارة الداخلية، والمتمثلة في:
  - تجسيد الشراكة المجتمعية في حفظ الأمن (إسهام الجاليات وعموم الوافدين في منع الجريمة ومعاونة هيئات إنفاذ القانون والعدالة الجنائية في ضبطها وكشفها).
  - تبصير الجاليات بأحكام القوانين والأدوات التشريعية ذات الصلة بعمل وزارة الداخلية، وحقوقها والتزاماتها بموجبها.
  - احترام الذاتية الثقافية للجاليات وحرمتها في الدين والمعتقد، وبالمقابل ضرورة مراعاة الأخيرة لخصوصية البيئة المجتمعية القطرية ومنظومتها القيمية.
  - تأكيد حضور الجاليات في الحياة العامة ودورها في البناء والتنمية الأمر الذي يساعد دون شك على تكريس بيئة مجتمعية تعددية آمنة خالية من التوترات ومظاهر الكراهية والتعصب والتمييز العنصري وبما ينسجم وقيم ومبادئ إعلان وبرنامج عمل دوربان.
- \* (مرفق عرض لأهم الفعاليات التي شاركت من خلالها إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية في البرنامج التوعوي للجاليات)
- 60- لجان فض المنازعات العمالية: صدر القانون رقم (13) لسنة 2017 بإنشاء لجنة أو أكثر تسمى "لجنة فض المنازعات العمالية"، تختص بالفصل خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أسابيع في جميع المنازعات الناشئة عن أحكام القانون أو عقد العمل (أو عقد عمل المستخدمين بالمنزل)، التي تحيلها الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى اللجنة إذا لم تؤد وساطتها إلى تسوية النزاع ودياً، ويكون قرار اللجنة بالفصل في النزاع قوة السند التنفيذي، وفقاً للإجراءات التالية:
- يتم تقديم الشكاوى مباشرة من العامل أو المستخدم بالمنزل، أو بواسطة السفارات، إلى الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال النموذج المعد لذلك حيث يقوم العامل بتعبئة هذا النموذج بالبيانات المطلوبة والتوقيع عليه وتسليم الشكاوى لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ويتم بعد ذلك تسجيل الشكاوى إلكترونياً واستدعاء ممثلي الشركات عن طريق البريد الإلكتروني ويستلم العامل الوافد صاحب الشكاوى نسخة رسمية من الاستدعاء.
  - يتولى الموظف المختص بالتسويات تقديم المشورة القانونية لفائدة العامل أو المستخدم بمساعدة أحد المترجمين بالوزارة التي يتوفر لديها عدد كافٍ من المترجمين في جميع اللغات التي يتكلم بها العمال الوافدون، كما أن المترجمين الفوريين متاحون في قسم في لجان تسوية المنازعات، ولا توجد رسوم مرتبطة بالعملية، والمكاتب الحكومية مفتوحة للعمال بما في ذلك اللجان العاملة في فترة ما بعد الظهر.
  - وإذا رغب العامل أو المستخدم في طلب الرأي القانوني (في أي مرحلة من مراحل الشكاوى)، يمكنه مقابلة أحد الخبراء القانونيين بإدارة علاقات العمل، خلال ساعات العمل الرسمية (دون حاجة لحجز موعد مسبق).
  - كما يمكن تقديم شكاوى العمال عبر الأجهزة الإلكترونية حيث تستمر الإدارة في نشر الأجهزة الإلكترونية لاستقبال تلك الشكاوى وتدريب العمالة عليها و المتوفرة بعدد (11) لغة، بالإضافة إلى ذلك تعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على

تمكين العمال والمستخدمين في المنازل من تقديم شكاواهم ومتابعتها إلكترونياً على الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال تطبيق "أمربي"، وذلك لتمكين العمال والمستخدمين الذين لا يتسنى لهم الحضور الشخصي بالوزارة من تقديم شكاواهم مع ضمان الاحتفاظ بسرية تلك الشكاوى.

61- أنشأت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قسم لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها كما أنشأت الوزارة قسماً جديداً لمراجعة الشكاوى التي تنتقل من التسوية إلى القضاء، لضمان معالجة أي قضايا معلقة، كما افتتح في مقر وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية مكتب تنفيذ الأحكام بمقر لجان المنازعات العملية بهدف تيسير المعاملات القضائية على العمال وإنجازها بوقت قصير في نفس المكان وضمان سرعة تنفيذ الأحكام سواء من حجز املاك وأصول الشركات المنفذة ضدهم إلكترونياً، ومن خلال الربط الإلكتروني المباشر بين الجهات الحكومية ذات الاختصاص. وتعمل الوزارة على زيادة عدد لجان فض المنازعات العمالية، لمواجهة الزيادة في عدد المنازعات العمالية، والحرص على تيسير حصول العمال على حقوقهم وتسريع إجراءات التقاضي. كما تجري وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وبشكل مستمر تقيماً شاملاً لآليات تقديم الشكاوى العمالية وعملية التسوية ولجان فض المنازعات العمالية.

62- يمكن للعمال وللمستخدمين في المنازل تقديم شكاوى إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان.

63- تقوم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بأنشطة التوعية وحملات التثقيف بشأن الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية، وتتلقى شكاوى التمييز العنصري وتحاول تسويتها بالتعاون مع الجهات المختصة. على سبيل المثال، تلقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان شكاوى حول عدم قبول تسجيل الأطفال غير القطريين من ذوي الإعاقة السمعية والصم في مرحلة الروضة والتمهيدي في مجمع التربية السمعية (البنين/البنات)، إضافة إلى عدم قبول تسجيل الأطفال غير القطريين من ذوي الإعاقة في مرحلة الروضة في رياض الأطفال لذوي الإعاقة (تعميم التسجيل رقم (5) لسنة 2018م تسجيل الطلبة ذوي الحاجة إلى الدعم التعليمي الإضافي المستجدين في المدارس الحكومية للعام الأكاديمي 2018م/2019م).

64- وتلقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان 9 شكاوى حول إيقاف بعض الخدمات الأساسية للطلاب من ذوي الإعاقة غير القطريين بعدم توفير المواصلات للعام الأكاديمي 2018/2019 في مدارس الدمج التابعة للوزارة، علماً بأن الوزارة كانت توفر هذه الخدمة في الأعوام السابقة، وهي خدمة مدفوعة الأجر بالنسبة لهؤلاء الطلاب. وتعد هذه الممارسات تمييزاً ضد الطلاب غير القطريين من ذوي الإعاقة وتتعارض مع البنود الواردة في اتفاقية حقوق الطفل واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة اللتين صادقت عليهما دولة قطر، وتشمل المبادئ العامة للاتفاقية المادة 3، والمادة 7 الأطفال ذوي الإعاقة، والمادة 9 إمكانية الوصول، والمادة 24 التعليم، وقد خاطبت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان الجهات المختصة بتلك المخالفات منذ تاريخ 2018/12/24م ولم تتلق رداً لتاريخه.

#### التوصية (5):

65- تم الإشارة إليها في المادة (4) من الفقرة (15) أعلاه.

التطورات الإجرائية والمؤسسية التي ساهمت في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري:

أ- تم إعادة تنظيم "إدارة شؤون الأسرة" في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وإعادة هيكلة "المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي" كمؤسسة خاصة ذات نفع عام يتبع لها عدد من المراكز وأهمها "مركز التأهيل الاجتماعي"، و"مركز الاستشارات العائلية، ومركز "رعاية الأيتام"،



ومركز "تمكين ورعاية كبار السن"، و"مركز الشفح للأشخاص ذوي الإعاقة"، ومركز "الإنماء الاجتماعي"، ومؤسسة "بست باديز" للأشخاص ذوي الإعاقة. وتم إنشاء "اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر" التي وضعت استراتيجية وطنية لهذا الغرض.

66- أكدت المادة (50) من الدستور على كفالة الحق في حرية الفكر والعقيدة والدين "حرية العبادة مكفولة للجميع، وفقاً للقانون ومقتضيات حماية النظام العام والآداب العامة".

67- يمارس السكان في دولة قطر حريتهم الدينية، وتتوفر كنائس للطوائف المسيحية المختلفة. ويضطلع مركز الدوحة لحوار الأديان بدور هام في نشر ثقافة الحوار والتعايش السلمي وقبول الاختلاف.

68- يجرم قانون العقوبات القطري رقم (11) لسنة 2004 في المادة (256) منه الأفعال المتعلقة بسب الأديان السماوية الإسلام والمسيحية واليهودية والتطاول على الذات الإلهية والتطاول على الأنبياء وتخريب أو تكسير أو تدنيس المباني المعدة لإقامة الشعائر الدينية.

### التوصية (6):

69- اعتمدت دولة قطر في السنوات الأخيرة تعديلات وتدابير تشريعية شاملة من أجل بناء سوق عمل يتسم بالحدثة والديناميكية وضمان الاستقدام العادل وتوفير العمل اللائق للجميع، وتأتي هذه الجهود في إطار المساعي الرامية إلى تطوير البنية التشريعية واتخاذ التدابير التي تتوافق مع الاتفاقيات المصادق عليها من دولة قطر واستجابة لتعهدات الدولة بتطوير قوانينها للتوافق أكثر مع معايير العمل الدولية، وحققت دولة قطر خلال فترة وجيزة إنجازات هامة في هذا المجال، وأجرت تحديثات تيسير بوتيرة عالية وبشكل مستمر، واعتمدت دولة قطر في 2020/8/30 تغييرات أساسية تكفل للعمال الوافدين التنقل في سوق العمل بإلغاء شرط "عدم ممانعة صاحب العمل" لتغيير العامل لجهة عمله، وإقرار حد أدنى غير تمييزي لأجور العمال والمستخدمين بالمنازل يشمل جميع فئات العمال في كل القطاعات، علماً بأنه سبق لدولة قطر إقرار حق العمال الوافدين بجميع فئاتهم في الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد من خلال إلغاء مأذونية الخروج، ويستخلص من ذلك أنه تم تفكيك نظام الكفالة وإلغاءه نهائياً من خلال:

#### 1- تسهيل انتقال العمال الى جهة عمل أخرى:

- تم تعديل اللائحة التنفيذية لقانون دخول وخروج الوافدين وإقامتهم رقم (21) لسنة 2015 بموجب قرار وزير الداخلية رقم (51) سنة 2020 الصادر بتاريخ 2020/9/14، وتنص المادة (65) من اللائحة المعدلة على أن: "يكون تغيير جهة عمل الوافد طبقاً للقوانين والأنظمة ذات الصلة.
- بشأن عمال المنازل فقد اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية عقد عمل نموذجي جديد للمستخدمين بالمنازل تضمن إدخال أحكام واضحة متصلة بإنهاء العمل والتي من شأنها أن تسمح للعمال المنزليين بإنهاء عقد العمل في أي وقت بشرط احترام مهلة الإخطار بما يضمن حركة المستخدمين بالمنازل في سوق العمل المحلي على غرار سائر العمال وفقاً للتعديلات التشريعية المشار إليها، علماً بأن الحكومة القطرية تقدم دعماً كاملاً للمستخدمين في المنازل لتغيير صاحب العمل حال حدوث حالات إساءة من أصحاب العمل أو تعرضهم للتمييز على أساس الأسباب الواردة في الاتفاقية.

## 2- اعتماد حد أدنى غير تمييزي لأجور العمال والمستخدمين في المنازل

- اعتمدت دولة قطر حداً أدنى غير تمييزي للأجور حيث صدر القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، الذي ينطبق على كافة العمال والجنسيات والقطاعات دون تمييز وينطبق على جميع فئات العمال بغض النظر عن جنسيّتهم أو القطاع الذي يعملون فيه بما في ذلك المستخدمين بالمنازل، ونص القانون على إنشاء لجنة الحد الأدنى للأجور، التي تم تشكيلها بقرار مجلس الوزراء رقم (33) لسنة 2020، والتي تختص بمراجعة الحد الأدنى للأجور.
- صدر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (25) لسنة 2020 بتحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل بمبلغ قدره (1000) ريال شهرياً، وفي حالة عدم توفير صاحب العمل السكن اللائم أو الغذاء للعامل أو المستخدم، يكون الحد الأدنى لبذل السكن (500) ريال شهرياً، والحد الأدنى لبذل الغذاء (300) ريال شهرياً. وقد بدأ العمل بالحد الأدنى للأجور في شهر مارس 2021.

## 3- إلغاء مأذونية الخروج

- صدر القانون رقم (13) لسنة 2018 الذي ألغى مأذونية الخروج للعمال الخاضعين لقانون العمل، كما صدر القرار الوزاري رقم (95) لسنة 2019 الذي ألغى مأذونية الخروج للعاملين بالوزارات والأجهزة الحكومية، والهيئات والمؤسسات العامة، والعاملين بقطاع النفط والغاز والشركات التابعة لها العاملين بالوسائط البحرية، والعاملين في الزراعة والرعي، والعاملين بالمكاتب الخاصة. ويحق لجميع الفئات المشار إليها الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد. هذا ويمكن للمستقدم أن يقدم طلباً مسبباً ومسبقاً لوزارة الداخلية، بأسماء من يرى ضرورة موافقته المسبقة على مغادرتهم للبلاد من تلك الفئات بما لا يجاوز (5%) من عدد العاملين لديه، وتنطبق الاستثناءات فقط على العمال ذوو المهارات العالية (الرئيس التنفيذي، الموظفون الماليون، المدير المسؤول على الإشراف على العمليات اليومية للشركة، مدير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات).
- إلغاء مأذونية الخروج للمستخدمين بالمنازل بموجب القرار الوزاري رقم (95) لسنة 2019 المشار إليه.

## 4- إنشاء صندوق دعم وتأمين العمال

- 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 اقتضائها منه لاحقاً، ومنذ إنشاء الصندوق تم صرف المستحقات المالية لما مجموعه (5744) عامل بقيمة (14) مليون ريال (أي ما يعادل 3.85 مليون دولار أمريكي).

## 5- إعطاء صوت للعمال وإنشاء اللجان العمالية المشتركة

- صدر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (21) لسنة 2019 بتنظيم شروط وإجراءات انتخاب ممثلي العمال في اللجان المشتركة، وذلك تنفيذاً لأحكام الفصل (125) من قانون العمل وهو ما يشكل خطوة

هامة على طريق الإصلاحات والجهود الملموسة التي قامت بها الدولة لتعزيز صوت العمال وتحسين أوضاع العمالة الوافدة وحماية حقوقها، بما يتماشى مع مبادئ ومعايير حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية. وتعتبر اللجان المشتركة بمثابة منصة للحوار بين العامل وصاحب العمل، بما يحقق مصلحة الطرفين، وتتولى اللجان المشتركة دراسة ومناقشة جميع القضايا المتعلقة بالعمل في المنشأة، ومنها تنظيم العمل، وسبل زيادة الإنتاج وتطويره، وبرامج تدريب العمال، ووسائل الوقاية من المخاطر، وتحسين مستوى الالتزام بقواعد السلامة والصحة المهنية، و تنمية ثقافة العمال العامة.

#### 6- اعتماد سياسة تفتيش العمل وسياسة السلامة والصحة المهنية

- تم اعتماد سياسة تفتيش العمل وسياسة السلامة والصحة المهنية لضمان اتباع مناهج أكثر استراتيجية ومنسقة وقائمة على البيانات، وتحسين جمع وتحليل البيانات بشأن الإصابات المتصلة بالعمل وتتوير استراتيجيات التدريب والحملات الإعلامية وزيارات التفتيش وتحقيقات مفتشي العمل في الحوادث المهنية، 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 تدريبات حول مواضيع مختلفة لجميع مفتشي العمل (بما في ذلك مهارات تفتيش العمل وقانون العمل والعمل الجبري والاتجار).
- وشملت التعديلات الجديدة لقانون العمل بموجب المرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 تشديد الاحتياطات لحماية العمال من إصابات العمل والأمراض المهنية وتوقيع عقوبات على المخالفين لاشتراطات السكن اللائق للعمال، كما تم تعزيز صلاحيات مفتشي العمل لجعل عمليات التفتيش أكثر فعالية وضمان السرعة في إزالة المخالفات.
- وبهدف حماية العمال من مخاطر الاجهاد الحراري، نظمت إدارة تفتيش العمل حملة تفتيشية للتأكد من التزام الشركات بالقرار الوزاري الذي يحدد ساعات العمل في أماكن العمل المكشوفة خلال الصيف وأسفرت الحملة التفتيشية التي قام بها مفتشو الوزارة على مواقع العمل في مختلف مناطق الدولة خلال الفترة من 2020/6/15 إلى 2020/8/31 عن إغلاق (263) موقع عمل للشركات المخالفة.
- وبتاريخ 2021/5/24 صدر قرار وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية رقم (17) لسنة 2021 بشأن الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الإجهاد الحراري، الذي حدد ساعات العمل للأعمال التي تؤدي تحت الشمس أو في أماكن العمل المكشوفة وفي أماكن العمل المظلمة والمزودة بالتهوية، خلال المدة من (1) يونيو وحتى (15) سبتمبر من كل عام، بحيث لا يجوز مباشرة العمل في الفترة من الساعة العاشرة صباحاً حتى الساعة الثالثة والنصف مساءً، وينص القرار على صاحب العمل وضع جدول بتحديد ساعات العمل اليومية في مكان ظاهر ليسهل على جميع العمال الاطلاع عليه، ويستطيع مفتشو العمل ملاحظته عند زيارتهم التفتيشية.

#### 7- جهود مكافحة الاتجار بالبشر

- 70- انضمت دولة قطر إلى كل من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، وبروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال المكمل لتلك الاتفاقية (بموجب المرسوم رقم (10) لسنة 2009) وصدر قانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (15) لسنة 2011

المعدل بالقانون رقم (5) لسنة 2020، كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم (15) لعام 2017 بإنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر التي تضطلع بدور المنسق الوطني لرصد ومنع ومكافحة الاتجار بالبشر من خلال التنسيق مع الجهات المعنية في هذا الشأن.

71- تم تخصيص نيابة خاصة بمواضيع الاتجار بالبشر في نيابة شؤون الإقامة بالنيابة العامة، كما تم تخصيص إدارة الاتجار بالبشر في وزارة الداخلية ضمن اختصاص البحث الجنائي.

72- تبذل الدولة جهوداً لمكافحة الاتجار بالبشر من خلال تكثيف حملات التوعية والتفتيش وتعزيز التعاون الدولي وتبادل الخبرات في هذا المجال وتنفيذ عدة مبادرات بالشراكة مع الجهات الحكومية وغير الحكومية، وقامت اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بعقد عدة دورات تدريبية وحلقات نقاشية تهدف إلى الارتقاء بمستوى الجهات والأشخاص المناط بهم مكافحة الاتجار بالبشر، وذلك بالشراكة مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومنظمة العمل الدولية وأيضاً السفارة البريطانية والسفارة الأمريكية.

73- توفير أماكن مناسبة لإيواء ضحايا الاتجار بالبشر حيث تم تدشين «دار الأمان الشامل» التابع لمركز الحماية والتأهيل الاجتماعي «أمان» أحد المراكز المنضوية تحت مظلة المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، والتي تمثل إيواً متكاملًا وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الاتجار بالبشر (وخاصة النساء المستخدمات بالمنزل) كما تم حديثاً تدشين "دار الرعاية الإنسانية" بالتعاون بين اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر والهلال الأحمر القطري، وتهدف "دار الرعاية الإنسانية" إلى توفير الحماية والرعاية الاجتماعية لفئة العمال ممن هم بحاجة إليها وتختص بتقديم المساعدة القانونية والحماية المطلوبة لضحايا الاتجار بالبشر، والعمل على إعادة تأهيلهم وإدماجهم في المجتمع، وكذلك الإيواء المؤقت للعمال لرعايتهم حتى يتم تأمين مغادرتهم للدولة، وتصل الطاقة الاستيعابية للدار إلى ما يقارب (200) حالة من الحالات المتضررة.

74- ضمان إنفاذ جميع التدابير الرامية إلى حماية العمال المهاجرين إنفاذاً كاملاً ومعاينة الجناة، وتقديم معلومات عن تنفيذ تلك التدابير.

75- بلغت عدد الحالات التي تم إحالتها للجنة الاتجار بالبشر والتي تتعلق بقضايا تخص الاتجار بالبشر خلال العامين 2019-2020 على النحو التالي:

عدد القضايا	عدد المتهمين	العقوبة
11	6	الغرامة (متوسط مبلغ الغرامة من 5000 ريال الى 20000 ألف ريال قطري)

76- صدر في الفترة الأخيرة عن محكمة الجنايات بالمحكمة الابتدائية حكم بالحبس لمدة عشر سنوات مع الشغل والنفاذ وبالغرامة بمبلغ 200 ألف ريال لمدانين في قضايا الاتجار بالبشر. حيث أدانت المحكمة المتهمين لارتكابهما جريمة الاتجار بالبشر ضد إثنين من مستخدمي المنازل وفقاً لقانون مكافحة الاتجار بالبشر رقم (15) لسنة 2011 المشار إليه كما نص قرار المحكمة على إلزام المتهمين متضامنين بتأدية لكل مدعية بالحق المدني مبلغ مليون ريال قطري على سبيل التعويض، وقامت الجهات المعنية والمتمثلة في الشرطة والنيابة العامة واللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بمباشرة تحقيقاتها في القضية كما تم اتخاذ كافة الإجراءات لتوفير الرعاية والحماية اللازمة للضحايا قبل وأثناء وبعد التحقيق وتم إيواء المجني عليهما في مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي (أمان) بعد أن تلقيا الرعاية الصحية اللازمة.

### حماية العمال المهاجرين من الإساءة والاستغلال، وضمان دفع أجورهم في مواعيدها:

77- تم استعراض القوانين الجديدة والتدابير العملية التي أنهت العمل بنظام الكفالة والتي تكفل حماية العمال من الإساءة والاستغلال ضمن الفقرة اعلاه (70) فضلاً عن الجهود المبذولة لمكافحة الاتجار بالبشر وحماية الضحايا وتقديم المساعدة لهم على النحو السالف شرحه.

78- تعمل الدولة على تعزيز حماية أجور العمال ومستحقاتهم المالية وضمان دفعها بانتظام في مواعيدها، وتم في هذا الصدد إنشاء نظام حماية الأجور منذ عام 2015 القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل، والقرار الوزاري رقم (4) لسنة 2015) ونظام حماية الأجور هو إطار قانوني متكامل يلزم صاحب العمل بتحويل الأجر إلى الحساب البنكي للعامل خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، بطريقة قابلة للتتبع بواسطة آلية التدقيق الإلكتروني لضبط المخالفين وتوقيع عقوبات عليهم بالسجن والغرامة، فضلاً عن وقف جميع تعاملات المخالف مع وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنعه من الحصول على اي تصاريح عمل جديدة، وقد ساهم نظام حماية الأجور في سداد الأجور في مواعيدها كما سمح بحل النزاعات المتعلقة بالأجور بطريقة أكثر شفافية، وسُجِّلَ أكثر من مليون و660 ألف عامل في نظام حماية الأجور من أصل مليون و710 آلاف من العمال المؤهلين (أي ما نسبته 96 في المئة).

79- وتحرص وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على تتبع المخالفين والتتبع الفعلي للعقوبات المشار إليها حيث تقوم بوقف التعامل مع صاحب المنشأة ومنعه من استقدام العمالة في حال عدم الالتزام بنظام حماية الأجور كما ويتم تحرير محضر بالمخالفة وإحالته إلى الجهات الأمنية ومن ثم إلى النيابة العامة لاتخاذ الإجراءات القانونية ضده والتنسيق مع وزارة الداخلية لنقل عمال الشركة المخالفة لنظام حماية الأجور إلى صاحب عمل آخر، ثم التنسيق مع النيابة العامة لعدم التساهل مع صاحب العمل المخالف لنظام حماية الأجور. هذا ويسمح نظام حماية الأجور بحل النزاعات العمالية بطريقة أكثر شفافية وقد سُرعت وحدة نظام حماية الأجور إجراءاتها المتعلقة بفرض الحظر على الشركات التي ترتكب مخالفات عبر منعها من تلقي خدمات وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وفي يناير من عام 2020، فرضت وحدة نظام حماية الأجور حظراً على (588) شركة، وفي وقت لاحق من السنة في ظلّ الإغلاق التام والقيود المفروضة نتيجة تفشي جائحة كوفيد-19، تم رصد مخالفة المزيد من الشركات لنظام حماية الأجور، وفي يونيو 2020 تم فرض الحظر على (8756) شركة كما زاد عدد المخالفات المحالة إلى الشرطة لاتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنها، ويتم تعزيز التواصل مع وزارة الداخلية لضمان اتّخاذ التدابير بالسرعة اللازمة فيما يتعلّق بالقضايا ذات الأولوية.

80- تشديد العقوبة على المخالفين: تم اصدار مجموعة من القوانين التي تهدف الى تشديد العقوبات على المخالفين لنظام حماية الأجور مثل المرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 تعديل المادة (145) مكرراً) من قانون العمل. والتعديل الجديد (المادة (145) من قانون العمل والمادة (144) من قانون العمل.

81- تحديث نظام حماية الأجور وتعزيز الشفافية في احتساب أجور العمال: أجرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع مكتب مشاريع منظمة العمل الدولية في الدوحة تقييماً لنظام حماية الأجور بواسطة خبير مستقل تولى تحديد الثغرات وطرح توصيات بهدف تحسينه وزيادة شفافية النظام. وفعاليته يُعتبر نظام حماية الأجور مفتاحاً لتطبيق الحد الأدنى غير التمييزي للأجور وإنفاذه، وتعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية وبنك قطر المركزي ومؤسسات أخرى على التوصيات التي خلصت إليها الدراسة المستقلة المشار إليها ، حيث تم تحديث ملف معلومات الرواتب الذي يقدّمه أصحاب العمل شهرياً والذي يتضمّن معلومات حول أجور كلّ من العمّال ليصبح النظام قادراً على رصد التحويلات التي نقل عن الحد الأدنى للأجور، وإضافة خانات محددة لمخصصات الغذاء والسكن

وساعات العمل الإضافية بما من شأنه تحقيق أعلى مستوى من الوضوح والشفافية حول كيفية احتساب أجور العمال. ولهذا الغرض يتم العمل على حصول العمال على كشوف عند الطلب لأن هذا سيضمن حصولهم على تحليل تفصيلي لكيفية حساب أجورهم، وطُلب إجراء مراجعة حول الممارسات الدولية الجيدة في مجال إصدار قسائم الدفع، ويجري حالياً مراجعة النتائج كما سيُنظر في نماذج مختلفة لإصدار قسائم الدفع من أجل إطلاع العمال على كيفية احتساب أجورهم بوضوح وشفافية.

#### ضمان عدم مصادرة جوازات السفر ومعاقبة أصحاب العمل الذين ينتهكون هذا الحكم:

82- عملاً بأحكام المادة (8/ فقرة ثالثة) من القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم والقوانين المعدلة له المشار إليه، فإنه يحظر حجز صاحب العمل لجواز سفر العامل رغم إرادته، حيث أُلزم القانون صاحب العمل بتسليم العامل جواز سفره.

83- نص المشرع القطري عقوبات مغلظة على المخالف للأحكام المشار إليها، وفقاً لما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (39) من القانون رقم (21) لسنة 2015 المشار إليه، على أن: (يعاقب بالغرامة التي لا تزيد على (25,000) خمسة وعشرين ألف ريال، كل من خالف أحكام المادة 8 الفقرة 3 المشار إليها من هذا القانون).

84- يتم التنسيق بين كل من وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، 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.

85- توفر وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وسائل متعددة للتسهيل على العمال والمستخدمين بالمنازل من الوصول إلى أسهل الطرق في تقديم الشكاوى من خلال وسائل حديثة وميسرة مثل الخط الساخن والذي يوفر خدمة (24) ساعة لتلقي الشكاوى ومن خلال التطبيقات الذكية الأخرى وتطبيق خدمة أمرني والمنصة الموحدة للشكاوى والبلاغات.

#### ضمان عدم وجود فوارق بين العمال المهاجرين، بحسب بلد منشئهم، في الأجور المتقاضاة لقاء العمل المتساوي في القيمة:

86- لا يوجد تمييز في التشريعات القطرية بين العمال الوافدين بحسب بلد منشأهم حيث يستعمل المشرع القطري صيغة العموم لتقرير الحقوق أو تحديد الالتزامات الملقاة على المخاطبين بأحكامه بما لا يحمل أي تفرقة على أساس الأصل العرقي أو الوطني أو غيرها من أسباب التمييز، كما أنّ الاتفاقيات الثنائية لاستقدام العمال من الخارج التي أبرمتها دولة قطر مع دول المنشأ للعمال لا تحتوي على أي تمييز على أساس الأصل الوطني وليس هناك أي تفرقة بين دولة وأخرى فيما يتعلق بحقوق العمال الوافدين وأجورهم لا سيما وأنه تم اعتماد نموذج موحد لجميع الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم المتعلقة باستقدام العمال من مختلف الجنسيات، وعليه فإن بنود تلك الاتفاقيات هي بنود موحدة لجميع الدول ليس فيها أي تمييز بين دولة أو أخرى فيما يتعلق بحقوق العمال الوافدين كما اعتمدت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية عقد عمل موحد وهو ينطبق على جميع العمال من مختلف الجنسيات دون تمييز على أساس الأصل الوطني أو العرقي أو الديني، كما أكد المشرع على تساوي الأجور ما بين الرجل والمرأة حيث نصت المادة (93) من قانون العمل القطري على: (تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي).

### ضمان حق العمال المهاجرين في جمع شمل الأسرة:

87- تحترم دولة قطر حق الوافدين في الحياة الأسرية وتلتزم أيضاً بتحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي للوافدين، من خلال كفالة حق العامل الوافد في جمع شمل أسرته واستقدام زوجته وأولاده إيماناً بأهمية العائلة وما تعكسه على نفسية العامل الوافد، وذلك في سياق الالتزام بالقضاء على جميع أشكال التمييز بما يتوافق مع مبادئ القانون الدولي لحقوق الإنسان.

88- ولهذا الغرض فقد أجاز القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم المشار إليه، منح تراخيص الإقامة لزوج المرخص له بالإقامة وأولاده من الذكور الذين لم يكملوا دراستهم الجامعية حتى سن الخامسة والعشرين، وبناته غير المتزوجات.

تقليص الفترة التي يتعين على الموظفين انتظارها قبل تغيير أصحاب عملهم حيثما كانت تلك الفترة غير محددة في عقودهم:

89- بموجب التعديلات الجديدة لقانون العمل المشار إليها أعلاه (بالتوصية 6) أصبح بإمكان العامل الوافد إنهاء عقد العمل وتغيير جهة عمله في أي وقت دون ابداء أسباب.

ضمان وصول عمال المهاجرين وصولاً كاملاً إلى آليات التظلم والسبل الملائمة للانتصاف من انتهاكات حقوقهم، وتقديم معلومات عن تسوية المنازعات في تقريرها الدوري المقبل:

90- سبق استعراض التدابير المتخذة بشأن آليات الشكاوى وإجراءات وصول العمال إلى سبل الانتصاف القضائية، ضمن (الفقرة 17 أعلاه).

إحصاءات الشكاوى العمالية المقدمة إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية خلال الفترة من 2020/1/1 إلى 2021/3/31

نتيجة بحث الشكاوى	عدد العمال المشتكين
سويت	16488
تحت الدراسة	3
أحيلت إلى لجان فض المنازعات العمالية	6303
الإجمالي	22794

• الفقرة (ب):

• سبق وأن أشرنا إلى شمول العمال الوافدين بالحماية الأمنية من قبل أجهزة الشرطة في معرض تعليقنا على المادة (2) من الاتفاقية.

• الفقرة (ج):

91- يمكن الإشارة إلى صورتين مهمتين للإساءة والاستغلال التي يتعرض لها العمال الوافدون، والتي تتصدى لها وزارة الداخلية عبر إدارتها وأجهزتها المختصة وهي كما يلي:

• الاتجار بقوة العمالة الوافدة: من خلال المتاجرة بالتأشيرة التي حظرتها المادة (4) من القانون رقم (21) لسنة 2015 والتي أورد لها القانون عقوبة رادعة تتمثل (بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات والغرامة التي لا تزيد على خمسين ألف ريال)، حيث تقوم إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية بملاحقة المخالفين واتخاذ الإجراءات الصارمة

بحقهم وعرضهم على نيابة شؤون الإقامة ومن ثم محكمة شؤون الإقامة وإصدار الأحكام بحقهم، والجدول التالي يبين ما تم إنجازه في هذا المجال للعام 2020م:

السنة	عدد قضايا المتاجرة بالتأشيرة	الأحكام القضائية الصادرة
2020	136	39

• فيما يلي جدول بما تم إنجازه في هذا مجال قضايا حجز جوازات السفر للعام 2020م:

السنة	عدد قضايا حجز جوازات السفر	الأحكام القضائية الصادرة
2020	37	8

• وعلى صعيد متصل فإنه يبدو ملائماً الإشارة إلى ما يلي:

- 1- تجربة عمل مراكز تأشيرات قطر بواقع (14) مركزاً في (8) دول آسيوية لإنجاز إجراءات استقدام العمالة الوافدة منها، وما يقتضي لذلك من تسجيل للبيانات وإجراء الفحوص الطبية وتوثيق العقود الإلكترونية في بلدان المصدر مما يُبسط الإجراءات ويقطع الطريق أمام الاتجار بقوة العمالة الوافدة.
- 2- قيام الجهات المختصة في وزارة الداخلية باستكمال إجراءات تغيير جهة عمل (2904) عامل وافد إلى أصحاب عمل جدد برغم اعتراض صاحب العمل السابق.

#### التوصية (7):

92- أرسى المشرع المبادئ التي تحمي الفئات الضعيفة وأحاطها بقواعد ومبادئ تضمن لها حقوقها، وراقم الدستور العلاقة بين العمال - كافة طوائف العمال - وصاحب العمل على العدالة الاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص وتوفير الحياة الكريمة ومقتضياتها ووسائل الوصول إليها وكافة حقوق الانسان التي قررتها الشرائع السماوية والمواثيق الدولية وقننتها الدول ونظمت العلاقات التعاقدية القائمة بين العمال واصحاب الاعمال في قوانينها الداخلية وقد نصت على ذلك المادة (30) من الدستور على أن " العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية. وينظمها القانون. "، ومن أهم هذه القواعد تحقيق التوازن بين اطراف التعاقد مما يقيم علاقة تعاقدية متينة ينتفع بها المجتمع واطراف التعاقد وقد وضع الدستور القطري والتشريعات الداخلية القواعد القانونية التي تعيد التوازن وتقوض الاختلال سواء حدث هذا الاختلال في بداية العقد او في اثناء تنفيذه أو سريانه وقد حرص المشرع القطري على حماية المستخدمين في المنازل بموجب القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والذي ينظم العلاقة بين مستخدمى المنازل واصحاب الاعمال وفق أحدث التطورات العالمية ويتوافق مع الاتفاقيات الدولية وقد نظم القانون أسس ومعايير الخدمة المنزلية ونظم عقد الاستخدام من حيث إبرامه وخصائصه وطبيعته وضوابطه وما يترتب عليه من حقوق والتزامات وحالات إنهائه او انتهائه والعقوبات الخاصة بالإخلال من اطراف العقد وتتسم قواعد قانون المستخدمين في المنازل بأنها تتعلق بالنظام العام الأمر الذي يترتب عليه سريان هذه القواعد بأثر فوري مباشر على آثار العقود التي أبرمت في ظل القوانين السابقة ويبطل كل شرط مخالف ولو كان سابقاً على العمل بالقانون ويتم حساب الحقوق المالية وغيرها من الحقوق وفقاً للقانون الجديد، ويسري بشأن المنازعات بين صاحب العمل والمستخدم أحكام الفصل " الحادي عشر مكرراً" من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، و وفق نص المادة (18) من قانون المستخدمين في المنازل التي تنص على أن "تخضع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل



والمستخدم، والتي تتعلق بتطبيق أحكام هذا القانون أو عقد الاستخدام، لأحكام الفصل «الحادي عشر مكرراً». من قانون العمل المشار إليه.".

93- سلك المشرع في الفصل بين المنازعات مراحل بدءاً من التسوية الودية وانتهاءً باللجوء إلى المحاكم، وأنشأ المشرع في وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لجنة تسمى لجنة فض المنازعات العمالية ووضع المشرع لها نظاماً فصلته أحكام المواد (115 مكرر/1، 115 مكرر/2، 115 مكرر/3، 115 مكرر/4، 115 مكرر/5، 115 مكرر/6، 115 مكرر/7) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، والمعدل بالقانون رقم «13» لسنة 2017 وبموجب هذه النصوص أضيف عليها المشرع صبغة قضائية، وأعطاه اختصاصاً جامعاً مانعاً يمكنها من الفصل في المنازعات التي تثور بين العامل وصاحب العمل في أقصر وقت ممكن، مراعاةً لمصلحة الطرفين.

94- تضمن القانون رقم 15 لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل الكثير من مبادئ وقواعد اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين رقم 189 لسنة 2011، والتوصية رقم (201) المكملة للاتفاقية وتميز قانون المستخدمين في المنازل بالصفة الجزائية لبعض قواعده باحتوائها على عقوبات والطبيعة الأمر لعدد كبير من قواعده ولا يخفى ان لهذا القانون دور هام في مكافحة الاتجار بالبشر وتقويض كافة ألوان الاساءة والعنف والتحرش الجنسي الذي كان يكتوي بويلاته فئة مستخدمي المنازل.

95- فيما يتعلق بالحماية التي يوفرها القانون رقم (15) لسنة 2017 لفائدة المستخدمين في المنازل، فإنه يتجه التنويه إلى الآتي:

أ. تم ضبط الحد الأقصى لساعات العمل بعشر ساعات يومياً بالقانون رقم (15) لسنة 2017، إلا أن عقد الاستخدام النموذجي المعتمد لدى الوزارة على ينص على أداء العمل المنق عليه لمدة (8) ساعات يومياً، كساعات عمل عادية، ويجوز تشغيل المستخدم ساعتين كعمل إضافي يومياً، وعليه فإن الحد الأقصى لساعات العمل المحدد بـ10 ساعات بالقانون المشار إليه يشمل في واقع الأمر الساعات الإضافية التي يتم التعويض عنها لفائدة العامل (وهو ما يتواءم مع أحكام قانون العمل الذي ينطبق على سائر العمال)، ويستحق المستخدم إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، لا تقل عن (24) ساعة متتالية.

ب. إلزام صاحب العمل بتوفير المأكل والمسكن اللائق للمستخدم، والرعاية الصحية الملائمة، والأدوية والمستلزمات الطبية حال مرضه أو إصابته أثناء أداء العمل أو بسببه، دون تحميل المستخدم بأي أعباء مالية، ومعاملة المستخدم معاملة حسنة تحفظ له كرامته وسلامته بدنه. بالإضافة إلى عدم تعريض حياة المستخدم أو صحته للخطر، أو إيذائه بدينياً أو نفسياً بأي وجه من أوجه الإيذاء، وعدم تشغيل المستخدم أثناء إجازته المرضية أو خلال مواعيد الراحة اليومية أو خلال الإجازات الأسبوعية، ما لم يوجد اتفاق بين الطرفين على غير ذلك.

ت. إلزام صاحب العمل بأداء الأجر الشهري المنق عليه للمستخدم بالعملة القطرية في نهاية الشهر الميلادي، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي (ويتم حالياً النظر في اعتماد آلية شبيهة بنظام حماية الأجور، تكون مخصصة للعمال المنزليين).

ث. تنظيم مسائل الإجازة السنوية ومكافأة نهاية الخدمة. بحيث يستحق المستخدم عن كل سنة ميلادية يقضيها بالخدمة إجازة سنوية مدفوعة الأجر بواقع ثلاثة أسابيع مع استحقاق تذاكر السفر (ذهاباً وإياباً إلى موطنه لقضاء الإجازة)، كما ألزم المشرع صاحب العمل أن يدفع للمستخدم عند انتهاء خدمته مكافأة نهاية الخدمة فضلاً عن أي مبالغ أخرى تكون مستحقة للمستخدم وتحدد قيمة مكافأة نهاية الخدمة بأجر ثلاثة أسابيع عن كل سنة من سنوات الخدمة.

- ج. تحديد حالات إنهاء المستخدم لعقد العمل قبل انتهاء مدته.
- ح. تعويض المستخدم عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه أعلاه.
- خ. فرض عقوبات على مخالفي أحكام القانون تصل إلى (10) آلاف ريال قطري.

96- أجاز القانون للمستخدم إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، مع احتفاظه بحقه في مكافأة نهاية الخدمة، في الحالات الآتية: إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المقررة بموجب عقد الاستخدام أو أحكام القانون، إذا كان صاحب العمل، أو من يمثله، قد أدخل الغش على المستخدم فيما يتعلق بشروط الاستخدام، إذا اعتدى صاحب العمل أو أحد أفراد أسرته على المستخدم بما يمس بدنه أو يخل بحياته. إذا علم صاحب العمل أو أحد المقيمين معه، بوجود خطر جسيم يهدد سلامة المستخدم أو صحته ولم يعمل على إزالته.

97- هذا وتبذل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية جهوداً متواصلة لتوعية المستخدمين بالمنازل بحقوقهم الأساسية المشار إليها، كما تعمل على تثقيف أصحاب العمل بأهمية العمل الذي يقوم به المستخدمون وضرورة الاهتمام بهم وحماية حقوقهم حيث تم تنظيم احتفال على شبكة الإنترنت باليوم العالمي للعمال المنزليين في يونيو من عام 2020، تم خلالها ترجمة كتيب معلومات لأصحاب عمل العمال المنزليين باللغتين الإنكليزية والعربية بالشراكة مع منظمة العمل الدولية ومنظمة غير الحكومية، يجري نشره على نطاق واسع من خلال وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعي والمكاتب الحكومية والاتحاد الدولي للعمال المنزليين، كما تنفذ وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية حملة عامة لرفع مستوى الوعي بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.

98- خلال فترة إغلاق الأنشطة التجارية لمجابهة جائحة كوفيد19، أصدر البنك المركزي ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تعليمات للبنوك بإزالة القيود المفروضة على مستخدمي المنازل لفتح حسابات بنكية ليتمكنوا من الاستمرار في تلقي أجورهم وإرسال التحويلات إلى بلدانهم.

#### ضمان حماية العاملات المنزليات المهاجرات من الاغتصاب والاعتداء الجنسي:

99- تمت معالجة هذه الجرائم بشكل وافٍ في الفصل الخاص بجرائم الاعتداء على الأفراد في قانون العقوبات الذي يتناول جرائم الاعتداء على الجسم وعلى العرض وجرائم الاغتصاب التي تصل عقوبتها إلى حد الإعدام، وتشكل تلك الأحكام ردعاً مهماً للعنف ضد المرأة.

100- تم اتخاذ حزمة من الإجراءات لمواجهة العنف ضد المرأة، من أهمها تأسيس مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي (أمان) في عام 2013، ويعنى بحماية وتأهيل ضحايا العنف من النساء والأطفال من خلال:

- توفير المكاتب الخارجية العاملة لدى مختلف القطاعات بالدولة مثل مؤسسات القطاع الصحي ومؤسسات القطاع القضائي والأمني والمجتمعي وذلك بغرض تسهيل وصول الفئات المستهدفة للمركز وتسريع الإجراءات القانونية والقضائية.
- إطلاق التطبيقات الإلكترونية كتطبيق "ساعدني" والذي يعمل على تقديم المساعدة للفتيات وتوفير الحماية اللازمة لهن وتمكينهن من الإبلاغ عند تعرضهن لسوء المعاملة أو أي عنف، بالإضافة إلى تطبيق "شاوريني" والذي يقدم استشارات قانونية نفسية واجتماعية من خلال فريق متخصص بالتعاون مع جهات متخصصة بالدولة.
- استقبال الفئات المستهدفة وتقديم خدمات نفسية واجتماعية وقانونية عن طريق فريق مختص لدراسة الحالة وتقييمها وتقديم الخدمة المناسبة لها حسب احتياجها، كما يقدم

خدمات الإرشاد والإحالة لجهة الاختصاص المناسبة التي تساعد المرأة على حل مشكلتها والحصول على الخدمات المناسبة.

- يقدم المركز استشارات ودعم قانوني لضحايا العنف من النساء وقام المركز مؤخراً بتوقيع بروتوكول تعاون مع جمعية المحامين القطريين لتوفير محامين لغير القادرين من الفئات المستهدفة يتطوعون برفع ومباشرة الدعاوي القضائية بمختلف أنواعها ودرجاتها.
- يقوم المركز بتوثيق جميع البيانات المتعلقة بالحالات الواردة والمحولة اليه والمتعلقة بحالات العنف والتصدع الأسري من النساء بمنتهى السرية والخصوصية، وهذا ما يمكن المركز من قراءة البيانات وإعداد الإحصائيات بغرض الاستفادة منها في الدراسات وخطط العمل وتحديد الفجوات والمشاكل والعمل على حلها وذلك من أجل ضمان تقديم أفضل الخدمات.
- كما يوفر مركز أمان الرعاية الاجتماعية لفئاته المستهدفة من خلال تقديم الخدمات التأهيلية متعددة المحاور (نفسية - اجتماعي - قانوني - وظائف) لضحايا العنف من النساء من خلال مجموعة من الإجراءات التأهيلية المعيارية وفق خطط تأهيلية تتمركز حول الاحتياجات الخاصة للمستفيد، إضافة إلى خدمات الدمج والرعاية اللاحقة للمستفيدين بعد انتهاء خططهم التأهيلية عن طريق المتابعة المستمرة لضمان استقرار الحالة وعدم انتكاسها إضافة الى تقديم خدمات التمكين الاقتصادي والاجتماعي والتعليمي، وخدمات الإيواء والرعاية الداخلية حيث تم تدشين «دار الأمان الشامل» التي تمثل إيواً متكاملًا وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الإتجار بالبشر (وخاصة النساء المستخدمات بالمنزل).

#### التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين:

تتوافق أحكام القانون رقم (15) لسنة 2017 مع معايير العمل الدولية وأحكام الاتفاقية رقم (189) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، ولا سيما بعد اعتماد عقد العمل النموذجي الجديد للمستخدمين بالمنازل من أجل موازنة حقوقهم مع سائر العمال الخاضعين لقانون العمل، مثلما سبق شرحه.

تضمن تقريرها الدوري المقبل معلومات مفصلة عن تنفيذ القوانين الرامية إلى حماية العمال المنزليين المهاجرين من ممارسات العمل الاستغلالية، بما في ذلك بيانات عن أعداد الشكاوى المقدمة من العمال المنزليين المهاجرين وأنواع تلك الشكاوى ونتائجها.

101- تم التعرض في الفقرات السابقة إلى الجهود المبذولة من أجل تعزيز تنفيذ القانون رقم (15) لسنة 2017م بشأن المستخدمين بالمنازل ولا سيما من خلال اعتماد وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لنموذج عقد العمل الجديد لعمال المنازل من أجل موازنة حقوقهم مع سائر العمال الخاضعين لقانون العمل، وجهود توعية المستخدمين بحقوقهم و الخط الساخن للرد على استفساراتهم وشكاواهم ودعم آليات الانتصاف لتمكينهم من الوصول إلى العدالة فضلاً عن التدابير المتخذة لحماية المستخدمين بالمنازل من الاستغلال ومن الوقوع كضحايا للاتجار بالبشر من خلال تقديم المساعدة لهم و توفير أماكن مناسبة (دار أمان ودار الرعاية الإنسانية) لإيواء المجني عليهم وخاصة النساء المستخدمات بالمنازل.

\* (مرفق الشكاوى المقدمة من المستخدمين بالمنازل بحسب نتيجة الشكاوى خلال الفترة من 2020/1/1م الى 2021/3/31م)

م	نتيجة الشكاوى	عدد الشكاوى
1	سويت	328
2	تحت الإجراء	146
3	أحيلت للقضاء	90
	<b>المجموع</b>	<b>564</b>

• الفقرات (ب، ج، د):

ما ذكر آنفاً بشأن شمول عموم المقيمين بتدابير الحماية الأمنية والقانونية وبضمنهم العمال الوافدين في معرض التعليق على المادة (2) من الاتفاقية يستغرق المطلوب من هذه الفقرات، مع ملاءمة الإشارة إلى ما تم إنجازه في هذا المجال للعام 2020م.

نوع البلاغ	عدد البلاغات	عدد البلاغات التي أحييت إلى النيابة	عدد الإدانات	متوسط الغرامات	متوسط مدة الحبس
العنف ضد عاملات المنازل	13	13	3	7000 ريال	ثلاثة أشهر ونصف
اغتصاب عاملات المنازل	5	5	0	0	0
إساءة معاملة عاملات المنازل	6	6	0	0	0

#### التوصية (8):

102- تضع رؤية قطر الوطنية 2030 عدة أهداف للتماسك الأسري وتمكين المرأة، من أهم تلك الأهداف تعزيز قدرات المرأة وتمكينها من المشاركة الاقتصادية. كما اهتمت استراتيجية التنمية الوطنية الأولى (2011-2016)، واستراتيجية التنمية الوطنية الثانية (2018-2022) بتعزيز حقوق المرأة، وتشكل هذه المرجعيات بيئة داعمة وراسخة لتنفيذ حقوق المرأة وفق النهج الذي نادى به المعاهدات والاتفاقيات الدولية.

103- وتحرص الدولة على تطوير منظومتها التشريعية بما يتوافق مع المعايير الدولية لحماية العمال واتخاذ التدابير اللازمة لضمان العمل اللائق لجميع فئات العمال من الجنسين دون تمييز، وتعمل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على حماية حقوق المستخدمين بالمنازل، وخاصة النساء اللاتي يمثلن نسبة هامة من المستخدمين، مثلما سبق شرحه.

104- وتضمنت التعديلات الأخيرة لقانون العمل عقوبات على المخالفين لاشتراطات ومواصفات الصحة والسلامة في مساكن العمال المحددة بالقرار الوزاري (18) لسنة 2014، ونفذت الوزارة حملات تفتيش صارمة لمراقبة الامتثال لتلك الاشتراطات. (كما تم ذكره أعلاه في التوصية 6 الفقرة (6))

105- تدعم المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي فئاتها المستهدفة ومنهم النساء على جميع الأصعدة وفي هذا الصدد سيتم التطرق إلى بعض الأمثلة الموضحة لدعم المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي والمراكز المنضوية تحت مظلتها للنساء في مجال التوظيف والتعليم والرعاية الصحية.

ومن المراكز التابعة للمؤسسة: (انظر في المرفقات)

- مركز تمكين كبار ورعاية كبار السن (إحسان).
- مركز الأشخاص ذوي الإعاقة (الشفلح).
- مركز الاستشارات العائلية (وفاق).
- مركز النور للمكفوفين.
- مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي (أمان).
- مركز رعاية الأيتام (دريمة).
- مركز الانماء الاجتماعي (نماء).

106- تجذب دولة قطر القوى العاملة من أكثر من 160 بلداً للمشاركة في أعمال البنى التحتية والمشاريع المختلفة لفترات محددة، وليس مطلوباً للعمل في قطر تحديد أو معرفة الأقليات التي ينتمي إليها الوافدين، حيث يتم النظر إليهم ومعاملتهم في إطار المادة 35 من الدستور " الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".

107- وتقوم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان برصد جميع أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، بما فيها حقوق الأقليات، ولم تتلقى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان شكاوى متعلقة بنساء الأقليات من الوافدين.

**التوصية (9):**

108- "وبشأن التوصية بعدم التمييز بين المواطنين وغير المواطنين في شراء الممتلكات وبيعها فإن الأصل بأن حق التملك يكون للقطريين في تضييق نطاق حق التملك هي صغر المساحة بقطر مما يخشى معه تسرب ملكيتها إلى أيدي غير القطريين، إلا أن النظام القانوني القطري اجاز تملك غير القطريين وقد حددت دولة قطر شروط وضوابط تملك غير القطريين للعقارات في الدولة والانتفاع بها، كما حددت المناطق التي يجوز لغير القطريين تملك العقارات فيها والانتفاع بها، بالإضافة إلى مزايا وإجراءات التملك والانتفاع، وفقاً للقانون رقم (16) لسنة 2018 بشأن تنظيم تملك غير القطريين للعقارات والانتفاع بها، وقرارات مجلس الوزراء ذات الصلة ومنها قرار مجلس الوزراء رقم (28) لسنة 2020 بتحديد المناطق التي يجوز فيها لغير القطريين تملك العقارات والانتفاع بها وشروط وضوابط ومزايا وإجراءات تملكهم لها وانتفاعهم بها وقد بلغ عدد مناطق تملك غير القطريين للعقارات (9) مناطق، في حين يبلغ عدد مناطق انتفاع غير القطريين بالعقارات (16) منطقة، ليلبغ بذلك مجموع المناطق التي تم تخصيصها لتملك العقارات والانتفاع بها لغير القطريين (25) منطقة، كما أجاز القرار المذكور لغير القطريين تملك وحدة مفرزة في أحد المجمعات السكنية، كما يجوز لهم تملك الوحدات المفرزة (المكاتب والمحلات التجارية) في المجمعات التجارية، المولات، وذلك في غير المناطق المنصوص عليها بالفقرة السابقة، بشرط عدم إحداث أي تعديل أو تغيير في طبيعة الوحدة أو شكلها أو مظهرها الخارجي وبذلك تدعم الحكومة خطط متعددة للتنوع الاقتصادي، وترسي منظومة تشريعية متكاملة لتحقيق أهداف رؤية قطر الوطنية 2030، في مختلف جوانبها الاجتماعية والاقتصادية".

بشأن إزالة الحواجز التي يواجهها السكان غير المواطنين والمساواة في العمل والحصول على الوظائف

109- يشكل العمال الوافدون (غير المواطنين) أغلبية السكان في دولة قطر وتجدر الإشارة إلى أن استخدامهم إلى الدولة محكوم بموجب عقود عمل عبر مكاتب الاستقدام كما تنتهي رخصة إقامتهم بالدولة

بانتها عقود عملهم، ولذلك فإنّ معظم الوافدين للدولة من غير المواطنين هم نشطون اقتصادياً ويتمتعون بحقهم في العمل والوظائف بدولة قطر (حيث تبرز نتائج مسح القوى العاملة للربع الثاني 2020 أن 98% من الذكور غير القطريين و64% من الإناث غير القطريين، هم ناشطون اقتصادياً)

110- يجيز القانون منح تراخيص الإقامة لزوج العامل الوافد وأولاده، كما يخول للمواطنات الأجنبيات المقيّمات مع رب الأسرة الوافد للعمل (سواء زوجات أو بنات) الالتحاق بسوق العمل القطري (في القطاعين العام أو الخاص) وفقاً للقانون رقم (21) لسنة 2015.

111- تم تعزيز مساواة العمال الوافدين في العمل من خلال إزالة الحواجز التي تعترضهم لتغيير وظائفهم بموجب التعديلات التشريعية الصادرة في الفترة الأخيرة (المرسوم بقانون رقم (19) لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، والمرسوم بقانون رقم (18) لسنة 2020 بتاريخ 2020/8/30 بتعديل بعض أحكام قانون العمل).

112- عززت هذه القوانين من حركة سوق العمل في دولة قطر من خلال السماح للعمال بالبحث عن فرص عمل أفضل لهم، والجدير بالذكر ان قاعدة العمالة التي استقادت من هذا التشريع تعد واسعة، حيث بلغ عدد العمال الذين غيروا جهة عملهم اعتباراً من تاريخ دخول القانون حيز التنفيذ في سبتمبر 2020 وحتى نهاية مايو 2021 (157645) عامل.

#### التوصية (10):

113- ثمة مبدأ يقوم عليه منح الجنسية والمتمثل (برابطة الدم) ومفاده أن الأبناء يتبعون جنسية آبائهم وذلك تقديراً لازدواجية الجنسية وكذلك الولاء. مع ملاحظة أن قانون الجنسية القطري رقم (38) لسنة 2005 وفي المادة (2) منه قد منح الأولوية في اكتساب الجنسية لأبناء القطرية المتزوجة من أجنبي. ذلك فضلاً عن تمتعهم بالخدمات والمزايا المتعلقة بالتعليم والصحة وعموم الاحتياجات التي تعد من المقومات الأساسية لاستمرار الحياة الإنسانية والعيش بشروط كريمة.

114- ناهيك عما نصت عليه الفقرة (1) من المادة (2) من قانون الإقامة الدائمة رقم (10) لسنة 2018 التي وردت بالقول: (يجوز الترخيص بالإقامة الدائمة لغير القطري من الفئات التالية: 1- أولاد القطرية المتزوجة من غير القطري). مع العرض بأن دولة قطر إضافة لما سبق قد أولت هذه المسألة ما تستحقه من اهتمام وذلك في إطار من الموازنة ما بين موجبات الصالح العام وخصوصية البيئة المجتمعية القطرية من جهة ومواكبة المعايير الدولية لحقوق الإنسان للمرأة ذات الصلة من جهة ثانية.

115- منوهين بأن دولة قطر أخذت علماً بهذه المسألة التي وردت ضمن التوصيات التي تمخّض عنها الحوار التفاعلي بشأن التقرير الوطني حول حالة حقوق الإنسان المقدم إلى آلية الاستعراض الدوري الشامل في مجلس حقوق الإنسان في جولتها الأخيرة. هذا بجانب ما سيخصّص به هذا الموضوع من عناية واهتمام متوقعين في إطار عمل لجنة مواءمة التشريعات الوطنية مع أحكام العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

116- بالنسبة إلى حق الأم في نقل جنسيتها إلى أولادها، فإن الجنسية حق شخصي ملتصق بالمولود لا بالأب، مثلما أكدت ذلك المادة (24/فقرة 3) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية المشار إليه (لكل طفل حق في اكتساب جنسيه)، وإن القانون رقم (38) لسنة 2005 بشأن الجنسية القطرية ساوى المواليد الذكور والإناث في الحق في الجنسية، ونص على أن المولود يكتسب جنسية والده منذ الولادة، كما أعطى المولودين لأم قطرية الأولوية في منح الجنسية القطرية.

## التوصية (11):

117- لإيضاح موقف دولة قطر من هذه المسألة وما اتخذته من تدابير في إطارها، فإنه يكون ملائماً تسليط الضوء على ما يلي:

- ظهرت حالات انعدام الجنسية في قطر منذ فترة طويلة بفعل عوامل (اقتصادية، جغرافية، اجتماعية وقانونية).
- صدر قرار وزير الداخلية رقم (1) لسنة 1984 بشأن تنظيم تصاريح مؤقتة للأشخاص عديمي الجنسية.
- تم حصر جميع الأشخاص عديمي الجنسية بموجب هذا القرار وأدخلت بياناتهم في قاعدة البيانات الأساسية بالنظام الآلي، علماً بأن تصاريح الإقامة المؤقتة الممنوحة لهم توهمهم للتمتع بالمزايا والحقوق التي يتمتع بها من لديه جنسية غير قطرية من الوافدين.
- اتخذت الدولة العديد من الوسائل التي أدت إلى تصحيح (أوضاع انعدام الجنسية) ومن ثم آلت إلى خفض أعدادها وقد شملت إضافة إلى صدور قرار وزير الداخلية آنف الذكر ما يلي:
- 3- تعديل أوضاع الأشخاص (عديمي الجنسية) بسبب حصولهم على جنسياتهم الأصلية، حيث مُنحوا إقامات شرعية بموجب مستنداتهم.
- 4- حصول البعض الآخر على الجنسية القطرية (نكور وإناث).
- 5- منح عدد من (الإناث) الجنسية القطرية لزوجهن من مواطنين قطريين.
- أما النتائج المتحققة في خفض حالات عديمي الجنسية خلال الأعوام من (2017-2020) فهي كما مُبين في الجدول الآتي:

م	الإجراء	2017	2018	2019	2020
1	تصحيح أوضاع	–	1	0	0
2	منح الجنسية القطرية بالتجنس	97	285	29	0
3	منح الجنسية القطرية بحكم الزواج	266	132	7	1

- الإسهام في الحملة العالمية لإنهاء حالات انعدام الجنسية:
- 118- أبدت وزارة الداخلية ترحيبها برسالة السيد فيليبوغراندي المفوض السامي للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين والتي دعا فيها إلى حشد جهود الدول ومنها دولة قطر لدعم المفوضية في سياق الحملة التي تقودها تحت عنوان (نقطة منتصف الطريق، لإنهاء حالات انعدام الجنسية في غضون فترة أمدها عشر سنوات).
- 119- وجدت وزارة الداخلية أنه من المفيد فتح أفق جديد من التعاون مع المفوضية السامية بصدده:
- 6- إمكانات تقديم المشورة والمساعدة التقنية والقانونية لإدارة الجنسية ووثائق السفر فيما يخص الوسائل المتعلقة بخفض حالات انعدام الجنسية.
- 7- توعية العاملين بإدارة الجنسية ووثائق السفر بالمعايير القانونية الدولية الخاصة بخفض حالات انعدام الجنسية وما يتعلق بها من صكوك دولية وممارسات متقدمة.

مع ملاحظة الإشارة إلى حقيقة أن الشؤون المتعلقة بالجنسية إنما تندرج ضمن السلطة التقديرية للدولة لجهة طبيعتها السيادية والصيغة الدستورية لقانون الجنسية بدلالة المادة (41) من الدستور التي وردت بالقول: (الجنسية القطرية وأحكامها يحددها القانون وتكون لتلك الأحكام صفة دستورية).

120- التشريعات القطرية لا تتضمن أحكاماً من شأنها أن تتولد عنها حالات عديمي جنسية، ونشير إلى حكم المادة (2/الفقرة الأخيرة) من القانون رقم (38) لسنة 2005 المشار إليه (ويكون في حكم المتجنس من ولد في قطر لأبوين مجهولين، ويعتبر اللقيط مولوداً في قطر مالم يثبت العكس)، وأن ذات القانون حدد على وجه الحصر حالات وشروط إسقاط الجنسية القطرية أو سحبها على نحو يحول دون تولد حالات عديمي الجنسية، فضلاً عن أن مسائل الجنسية لها مكانة دستورية حيث نصت المادة (41) من الدستور على أن "الجنسية القطرية وأحكامها يحددها القانون . وتكون لتلك الأحكام صفة دستورية.

### التوصية (12):

121- ان حكم البند (3) من المادة (1) من الاتفاقية المشار إليها الذي نص على أن أحكامها لا تقسر بما ينطوي على أي مساس بالأحكام القانونية السارية في الدول الأطراف فيما يتعلق بالجنسية أو المواطنة أو التجنس، شرط خلو هذه الأحكام من أي تمييز ضد أية جنسية معينة، ونرى أن مسائل الجنسية والمواطنة هي من المسائل الدستورية التي تستقل كل دولة بتحديد شروطها، وأن لها في دولة قطر منزلة دستورية، مثلما سبق بيانه. كما أن التمييز بين المواطنين والمتجنسين في بعض الحقوق، بناءً على شروط موضوعية لا علاقة له باللون أو النسب أو الأصل أو العرق، مشروع ومعمول بها في مختلف الأنظمة القانونية المقارنة، مثل اشتراط مضي مدة زمنية محددة على اكتساب الجنسية للتحقق من درجة ولاء المتجنس للدولة قبل ممارسة بعض تلك الحقوق، لاسيما السياسية، على قدم المساواة مع المواطنين.

122- يندرج مضمون هذه الفقرة ضمن السياسات العامة وشواغل واهتمامات الجهات المعنية بالتشريع في الدولة. مع ملاحظة أن ثمة قاعدة عرفية أقرها القانون العربي والإقليمي المقارن المتعلقة بالجنسية: مفادها أن تمكين الشخص المتجنس من التمتع بالحقوق السيادية وتحديد الحقوق السياسية (الحق في الترشح والانتخاب.. أن يكون ناخباً أو مُنتخباً)، لا يجري بصورة تلقائية بعد حصوله على الجنسية وإنما بعد مرور فترة زمنية (خمس سنوات أو أكثر).

### التوصية (13):

123- لإيضاح موقف دولة قطر من هذه المسألة وما اتخذته من تدابير في إطارها، فإنه يكون ملائماً تسليط الضوء على التشريعات الخاصة بحقوق ملتزم اللجوء كما يلي:

- الدستور الدائم لدولة قطر وبخاصة المادة 58 منه التي تنص على " تسليم اللاجئين السياسيين محظور ويحدد القانون شروط منح اللجوء السياسي".
- مع ملاحظة أن قانون تنظيم الفصل في المنازعات الإدارية حظر الطعن على القرارات الخاصة بقانون اللجوء. رقم (11) لسنة 2018، أمام الدائرة الإدارية المختصة، وفقاً للمادة رقم (3) من القانون رقم 7 لسنة 2007 بشأن الفصل في المنازعات الإدارية، والقوانين المعدلة له
- قرار مجلس الوزراء، رقم 13 لسنة 2019 بتحديد شروط وضوابط المزايا والحقوق التي يتمتع بها اللاجئ السياسي.



- كفل القانون رقم (11) لسنة 2018 بتنظيم اللجوء السياسي والقرارات المنفذة له جملة من الحقوق بدلالة المادة (9) منه التي وردت بالقول: (يتمتع اللاجئ السياسي بحماية الدولة، كما يتمتع وبما لا يتعارض مع صفته كلاجئ سياسي بالمزايا والحقوق الآتية:
  - 1- الحصول على وثيقة سفر، ما لم تكن هناك أسباب تتصل بالأمن الوطني أو النظام العام تحول دون ذلك.
  - 2- توفير فرصة عمل، باستثناء الوظائف المتعلقة بأمن البلاد.
  - 3- تلقي إعانة مالية شهرية، لحين توافر فرصة عمل له.
  - 4- تلقي الرعاية الصحية.
  - 5- تلقي التعليم.
  - 6- توفير السكن.
  - 7- حرية العبادة وممارسة الشعائر الدينية.
  - 8- حرية التنقل والسفر.
  - 9- حق التقاضي.

- 124- ويجوز السماح للاجئ السياسي باستخدام زوجته وأفراد أسرته من الدرجة الأولى.
- 125- ويصدر بتحديد شروط وضوابط المزايا والحقوق المشار إليها في هذه المادة قرار من مجلس الوزراء، بناءً على اقتراح الوزير)، وقد صدر هذا القرار برقم (13) لسنة 2019م، والمعدل بقرار مجلس الوزراء رقم (36) لسنة 2020م.
- 126- مع ملاحظة أن هذا القانون هو الآن في الطور الأول من تجربة تطبيقه، ومع مرور المراحل التالية في تنفيذ أحكامه فإن معطيات ونتائج التطبيق ستقرر مدى الحاجة إلى تعديل أو تطوير أحكامه. علماً بأن الحقوق المقررة للاجئ السياسي في القانون المذكور إنما تشكل النواة الصلبة لحقوق الإنسان للاجئين في ضوء المعايير الدولية ذات الصلة التي انطوت عليها (اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951 الخاصة بوضع اللاجئين).

#### التوصية (14):

- 127- كفل الدستور حق تكوين الجمعيات فنصت المادة (45) من الدستور على أن "حرية تكوين الجمعيات مكفولة، وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون." ونصت المادة (116) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 والقوانين المعدلة له المشار إليه على أن: "لعمال الذين يعملون في منشأة لا يقل عدد العمال القطريين فيها عن مائة عامل الحق في تكوين لجنة من بينهم تسمى «اللجنة العمالية». ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة واحدة في المنشأة. وللجان العمالية في المنشآت التي تعمل في مهنة أو صناعة واحدة أو مهن أو صناعات متماثلة أو مترابطة ببعضها، الحق في تكوين لجنة عامة من بينها تسمى «اللجنة العامة لعمال المهنة أو الصناعة». وتكون اللجان العامة لعمال المهن والصناعات المختلفة فيما بينها اتحاداً عاماً يسمى «الاتحاد العام لعمال قطر». وتكون العضوية في اللجنتين المشار إليهما والاتحاد العام لعمال قطر مقصورة على القطريين، ويحدد الوزير شروط وإجراءات تكوين التنظيمات العمالية المشار إليها والعضوية فيها ونظام عملها، والمهن أو الصناعات المتماثلة والمترابطة ببعضها".

• نظم المرسوم بقانون رقم (21) لسنة 2020 بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة، أحقية الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين الاشتراك في تأسيس جمعية تهدف إلى تنظيم نشاط اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو تربوي أو مهني، بشرط ألا يكون من أغراضها تحقيق ربح مادي أو الانشغال بالأمر السياسي، ويشترط القانون لتأسيس الجمعية أن يتقدم ما لا يقل عن عشرين قطرًا بطلب التأسيس إلى السلطة الإدارية، شريطة أن يكونوا قد بلغوا سن الثامنة عشرة. ويجوز استثناء شرط جنسية المؤسسين وعددهم بقرار من مجلس الوزراء "عند الضرورة، وفقًا لمقتضيات المصلحة العامة، وبناءً على اقتراح الوزير".

• وتوجد في دولة قطر عدد من المؤسسات الخاصة ذات النفع العام لتعزيز وحماية حقوق الإنسان منها على سبيل المثال لا الحصر:

- اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان التي تأسست عام 2002 كمؤسسة وطنية مستقلة معنية بحماية حقوق الإنسان وتعزيزها.
- مؤسسة صلتك تأسست عام 2008، والتي تهدف لتوفير فرص عمل للشباب العربي.
- مؤسسة التعليم فوق الجميع تأسست عام 2008م، والتي تهدف لتوفير التعليم للأطفال في مناطق الفقر والصراعات المسلحة.
- معهد الدوحة الدولي للأسرة والذي تأسس عام 2006 بهدف النهوض بالسياسات والبرامج المعنية بالأسرة.
- مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان عام 2010، يهدف إلى تعزيز ثقافة الحوار بين الأديان والتعايش السلمي بين معتقي الأديان.
- مركز مدى تأسس عام 2010، بهدف توطيد معاني الشمولية الرقمية وبناء مجتمع تكنولوجي قابل للنفاذ لذوي الإعاقة والمتقدمين في السن.
- المؤسسة العامة للحي الثقافي كتارا والذي تأسس عام 2005م، ويهدف إلى تعزيز الحركة الثقافية عبر المهرجانات والمعارض والندوات والحفلات الموسيقية وكافة أشكال التعبير الفني. وتضم عدد من المراكز والجمعيات المتعددة منها: جمعية القناص، المركز الثقافي للطفولة، مجلة بروق، مجلس الشعر، مركز بداية، مركز كتارا للفن، سوار، المتحف العربي للطوابع، أوركسترا قطر الفهارمونية، إذاعة صوت الخليج، الجمعية القطرية للفنون التشكيلية، الجمعية القطرية للتصوير الضوئي، مركز الفنون البصرية، مؤسسة الدوحة للأفلام، هيئة متاحف قطر، جمعية المهندسين القطرية.

128- هناك العديد من مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات الأخرى التي تقوم بنشاط انساني اجتماعي، ونشير على سبيل المثال لا الحصر: جمعية القلب الخليجية، وجمعية التمريض القطرية، كما نجد منظمات المجتمع المدني المسجلة بالدولة في مركز قطر للمال والتي بلغ عددها (27) منظمة تنوعت أغراضها بين رياضية ومهنية وتعليمية واجتماعية وثقافية تأسست من قبل غير القطريين، علاوة على ذلك، تقوم وزارة الخارجية بتسجيل دور العبادة لغير المسلمين والبالغ عددها "20" والتي تعد من منظمات المجتمع المدني الدينية.

## التوصية (15):

- ما ذُكر آنفاً في التعليق على التوصية رقم (4) يستغرق المطلوب من التوصية رقم (15).
- 129- يعكف المجلس الأعلى للقضاء على إدراج بند بناء قدرات القضاء في مجال التقاضي تجاه دعاوي حقوق الإنسان ومكافحة التمييز العنصري في كل برامج السنوية، بالإضافة إلى تخصيص بند دائم سنوي في موازنة المجلس لتمويل هذا البند بالشراكة مع منظمات وهيئات وسلطات قضائية داخلية وخارجية، أيماناً بأهمية هذا البند والالتزام تجاه اتفاقية.

### \* فيما يخص التعليم: (انظر في المرفقات)

#### 1- المناهج والكتب الدراسية

130- أكد الإطار العام للمنهج التعليمي الوطني على ضرورة تعزيز ثقافة التعايش والتسامح والحوار ومكافحة الكراهية والتمييز العنصري في المناهج الدراسية ومصادر التعلم، فقد تم الإشارة في الإطار العام إلى تعزيز القدرة على التفاعل مع أناس من شتى أقطار العالم ، وتعلم العيش المشترك على نحو سلمي، وبناء على (الصفحات 7،8)، 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 بعضهم على بعض (الصفحة 16)، وفي عرضه للقيم الأساسية فقد تم التأكيد على قيم الاحترام والتعاطف والانفتاح على الثقافات العالمية (الصفحة 15).

131- انعكست هذه التوجهات ضمن وثائق معايير المواد الدراسية وخاصة مواد الهوية (اللغة العربية والتربية الإسلامية والدراسات الاجتماعية) التي أشارت في مجالاتها المختلفة إلى مبادئ العيش المشترك والجموع المشتركة بين الناس من قيم التسامح والسلام والمحبة ومكافحة الكراهية، ومن بين الأهداف العامة لهذه المواد:

- إكساب الطلبة المعارف التي تسهم في تكوين الاتجاهات والقيم وأسس التفكير السليم وتوجيه السلوك وتكوين الشخصية المتوازنة.
- تسديد الفهم وتنمية التفكير الناقد، والقدرة على التعليل، والربط، والتفسير، والتقويم.
- التوعية بإرساء قيم التعاون الإنساني والسلام العالمي والعيش الإنساني المشترك، ونبذ التطرف بكافة أشكاله وتوطيد أواصر الصداقة والتضامن بين الشعوب والحوار بين الحوارات.
- تنمية الوعي بالقضايا المعاصرة والمشكلات العالمية على كافة المستويات، وتقدير دور الشعوب في صناعة الأحداث والوقائع التاريخية.

132- انعكست هذه الأهداف على شكل دروس وموضوعات وأنشطة ومواقف تعليمية مختلفة. لتعزيز التسامح والحوار ومكافحة الكراهية وتشجيع الطلبة على ذلك.

133- أكدت الأنشطة المدرسية على حوار الثقافات وتقبلها، فقد تم تطبيق برنامج "حوار الثقافات" في المدارس القطرية وهو أحد برامج اليونسكو، ويهدف إلى إيجاد جسور تواصل بين الطلبة على مختلف ثقافتهم وخلفياتهم الدينية من خلال عرض فلكلور تلك الشعوب وأزيائها وتراثها وتبادل الاحترام بين الطلبة للثقافات، وتعزيز التفاعل بين الطلبة والمجتمع المحلي بثقافته المختلفة والمجتمع العالمي، بالإضافة إلى الاحتفال بالسنوات الدولية التي تقوم بها متاحف قطر بالتنسيق مع وزارة التعليم والتعليم العالي والمدارس الخاصة.

134- استحداث برنامج تحالف الحضارات في العام 2018 والذي يتضمن تنفيذ برامج وأنشطة مختلفة في مجالات التحالف الأربعة (التعليم، الشباب، الهجرة، ووسائل الإعلام)، ومن بين البرامج التي تضمنتها الخطة إطلاق جوائز تشجيعية للباحثين والطلبة والمؤسسات، ويهدف إلى:

- تشجيع الطلبة على تقديم أفضل البحوث في مختلف مجالات تحالف الحضارات.
- تشجيع المدارس على تقديم أفضل الممارسات والمبادرات التي تعزز قيم ومفاهيم تحالف الحضارات.
- تنمية مهارات البحث العلمي لدى الطلبة بموضوعات تحالف الحضارات المختلفة.
- إطلاق نسختين من جائزة تحالف الحضارات لطلبة المرحلة الثانوية في مجال الأبحاث العلمية التي تعنى بتحالف الحضارات ووفق محاور محددة.
- الاحتفال بالأيام العالمية المتعلقة بحقوق الإنسان مثل: اليوم العربي لحقوق الإنسان واليوم العالمي للقضاء على التمييز العنصري، واليوم العالمي للصحة، واليوم العالمي لحرية الصحافة، ويوم السلام العالمي، واليوم العالمي للقضاء على العنف ضد المرأة، واليوم العالمي للتنوع الثقافي، والاحتفال باليوم الدولي لحماية التعليم من الاعتداءات، والاحتفال باليوم العالمي للتعليم.

135- تنظيم الحملة الوطنية حول الحق في التعليم وتدشينها في أكتوبر 2018م، بمشاركة العديد من الجهات ذات الصلة وهي: اللجنة الوطنية للتربية والثقافة والعلوم، وزارة التعليم والتعليم العالي، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومؤسسة التعليم فوق الجميع، ووزارة الخارجية.

136- تنظيم عدد من الاحتفالات الفلكلورية في المدارس الحكومية والخاصة، وذلك ضمن برنامج المهرجان الثقافي الذي تقيمه مؤسسة الحي الثقافي (كتارا) وتم فيها عرض لثقافات وفلكلور عدد من الدول كل عام (20) دولة، وقد تم خلالها عرض وتقديم عروض في عدد من المدارس الحكومية بحضور مجموعة من مدارس الجاليات المعنية.

137- نظمت اللجنة الوطنية القطرية لليونسكو بالتعاون مع بيوت الشباب القطرية مبادرة "سفرة غير" في ثلاث نسخ، بهدف التفاهم والتبادل المعرفي والاطلاع على ثقافات وعادات الشعوب وكذلك تشجيع الشباب القطري للتعرف على الثقافات المختلفة وزيارة واكتشاف العالم. جمعت المبادرة في نسختها الأولى الشباب القطري والأسباني، والطالبات القطريات بالطالبات البرازيليات في النسخة الثانية، أما في النسخة الثالثة فتم خلالها تعريف الطالبات القطريات بالثقافة الهندية والعكس.

138- تقوم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بتقديم الدورات التدريبية حول اتفاقية منع التمييز العنصري ضمن برامجها بشكل سنوي للفئات التالية:

- منفذي القانون.
- دعاة وخطباء المساجد.
- الطلاب والمعلمين وواضعي المناهج
- منتسبي المجتمع المدني

139 - تقوم وزارة الخارجية ممثلة بالمعهد الدبلوماسي بتقديم الدورات التدريبية حول اتفاقية منع التمييز العنصري مثل:

م	النشاط	العام	نبذة عن الاهداف	الجمهور المستهدف	المجال
1	ندوة "قانون اللجوء السياسي"، نظمها المعهد الدبلوماسي بالتعاون مع كلية القانون بجامعة قطر	2018	جاءت بهدف توضيح الهدف منه ودور قطر الإنساني في حماية من يلجؤون إلى دول أخرى احتراماً لحقوق الإنسان وحرصاً على عدم انتهاك الحريات	مدراء الإدارات بوزارة الخارجية، والدبلوماسيين	مجال حقوق الإنسان
2	ندوة الأمن الإنساني بكل أبعاده: فرص التعاون القطري النمساوي قدمها سعادة السفير ويلي كيمبل-سفير جمهورية النمسا	2018	تناولت الندوة انتهاكات حقوق الإنسان، واهمية تحرك المجتمع الدولي لضمان حماية حقوق الإنسان في أي دولة تتعرض فيها هذه الحقوق للانتهاكات.	مدراء الإدارات بوزارة الخارجية، والدبلوماسيين	مجال حقوق الإنسان
3	كتاب "قراءات في حقوق الإنسان"	2018	يتكون من عدد من المقالات في عدد من الجوانب ذات صلة بمحور حقوق الإنسان من الناحية النظرية أو العملية أو نموذج دولة قطر.	مدراء المؤسسات المعنية بحقوق الإنسان في دولة قطر والأكاديميين والسفراء	مجال حقوق الإنسان
4	ندوة بعنوان التحديات التي تواجه القانون الدولي الإنساني	2019	تهدف هذه الدورة للتعريف بالقانون الدولي الإنساني والنزاعات المسلحة، مبادئ القانون الدولي الإنساني والعمل الإنساني في الإسلام، وعرض تجربة قطر الخيرية في مجال العمل الإنساني، ودور اللجنة الدولية للصليب الأحمر في النزاعات المسلحة.	موظفي إدارة الشؤون القانونية	مجال حقوق الإنسان
5	دورة تدريبية بعنوان: التعددية الثقافية وحوار الحضارات	2019	التعرف على مفهوم حوار الحضارات وصراع الحضارات وتحالف الحضارات، ومستقبل الحضارات الإنسانية، ومقومات وشروط حوار الحضارات، ودور دولة قطر والمنظمات الدولية في حوار الحضارات.	الدبلوماسيين بوزارة الخارجية	التنوع الاثني والثقافي
6	ندوة بعنوان "الأثار الناجمة عن التصديق على المعاهدات الدولية لحقوق الإنسان في دول الخليج : دولة قطر نموذجاً" بالتنسيق مع إدارة حقوق الإنسان	2020	توضح الندوة العمليات على المستوى الوطني المؤدية إلى التصديق على معاهدات حقوق الإنسان في دول مجلس التعاون الخليجي، وحالات التحفظ، وتأثير هذه المعاهدات على المستويات السياسية والقضائية والمجتمعية في دول مجلس التعاون الخليجي.	مدراء الإدارات بوزارة الخارجية، والدبلوماسيين	مجال حقوق الإنسان
7	المشاركة في اللقاء التشاوري بشأن مقترح الأهداف الاستراتيجية لخطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان	2020	بهدف الانخراط في مشاورات مع جميع أصحاب المصلحة والفاعلين في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان.	برئاسة سعادة الأمين العام لوزارة الخارجية وعضوية عدد من الجهات المعنية بالدولة	مجال حقوق الإنسان
8	دورة تدريبية بعنوان "دور الدبلوماسيين بالتعرف على حالات الاتجار بالبشر" والمقرر عقدها "عن بعد" بالتعاون بين	2021	بهدف المساهمة في بناء قدرات العاملين في السلك الدبلوماسي في داخل الدولة وسفارات الدولة في الخارج والمتعاملين مع ملف الاقامات والملحقين العماليين	الدبلوماسيين العاملين في السفارات والوزارة	مكافحة التمييز العنصري

م	النشاط	العام	نبذة عن الاهداف	الجمهور المستهدف	المجال
	المعهد الدبلوماسي والمنظمة الدولية للهجرة		بالسفارات والمسؤولين عن منح التأشيرات في وزارة الخارجية		
نشاطات في طور التنفيذ					
م	النشاط	العام	نبذة عن الاهداف	الجمهور المستهدف	المجال
9	دورة تدريبية بالتعاون مع اليونيتار بعنوان القانون الدولي الإنساني والحرب السيبرانية	2021	التعريف بالقانون الدولي الإنساني	الدبلوماسيين بوزارة الخارجية	مجال حقوق الإنسان
10	دورة بعنوان التفاوض عبر الثقافات	2021		الدبلوماسيين بوزارة الخارجية	التنوع الإثني والثقافي
11	دورة حول القانون الدولي الإنساني	2021		الدبلوماسيين بوزارة الخارجية	مجال حقوق الإنسان
12	دورة في دبلوماسية العمل الإنساني	2021		الدبلوماسيين بوزارة الخارجية	مجال حقوق الإنسان

### التوصية (16):

140- تأخذ اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بعين الاعتبار الأهداف التي حددها اعلان ديربان والذي تم اطلاقه في المؤتمر العالمي لمكافحة العنصرية والتمييز العنصري والخوف من الأجانب والتعصب المتصل بذلك الذي عقد في ديربان، جنوب أفريقيا، 2001، كالتتقيف بحقوق الإنسان، وأنشطة التوعية، والحملات الإعلامية، وتطوير المناهج التربوية.

141- انطلاقاً من اعلان ديربان فان دولة قطر مُمثلة في مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان تؤمن أن بناء الأمم يبدأ ببناء الإنسان، وهذا البناء يتم من خلال التعاون مع أخيه الانسان. لبناء مجتمع قائم على الاحترام المتبادل والعيش المشترك بوثام وتجانس مهما اختلفت الأديان والثقافات والأعراق. ويُعدُّ مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان المؤسسة الرائدة في قطر المعنية بالحوار بين الأديان والثقافات، وبناء القدرات في مجال الحوار وثقافة السلام.

142- من أهم القضايا الرئيسية المعني بها مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان (مكافحة التعصب والتمييز والتحريض على العنف ضد الأشخاص بسبب دينهم ومعتقداتهم). ولذلك فقد ركّز المركز أنشطته في عام (2020-2021) لبذل المزيد من الجهود في هذا الصدد باعتبار أنه المؤسسة الرائدة في قطر المعنية بالحوار بين الأديان والثقافات، وبناء القدرات في مجال الحوار وثقافة السلام، هذا بالإضافة لما سبق من جهود في هذا المجال في السنوات السابقة منذ افتتاح المركز عام 2007م.

143- يسعى مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان دائماً لإيجاد وسائل متنوعة يرسخ من خلالها ثقافة الحوار والتعايش، ويستمر في تنفيذ التوصيات المقررة أممياً ودولياً لمكافحة التعصب والقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. (انظر في المرفقات)