



**Convención Internacional sobre
la Eliminación de Todas las Formas
de Discriminación Racial**

Distr. general
16 de febrero de 2022
Español
Original: árabe
Árabe, español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

**Informes periódicos 22° a 23° combinados que
Qatar debía presentar en 2021 en virtud del
artículo 9 de la Convención* ****

[Fecha de recepción: 21 de septiembre de 2021]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.
** Los anexos del presente informe pueden consultarse en la página web del Comité.



I. Introducción

1. El Estado de Qatar tiene el honor de presentar este informe al Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial en aplicación del artículo 9, párrafo 1, de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de 1965 y con arreglo a las directrices y recomendaciones generales formuladas por el Comité. El Estado de Qatar se adhirió a la Convención en virtud del instrumento de ratificación de fecha 22 de julio de 1976. Con la presentación de este informe, el Estado reafirma su compromiso con los ideales y los fines de la Convención. En el presente informe se detallan las medidas tomadas por el Estado para aplicar las disposiciones de la Convención.

2. Este informe consta de tres partes. En la primera se informa sobre el proceso de elaboración del informe. En la segunda se exponen las medidas tomadas para aplicar la Convención en el Estado de Qatar y los avances logrados en la materia (arts. 2 a 7). En la tercera se describe el seguimiento dado a las observaciones y recomendaciones formuladas por el Comité a propósito del informe anterior del Estado de Qatar.

3. El presente informe nacional combinado fue elaborado por una comisión nacional constituida en virtud de una resolución aprobada en marzo de 2021 por el Ministro de Relaciones Exteriores, en su calidad de Presidente del Consejo de Ministros. En esa comisión se integraron numerosos organismos gubernamentales, como el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Interior, el Ministerio de Educación y Educación Superior, el Ministerio de Salud Pública y el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales. En aplicación de las recomendaciones formuladas por los órganos creados en virtud de tratados, el presente informe se remitió a la Comisión Nacional de Derechos Humanos y a la Qatar Social Work Foundation para que dieran a conocer sus observaciones y su opinión. El Estado de Qatar, con la remisión al Comité de sus informes periódicos combinados 22º a 23º, reafirma su completa disposición a colaborar con el Comité y a responder a sus preguntas y solicitudes de aclaración relativas a la aplicación de la Convención. El Estado de Qatar desea al Comité que su labor en favor de la eliminación de todas las formas de discriminación siga cosechando éxitos.

4. El presente informe combinado mantiene el diálogo constructivo con el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y, en su calidad de informe periódico, debe ser examinado a la luz de sus informes precedentes. Por ello, se omite en él la información facilitada en el informe anterior y solo se señalan las novedades acaecidas durante el período examinado.

II. Observaciones sobre las disposiciones sustantivas de la Convención: Medidas tomadas por el Estado para la aplicación de la Convención

5. En este apartado se describen las medidas ejecutivas de todo orden, inclusive de carácter legislativo, institucional o administrativo, tomadas para aplicar la Convención desde que el Estado presentó su último informe, en 2017, y este fue examinado, en 2018.

6. Este apartado comienza con el análisis del marco jurídico nacional para la prevención de la discriminación racial, definida esta con arreglo a lo enunciado en el artículo 1, párrafo 1, de la Convención, y continúa con información específica sobre la aplicación de los artículos 2 a 7 de la Convención. La información se presenta con arreglo al orden de ese articulado y de sus disposiciones.

Artículo 1

7. La definición de discriminación que figura en el ordenamiento constitucional y jurídico del Estado de Qatar se ajusta a lo dispuesto en el artículo 1 de la Convención. La legislación nacional hace suyos los principios fundamentales que informan la Convención, en particular los de igualdad y no discriminación.

8. Como se señaló con anterioridad, la Constitución Permanente del Estado fue aprobada en abril de 2003, fue sancionada por el Emir de Qatar en 2004 y entró en vigor en junio de 2005. En los artículos 18 y 19 de su Título II (“De los principios articuladores de la sociedad”) se consagran los principios de igualdad y no discriminación. En su artículo 18 se dispone que “la sociedad qatarí se erige sobre los principios de justicia, caridad, libertad, moralidad e igualdad”. La igualdad constituye, pues, un principio informador de la sociedad qatarí. Los principios consagrados en el artículo 18 de la Constitución, inclusive el de igualdad, se reafirman en su artículo 19: “El Estado tutela los pilares fundacionales de la sociedad y vela por la seguridad, la estabilidad y la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos”. Todas las políticas del Estado deben, por tanto, hacer valer los principios consagrados en el artículo 18, en particular el de igualdad que, como bien constitucional, no puede ser vulnerado por ley o norma legislativa alguna. Esta protección se consolidó con la promulgación de la Ley núm. 12/2008, de 18 de junio, por la que se establece el Alto Tribunal Constitucional, órgano competente para conocer de los recursos de inconstitucionalidad a las leyes y sus reglamentos ejecutivos.

9. El principio general de igualdad consagrado en el artículo 18 de la Constitución se concreta en los artículos 34 y 35 de su Título III (“De los derechos y los deberes fundamentales”). El artículo 34 dispone que “los ciudadanos son iguales ante la ley en derechos y obligaciones”. Como quedó dicho, en el Título III de la Constitución (arts. 34 a 58) también se consagran los derechos y las libertades fundamentales, así como su complementariedad, interdependencia, unidad e indivisibilidad, se asegura la efectividad de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos, y se determinan, de manera expresa y con fuerza de ley, los derechos y las libertades generales, lo que constituye una salvaguardia explícita para la protección de los derechos humanos en Qatar.

Artículo 2

10. A las observaciones relativas a este artículo que figuran en los párrafos 30 a 33 del informe anterior conviene añadir lo siguiente:

- El Estado de Qatar ha ratificado el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Ambos Pactos disponen, respectivamente en su artículo 27 y en su artículo 2, párrafo 2, que en los Estados en que existan minorías étnicas, religiosas o lingüísticas no se negará a las personas que pertenezcan a dichas minorías el derecho que les corresponde, en común con los demás miembros de su grupo, a tener su propia vida cultural, a profesar y practicar su propia religión y a emplear su propio idioma. Esas disposiciones forman parte del ordenamiento jurídico de Qatar en aplicación del artículo 68, párrafo 1, de la Constitución, según el cual los pactos internacionales tienen fuerza de ley una vez ratificados y publicados en el *Boletín Oficial*.
- El Estado de Qatar ha promulgado numerosas leyes de todo orden, inclusive en las jurisdicciones civil, penal y contencioso administrativa, para combatir el racismo y promover la igualdad y la no discriminación. Entre esas leyes conviene señalar las siguientes:
 - Ley núm. 21/2015 por la que se regula la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, y sus leyes modificatorias.
 - Ley núm. 15/2017 de los Trabajadores Domésticos.
 - Ley núm. 15/2016 del Funcionariado Civil, en la que se proclama la igualdad y la no discriminación de los funcionarios públicos en materia de derechos y obligaciones.
 - Ley núm. 22/2015, por la que se modifica parte del articulado del Código Penal (Ley núm. 11/2004).
 - Ley núm. 1/2015 de la Protección Salarial, que modifica algunas disposiciones del Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004).

- Ley Civil (núm. 22/2004), en la que no se distingue entre ciudadanos y residentes en lo relativo a los derechos civiles.
- Ley núm. 11/2004 de Procedimiento Penal, en la que se afirma la igualdad, sin distinción ni discriminación, de los residentes en el territorio del Estado, nacionales y extranjeros, en relación con las actuaciones penales, la recopilación de pruebas, la instrucción, el enjuiciamiento y la ejecución de las sentencias.
- Ley núm. 17/2020 del Salario Mínimo de los Trabajadores y Empleados Domésticos.
- Decreto Ley núm. 18/2020, por el que se modifica parte del Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004).
- Decreto Ley núm. 19/2020, por el que se modifican algunas disposiciones de la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, y sus leyes modificatorias.
- Resolución núm. 26/2019 del Consejo de Ministros, por la que se constituye la Comisión Nacional para la Mujer, el Niño, las Personas de Edad y las Personas con Discapacidad.
- Resolución núm. 33/2020 del Consejo de Ministros, por la que se establece la Comisión del Salario Mínimo, se regula su labor y se fijan las retribuciones de sus miembros.
- Resolución núm. 21/2019 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, en la que se regulan los requisitos y procedimientos para la elección de los representantes de los trabajadores en las comisiones paritarias.
- Resolución núm. 95/2019 del Ministro de Interior, en la que se determinan las normas y los procedimientos para la salida del país aplicables a ciertos colectivos de trabajadores migratorios no sujetos a las disposiciones del Código del Trabajo.
- Resolución núm. 51/2020 del Ministro de Interior, por la que se modifican algunas disposiciones del Reglamento Ejecutivo de la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, promulgada en virtud del Decreto núm. 25/2019 del Ministro de Interior.
- Resolución núm. 25/2020 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, en la que se fija el salario mínimo de los trabajadores y empleados domésticos.
- Resolución núm. 17/2021 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales relativa a las medidas para la prevención del estrés térmico en el trabajo.
- Resolución núm. 21/2021 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se modifican algunas disposiciones del Decreto núm. 8/2005, en el que se determinan los requisitos y procedimientos para que se autorice la contratación de los trabajadores extranjeros por cuenta ajena.

11. El Ministerio del Interior lleva a cabo las actuaciones siguientes para asegurar la aplicación del párrafo 2 de este artículo:

- Hace cumplir el marco normativo de su competencia (tráfico rodado, defensa nacional, delincuencia juvenil, lucha contra las drogas, el terrorismo, la ciberdelincuencia y la trata de personas, y establecimientos penitenciarios). El cumplimiento no discriminatorio de ese marco normativo fomenta la paz social, salvaguarda numerosos derechos humanos relacionados, entre otras cosas, con la dignidad, la salud, la vida, la integridad de personas y bienes, la privacidad, la prohibición de la esclavitud, la protección del niño y de la mujer y los derechos de las

personas reclusas, y garantiza la igualdad universal ante la ley proclamada en el artículo 35 de la Constitución.

- En los informes de seguimiento nacionales, regionales o internacionales, y en los registros de la Policía de Qatar no se alude a episodios de violencia o represión ejercidos contra personas residentes en el Estado y que, motivados por el racismo, se enmarquen en la esfera competencial de las autoridades de orden público. En esos informes y registros tampoco se mencionan atropellos o infracciones perpetrados por personas, grupos o entidades y que puedan calificarse como delitos de odio motivados por el racismo o como actos de incitación a la comisión de esos delitos. Entre 2017 y 2020, Qatar se situó entre los Estados más avanzados de Oriente Medio según el índice anual de paz mundial del Instituto para la Economía y la Paz de Sidney (Australia), que se basa, entre otros parámetros, en la baja tasa de criminalidad, la excelencia de los servicios sanitarios y educativos y el nivel de tensión y conflicto sociales.

12. La educación es un derecho fundamental tutelado por la Constitución. El Estado garantiza y promueve la universalización de la educación, que constituye un pilar del progreso social (art. 25). En consonancia, el Ministerio de Educación y Educación Superior ha elaborado un paquete de políticas regulatorias encaminadas a promover los derechos humanos, de los que son titulares todos los miembros de la sociedad qatarí sin discriminación. Entre las leyes, resoluciones y medidas de política dirigidas a erradicar la discriminación racial en la esfera de la educación conviene señalar las siguientes:

- Con arreglo a lo dispuesto en la Ley núm. 11/2018 del Estatuto de Refugiado Político, este, su cónyuge y sus familiares tienen derecho a la educación, serán admitidos en los establecimientos educativos públicos y estarán exentos del pago de tasas por manuales y transporte escolar (art. 29).
- Según los artículos 6 y 7 de la Ley núm. 10/2018 de la Residencia Permanente, el titular de un permiso de residencia permanente podrá acceder a la educación en los establecimientos educativos públicos con arreglo a las condiciones previstas en el artículo 3 de la Resolución núm. 27/2019 del Consejo de Ministros, en la que se determinan los requisitos y las condiciones para el acceso del residente permanente a la atención sanitaria y la educación. Los hijos menores de 18 años de los residentes permanentes gozan de las mismas prerrogativas educativas que sus padres.
- La Política de Admisión y Matrícula en los Centros Escolares se funda en los principios de unificación de procedimientos, igualdad y justicia.
- Con arreglo a la política educativa del Estado, en la evaluación conductual del estudiantado se tendrán en cuenta valores humanitarios nobles como el respeto al otro y a sus opiniones e ideas, así como se sancionarán conductas como la intolerancia tribal o doctrinal.
- El II Plan Estratégico para la Educación y la Formación Profesional 2018-2022 lleva a la práctica la Visión Nacional de Qatar y comprende los planes estratégicos para la educación, cuyo objetivo es promover la igualdad universal en esa esfera.

13. El Estado ha promulgado leyes y resoluciones y ha formulado políticas con miras a erradicar la discriminación racial en la esfera de la atención de la salud. A continuación se detallan las normas legislativas que garantizan ese derecho:

1. Ley núm. 7/1996 de la Atención Médica y los Servicios Sanitarios que se prestan en el Estado de Qatar;

2. Ley núm. 7/2013 del Régimen del Seguro Sanitario Social.

En aplicación del artículo 35 de la Constitución Permanente del Estado de Qatar:

- El Ministerio de Salud Pública y sus organismos dependientes prestarán todo tipo de servicios sanitarios a los miembros de la sociedad, sin discriminar a persona, grupo o colectivo algunos.
- El Estado participó en el Día Mundial de la Salud de 2019. En Oriente Medio, bajo el lema “Atención sanitaria para todos y por todos”, el tema regional de la

conmemoración fue “La atención primaria: hacia la cobertura universal de la salud”, lo que reiteró el llamamiento histórico a la atención sanitaria universal.

- El Estado de Qatar presta servicios sanitarios gratuitos, inclusive a los residentes no qataríes. Adviértase que la mano de obra migrante supone en torno al 88 % de la población y que en ese colectivo se integran personas de casi 100 nacionalidades distintas. La mayoría de esas personas provienen de países asiáticos y no son racializadas en el Estado de Qatar.

Artículo 3

14. Sírvanse consultar los párrafos 30 a 33 del informe anterior, relativos al artículo 2 de la Convención, en los que se remite a los artículos 18, 34 y 35 de la Constitución Permanente. El Estado de Qatar ni discrimina ni segrega por motivos raciales a instancia, pública o privada, o a persona alguna, con independencia de su color de piel, sexo o religión y de su condición de ciudadano o residente. El Estado de Qatar no formuló reservas a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, a la que se adhirió en 1965.

Artículo 4

15. El enunciado que reza “la legislación qatarí no comprende disposición alguna que prohíba o castigue de manera expresa la difusión de ideas o discursos discriminatorios o de odio racial, la incitación a esos actos, la propaganda de los mismos o de su financiación y la participación en el establecimiento de organizaciones dirigidas a ese fin”, debe quedar como sigue: “La legislación qatarí prohíbe y castiga de manera expresa la difusión de ideas o discursos discriminatorios o de odio racial, la incitación a esos actos, la propaganda de los mismos o de su financiación y la participación en el establecimiento de organizaciones dirigidas a ese fin”. Entre las normas sancionadoras pertinentes conviene señalar la Ley de los Delitos Cibernéticos y la Ley de la Imprenta y la Actividad Editorial.

Entre el 5 de junio de 2017 y el 5 de enero de 2021, cuatro Estados de la región impusieron el bloque y medidas coercitivas unilaterales al Estado de Qatar. Los ciudadanos qataríes, por razón de su nacionalidad, fueron discriminados y expulsados de esos Estados y se les prohibió ingresar en ellos. Los estudiantes qataríes fueron expulsados y no pudieron terminar sus estudios y se confiscaron numerosas propiedades de las que eran titulares ciudadanos qataríes. El Estado de Qatar acudió a las instancias internacionales competentes, en particular el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial y la Corte Internacional de Justicia, para que se levantaran esas medidas discriminatorias, que recientemente quedaron suspendidas gracias al acuerdo suscrito entre esos Estados y el Estado de Qatar.

Artículo 5

16. A las observaciones relativas a este artículo que figuran en el párrafo 48 del informe anterior conviene añadir la información siguiente sobre la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior:

- El artículo 2, párrafo 1, de la Resolución núm. 26/2005, por la que se constituye la Dirección de Derechos Humanos, dispone que ese organismo es competente para “recibir y examinar las quejas formuladas ante el Ministerio del Interior por personas particulares o por conducto de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, investigar sus causas y elevar al Ministro las recomendaciones correspondientes”.
- La mayoría de las quejas atendidas por la Dirección de Derechos Humanos guardan relación con la Ley de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, en particular con los problemas laborales suscitados entre el empleador qatarí y el inmigrante. Esas quejas son examinadas y resueltas con arreglo a la ley y

en igualdad de condiciones entre las partes. Entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020, la Dirección de Derechos Humanos:

- Resolvió 929 quejas y solicitudes.
- Modificó, de manera permanente o temporal, la adscripción laboral de 512 trabajadores extranjeros.
- Atendió 181 quejas o solicitudes de carácter humanitario relacionadas con las circunstancias derivadas de la pandemia de COVID-19.
- El Estado ha garantizado los derechos que se enuncian en la Ley núm. 21/2015 y ha velado por el cumplimiento de la Ley de la Nacionalidad. La Dirección de la Nacionalidad y la Documentación de Viaje, al amparo de la Ley de la Nacionalidad, de forma igualitaria y sin discriminación entre los sujetos a esas disposiciones, expide a los ciudadanos los documentos necesarios para que hagan valer su derecho a la nacionalidad qatarí y a gozar de las prerrogativas de ella dimanantes y reconocidas por el Estado en las esferas de la educación, la salud y la vivienda, entre otras.
- Los organismos policiales protegen el derecho de los residentes extranjeros a la creencia religiosa y el culto y, en cuanto que instancia responsable del cumplimiento de la ley, velan por que se respete el derecho tutelado en el artículo 50 de la Constitución (“la libertad de culto está garantizada para todos con sujeción a la ley, el orden público y las buenas costumbres”). En el artículo 256 del Código Penal (Ley núm. 11/2004) se castiga con la pena de hasta siete años de prisión la comisión de los actos siguientes:
 - El vilipendio de una religión revelada y tutelada por la *sharía*.
 - La blasfemia, de palabra, por escrito, mediante dibujos o insinuaciones o por cualquier otro medio, vertida contra un profeta.
 - El ultraje, deterioro, daño o profanación de edificaciones, o de su contenido, destinadas a las prácticas rituales de una religión revelada y protegida por la *sharía*.

Derecho a la igualdad

17. Los artículos 34 a 36, 41, 42 y 44 a 46 de la Constitución del Estado de Qatar, en consonancia con los derechos civiles proclamados en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, afirman la igualdad universal ante la ley, sin distinción por motivos de sexo, lengua o religión.

18. La Constitución Permanente se ajusta a lo enunciado en el artículo 5 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. “Las personas y los bienes de todos los residentes legales en el Estado serán protegidos con arreglo a la ley” (art. 52). La función pública está al servicio de todos los ciudadanos y el funcionario perseguirá únicamente el interés general en el desempeño de los deberes inherentes a su cargo (art. 53). Los bienes de titularidad pública son inviolables y su protección es un deber de todos (art. 55). Se prohíbe la confiscación general de bienes y la pena de decomiso solo se aplicará en ejecución de una resolución judicial y en los supuestos contemplados por la ley (art. 56).

19. El Código del Trabajo proclama la igualdad entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, los salarios, las licencias laborales y los ascensos. Al determinar los derechos y las obligaciones laborales, la norma citada define “trabajador”, de manera genérica y sin discriminación, como la persona física que realice una actividad remunerada para un empleador y bajo su dirección y supervisión (art. 1, párr. 5).

20. El Estado de Qatar ratificó en 1976 el Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que se prohíbe toda distinción basada en motivos de raza, color, sexo, ascendencia nacional u origen social.

21. La Oficina de Proyectos de la OIT en Qatar, junto con el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y el sector privado, promueve el entendimiento

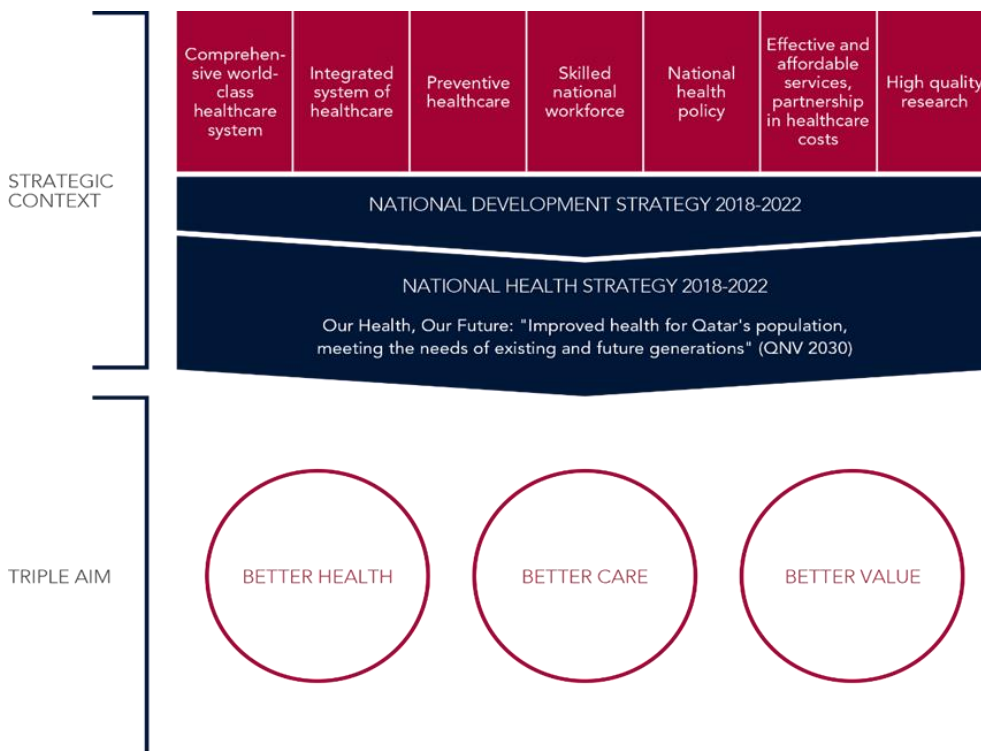
de las normas internacionales relativas a la igualdad y la no discriminación laborales, así como su aplicación en el Estado.

22. Los términos en que se prohíbe la discriminación racial en la legislación nacional se ajustan cabalmente al tenor del artículo 1 de la Convención. El Estado ha aplicado con éxito las recomendaciones formuladas por la comunidad internacional, en las que se le exhortaba a continuar desarrollando su ordenamiento jurídico y promoviendo el acceso a la justicia, la efectividad del principio de igualdad y la protección de la libertad de expresión, entre otros derechos.

Colaboración con los mecanismos internacionales concernidos y recurso a ellos

23. El Estado de Qatar suscribió un acuerdo de colaboración técnica con la OIT para el período 2018-2020. En virtud de ese acuerdo, la OIT proporciona al Estado asesoramiento técnico sobre cuestiones fundamentales como la mejora de la protección salarial, el sistema de inspecciones, la integridad y la salud ocupacionales, la aplicación de un régimen contractual que sustituya al sistema de patronazgo (*kafala*) y la mejora de las condiciones y del procedimiento para la contratación de los trabajadores.

24. En la Estrategia Nacional para la Salud 2018-2022, que forma parte de la Visión Nacional de Qatar 2030, figuran los objetivos del Estado en la esfera sanitaria, inclusive el fomento de la salud en la sociedad qatarí. Para lograr ese objetivo se establecerá y promoverá un sistema integral de atención sanitaria que, gestionado con arreglo a estándares internacionales, preste servicios preventivos y terapéuticos de excelencia. También se realizarán estudios de alto nivel que permitan mejorar la eficiencia y la calidad de la atención y los establecimientos sanitarios se pondrán al servicio de toda la población. A continuación se presentan esos objetivos.



Normas legislativas que garantizan el derecho a la atención sanitaria universal en el Estado de Qatar

- Ley núm. 7/1996 de la Atención Médica y los Servicios Sanitarios que se prestan en el Estado de Qatar. En esta ley figuran las principales disposiciones que regulan la prestación de servicios sanitarios a los ciudadanos qataríes y a los residentes que visitan el país. Su artículo 4 reza como sigue: “Los servicios siguientes no se gravarán con coste o cargo alguno: Las emergencias que exijan hospitalización, la atención preventiva materno-infantil, los servicios preventivos de salud escolar destinados al

alumnado, los servicios de prevención de enfermedades contagiosas y los servicios de vacunación”.

- Ley núm. 7/2013 del Régimen del Seguro Sanitario Social. Entre los objetivos principales de esta ley se cuenta la formulación de un plan que permita al paciente elegir el proveedor que mejor se adecúe a sus necesidades y la mejora incesante de la calidad de los servicios, de modo que la población reciba una atención óptima. El seguro sanitario es obligatorio y de cobertura universal tanto para ciudadanos como para extranjeros, y comprende un paquete de servicios preventivos, terapéuticos y de habilitación. Su artículo 2 afirma que “el seguro sanitario será obligatorio para garantizar a todos los qataríes, los ciudadanos de los Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo residentes en Qatar y las personas que residan o visiten el Estado de Qatar la prestación de servicios esenciales de atención a la salud, con sujeción a la presente Ley y a su reglamento ejecutivo”.
- La Carta de Derechos y Deberes de los Pacientes, que fue aprobada por el Ministerio de Salud Pública. Entre sus estipulaciones principales se cuenta el derecho del paciente, con independencia de su edad, sexo, religión y adscripción cultural, a ser atendido con dignidad y respeto.

Derecho a la educación

25. Los niños que, por sus circunstancias económicas, no hayan tenido acceso a la educación son atendidos en dos escuelas financiadas con bienes habices y supervisadas por el Ministerio de Educación y Enseñanza Superior y la Fundación Education Above All. Estos establecimientos imparten el programa curricular británico y el nacional y en ellos hay matriculados 2.187 alumnos de uno y otro sexo. El Estado también dispone de centros y escuelas de alfabetización y educación de adultos.

26. Según la información estadística disponible, en 2021 había matriculados en las escuelas del Estado 222.802 estudiantes extranjeros de uno y otro sexo y 112.786 estudiantes nacionales. El 66 % de los alumnos, por tanto, no eran qataríes.

27. Gracias a la asistencia exterior del Estado de Qatar, el programa Enseña a un Niño, del que se han beneficiado 10 millones de niños no escolarizados en todo el mundo, ha permitido impartir programas de enseñanza primaria innovadores y de excelencia, mejorar el entorno educativo en zonas inseguras o azotadas por conflictos armados y poner en marcha los programas Fakhoura y Reach out to Asia, con la colaboración y coparticipación de diversas organizaciones internacionales como el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR).

28. El Estado de Qatar se comprometió, en el marco de las reuniones de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebradas en septiembre de 2018, a proporcionar educación de calidad a 1 millón de niños para 2021.

- Recientemente, el Fondo de Desarrollo de Qatar y la Fundación Education Above All han suscrito con varios Estados acuerdos encaminados a promover la educación en numerosos países, inclusive en apoyo de los refugiados sirios.

a) Derecho a la igualdad de tratamiento en los tribunales y todos los demás órganos que administran justicia

29. La Constitución de Qatar dispone que “la tutela judicial es un derecho consagrado y garantizado para todos” (art. 135). “Toda persona tiene derecho a interponer a las autoridades públicas” (art. 46). El Estado ha seguido promoviendo el derecho universal a la tutela judicial y al acceso a las vías de recurso, en particular entre los trabajadores migratorios, que representan un sector importante de la población qatarí.

30. El Estado ha tomado medidas encaminadas a reforzar los mecanismos de denuncia a disposición de los trabajadores migratorios, inclusive los empleados domésticos. Las comisiones de resolución de litigios laborales, cuya constitución estaba prevista en la Ley núm. 13/2017, proporcionan a los trabajadores acceso pronto y eficiente a la justicia y las

vías de reparación. Estas comisiones también se ocupan de dirimir las controversias suscitadas por el Código del Trabajo o por el contrato laboral y que afecten, en particular, a los empleados domésticos.

31. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha reforzado el mecanismo para la resolución de esas denuncias (para más detalle, sírvanse consultar el párr. 61).

32. Sírvanse consultar la información facilitada en respuesta a las observaciones y recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial en relación con el derecho de los trabajadores a acceder a vías de reparación judicial y con la resolución de las quejas formuladas por trabajadores y empleados domésticos (observaciones 4 y 6).

Derechos económicos, sociales y culturales

1. Derecho al trabajo

33. Sobre este particular conviene señalar las medidas y normas legislativas de reciente aprobación que se detallan en las respuestas a las observaciones formuladas por el Comité (supresión del requisito de autorización previa para salir del país, facilitación de la movilidad laboral, fijación no discriminatoria del salario mínimo de los trabajadores y empleados domésticos, mejora del sistema de protección salarial, constitución de comisiones para la resolución de litigios laborales, establecimiento del Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores Migratorios, constitución de comisiones paritarias y formulación de la Política de Inspección y de Salud y Seguridad Ocupacionales, entre otras cosas).

2. Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse

34. La Resolución núm. 21/2019 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales regula los requisitos y procedimientos para la elección de los representantes de los trabajadores en las comisiones paritarias. El Estado de Qatar supera con ello a numerosos países de la región en la esfera de la participación de los trabajadores en las elecciones, ya que la composición de esas comisiones se decide por sufragio directo. Hasta la fecha, se han establecido comisiones paritarias en 25 empresas.

35. Sírvanse consultar la información facilitada en el párrafo dedicado al derecho de los trabajadores a tomar parte en elecciones, que figura en las respuestas a las observaciones y recomendaciones formuladas por el Comité (respuesta a la Recomendación núm. 6).

3. Derecho a la vivienda

36. La legislación del Estado garantiza el derecho de los trabajadores migratorios a una vivienda digna. Las últimas modificaciones introducidas en el Código del Trabajo mediante la Resolución ministerial núm. 18/2014 sancionan la infracción de los requerimientos y especificaciones sanitarios y de seguridad que deben cumplir las viviendas de los trabajadores. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha realizado campañas estrictas de inspección del cumplimiento de esos requisitos. La Ley núm. 17/2020 del Salario Mínimo y la Resolución núm. 25/2020 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales fijan en 500 riales mensuales el complemento salarial mínimo para alojamiento en caso de que el empleador no proporcione al trabajador una vivienda adecuada.

Sírvanse consultar a este respecto las respuestas a las observaciones y recomendaciones formuladas por el Comité (Recomendación núm. 9).

Artículo 6

37. El Estado desea añadir lo que sigue a la información sobre este artículo facilitada en el informe anterior (párrs. 84 y 85):

- La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial y la Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo

del Crimen de Apartheid han adquirido fuerza de ley en el Estado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 68 de la Constitución, tras su ratificación y publicación en el *Boletín Oficial*. Los tribunales qataríes, por tanto, están obligados a aplicar sus disposiciones.

Derecho a recurrir a los tribunales

38. El sistema judicial garantiza en el Estado de Qatar la protección a las víctimas de la discriminación racial.

39. El poder judicial emana de la Constitución Permanente del Estado de Qatar, que le confiere, en cuanto que poder independiente, la competencia exclusiva para administrar justicia. Solo el poder judicial goza de la potestad para salvaguardar la justicia, los derechos y las libertades en la sociedad qatarí. La gobernanza se erige sobre el Estado de derecho. La ley determinará el órgano con jurisdicción en el orden contencioso-administrativo, fijará su reglamento y regulará el desempeño de sus funciones (art. 138). La ley establecerá el procedimiento para la resolución de los conflictos jurisdiccionales o derivados de la promulgación de sentencias contradictorias (art. 139). Todo ciudadano o residente tiene derecho a la tutela judicial. Los tribunales son competentes para conocer de los litigios penales, civiles, mercantiles, de familia, sucesorios y contencioso-administrativos, entre otros órdenes, con la excepción de los conflictos atinentes a la soberanía o la nacionalidad. El poder judicial es independiente y lo ejercen sus órganos, en sus diferentes jurisdicciones e instancias (art. 130). La ley determinará el órgano competente para resolver los recursos de inconstitucionalidad de las leyes y los reglamentos, sus competencias, las vías de recurso, sus normas procesales y los efectos de la resolución de inconstitucionalidad (art. 140). Los jueces son independientes y solo se sujetan al imperio de la ley en el ejercicio de sus funciones. Nadie se injerirá en los asuntos o en el funcionamiento de la justicia (art. 131). El Consejo Superior de la Magistratura supervisará el buen funcionamiento de los tribunales y sus órganos auxiliares y la independencia del poder judicial (art. 137).

40. El Consejo Superior del Poder Judicial ha ratificado lo dispuesto en el artículo 6 de Ley núm. 10/2003 del Poder Judicial. En su artículo 15 se afirma de manera expresa que “las audiencias serán públicas, sin perjuicio de que el tribunal ordene, de oficio o a instancia de parte, su celebración a puerta cerrada para salvaguardar el orden público, la moral o la intimidad familiar”.

Artículo 7

41. La legislación qatarí no comprende disposiciones discriminatorias. El Código Penal (Ley núm. 11/2004), modificado mediante la Ley núm. 2/2020, sanciona el atentado a la unidad nacional y señala en su artículo 2 lo siguiente: “Se añadirán al Código Penal los artículos siguientes: Artículo 136 *bis*: ‘Será castigado con la pena de prisión de hasta 5 años o multa de hasta 100.000 riales el que difundiere, publicare o volviere a publicar rumores, declaraciones o informaciones falsos, o cualquier otra forma de propaganda sediciosa, dentro o fuera del país, dirigida a socavar los intereses nacionales, alterar la opinión pública o perturbar el orden social o el orden público del Estado’”.

Educación

1. Legislación

1) En la Resolución núm. 23/2014 del Ministro de Educación y Enseñanza Superior se modifica el artículo 7 (Del absentismo) de la Política de Evaluación Conductual del Alumnado en los Centros Educativos para dar acceso a la educación básica a los niños y niñas de todos los colectivos sociales, sin discriminación ni excepción.

- La Política de Evaluación Conductual del Alumnado en los Centros Escolares comprende medidas preventivas y disciplinarias encaminadas a evitar la discriminación racial (intolerancia tribal), inculcar en el alumnado valores educativos y religiosos mediante conferencias y seminarios y arraigar un espíritu de concordia, respeto mutuo y buena convivencia entre el estudiantado.

- Esa Política tiene como objetivo fomentar la buena conducta en el alumnado, brindarle oportunidades de lograr una educación efectiva y exenta de influencias negativas y promover la interacción entre los estudiantes y entre estos, el profesorado y el equipo de dirección. La Política de Evaluación Conductual se aplica a todos los alumnos, sin distinción por motivos de sexo, raza, religión o de cualquier otra índole.

2. Medidas para la promoción de los derechos humanos y contra todas las formas de discriminación en la esfera de la educación

1. El Estado sigue trabajando para modernizar el sistema educativo y cubrir en mayor medida las necesidades formativas de las jóvenes generaciones de qataríes y residentes, con independencia de su sexo. Para ello, ha edificado nuevas escuelas públicas y subvencionado las escuelas privadas y las escuelas de las comunidades de inmigrantes. En las últimas se imparte a los residentes en el Estado de Qatar en la lengua de su elección el contenido curricular que mejor se adecúe a su cultura, así como los planes curriculares de sus países de origen.

2. Se han elaborado guías para la integración de los derechos humanos en el sistema educativo, en particular la Guía de Educación en Valores, la Guía de Educación en Derechos Humanos para Todos los Ciclos Educativos y la Guía para Docentes de Educación en Derechos Humanos.

3. El Marco General de los Programas Curriculares de Cultura Familiar y Educación en Valores tiene como objetivo promover el desarrollo personal y social de los alumnos, empoderarlos para fortalecer sus habilidades, actitudes, valores y características personales, y prepararlos para que afronten los desafíos y las responsabilidades derivadas de sus interacciones sociales.

4. Se han establecido mecanismos dirigidos a fomentar las relaciones en el entorno educativo, en particular políticas sobre los consejos de orientación educativa, los consejos de alumnos, la plantilla docente, el personal de gestión y los padres o tutores, así como se ha impulsado la función que desempeñan esos colectivos en la difusión de la cultura de los derechos humanos.

5. Se ha ampliado el alcance de la participación de las organizaciones de la sociedad civil en la esfera de la educación en derechos humanos. A tal fin se han establecido comisiones mixtas, se han suscrito memorandos de entendimiento, se han impartido cursos de capacitación y conferencias divulgativas, se han constituido asociaciones estudiantiles y se ha promovido la participación en las jornadas de puertas abiertas.

6. El Ministerio de Educación y Enseñanza Superior suscribió en 2019 un memorando de colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, organismo responsable de la difusión y la promoción de la cultura de los derechos humanos en las esferas teórica y práctica. El acuerdo es fruto del compromiso mantenido por las partes de difundir los principios de derechos humanos e integrarlos en los planes curriculares. El memorando prevé la realización de encuestas y la evaluación de las necesidades para integrar los valores y principios de los derechos humanos en los planes curriculares de todas las etapas educativas, así como la organización de cursos y talleres destinados a los responsables educativos, los cuadros docentes y los encargados de elaborar los programas de estudio.

III. Cumplimiento de las observaciones y las recomendaciones formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial

Recomendación núm. 1

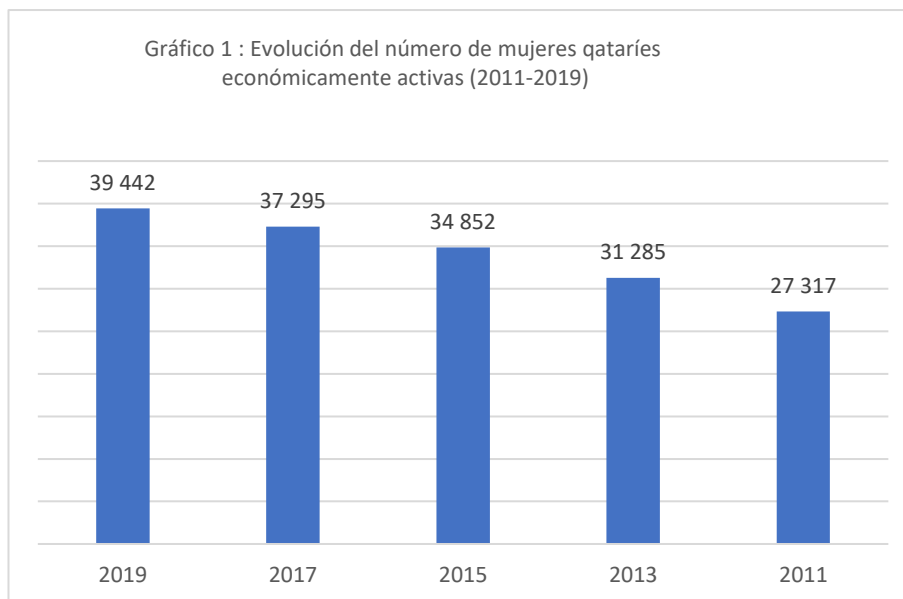
1. Derechos económicos

Derecho al trabajo

42. En los últimos cinco años, las políticas de empleo han experimentado en el Estado de Qatar un desarrollo notable gracias a la promulgación de la Ley núm. 15/2016 del Funcionariado Civil, y su Reglamento Ejecutivo, y de la Ley núm. 15/2017 de los Trabajadores Domésticos. A ello se suman las modificaciones introducidas en el Código del Trabajo en relación con el mercado laboral, cuya principal consecuencia ha sido la sustitución del sistema de patronazgo (*kafala*) por un régimen de relación contractual que garantiza los derechos del trabajador, inclusive la libertad de abandonar el país y cambiar de empleo. Esas nuevas modificaciones aseguran también la fijación de un salario mínimo no discriminatorio para trabajadores y empleados domésticos que refuerce el sistema de protección salarial. La adopción de medidas de seguridad y salud ocupacionales y la constitución de comisiones de resolución de litigios laborales y del Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores Migratorios también han contribuido de manera notable a la protección de los trabajadores. El Acuerdo de Cooperación Técnica para 2018-2020, suscrito por Qatar con la OIT prevé los objetivos siguientes: 1) Mejora de los mecanismos nacionales de denuncia a disposición de los trabajadores migratorios; 2) Apoyo de la OIT a los trabajadores que denuncien ante el mecanismo nacional pertinente, en particular mediante la supervisión del procedimiento, de modo que se asegure la diligencia y la equidad y se eviten represalias; 3) Constitución de comisiones paritarias; 4) Información a los trabajadores migratorios de los derechos y las obligaciones que les incumben, en particular del derecho a denunciar, de la documentación requerida para hacer efectivo ese derecho y de cualesquiera otras cuestiones procedimentales pertinentes; 5) Refuerzo de la legislación conexas y del desempeño de las comisiones de trabajadores; 6) Realización de una campaña nacional informativa sobre los derechos laborales y capacitación de los trabajadores, empleadores y responsables públicos concernidos en Qatar.

43. Según las estadísticas de empleo más recientes, en el Estado de Qatar todos los trabajadores tienen empleo decente y productivo y no existe el desempleo involuntario o estructural. Entre 2016 y 2019, la tasa de desempleo fue del 0,1 %, por lo que puede afirmarse que el mercado de trabajo qatarí casi alcanzó el pleno empleo. En 2020, la tasa de desempleo en el país fue la menor del mundo (frente a la tasa mundial y de la Unión Europea que fueron, respectivamente el 5,4 % y el 6,5 %). Entre 2016 y 2019, el desempleo masculino se mantuvo en el 0,1 % y el femenino descendió significativamente del 0,7 % al 0,4 %. Si bien el desempleo femenino superaba al masculino, la brecha era baja si se considera que en esos mismos años, a nivel mundial, el primero fue un 15 % superior al segundo. Por grupos etarios, la mayor tasa de desempleo se registraba entre los jóvenes de 15 a 24 años, aunque disminuía con la edad. Entre 2016 y 2019, el desempleo juvenil descendió de manera notable, del 0,5 % al 0,3 %, por lo que era uno de los más bajos del mundo (frente al 17,6 % en los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos, el 27,4 % en los Estados Unidos de América y el 11,4 % en el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

Gráfico 1
Evolución del número de mujeres qataríes económicamente activas entre 2011 y 2019



Fuente: Órgano de Planificación y Estadísticas. Encuesta de población activa por muestreo.

Cuadro 1
Tasa de desempleo en adultos (personas de 15 o más años) con datos desglosados por sexo, edad y nivel educativo (2016-2019)

Grupo	2016	2017	2018	2018
Hombres	0,1	0,1	0,1	0,1
Mujeres	0,7	0,6	0,4	0,4
Total	0,1	0,1	0,1	0,1
15 a 24 años	0,5	0,5	0,3	0,3
25 a 34 años	0,2	0,1	0,1	0,1
35 a 44 años	0,1	0,1	0,1	0,1
45 a 54 años	0	0	0	0
55 a 64 años	0	0	0	0
65 o más años	0	0	0	0

44. Según el Informe sobre la población de Qatar 2020, entre 2011 y 2019, el número de mujeres qataríes económicamente activas pasó de 39.442 a 27.317, lo que supone un incremento total en ocho años de 12.125 y un incremento anual de 1.516. En el mismo período, la participación de la mujer qatarí en la fuerza de trabajo pasó de en torno al 34 % a aproximadamente el 37 %.

45. El Estado de Qatar está en vías de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. El crecimiento económico que experimenta el Estado y las necesidades que genera su sostenimiento han repercutido positivamente en la tasa de participación económica de la población en los últimos años que, como muestra el cuadro 1, en 2019 alcanzó el 2,88 % de la población de 15 o más años. Respecto a la evolución reciente de la participación de la mujer en la economía conviene señalar que, en 2019, más de la mitad de las mujeres de 15 o más años contribuían al mercado de trabajo, mientras que en el mismo año lo hacían el 96 % de los hombres de ese grupo etario. En los últimos años se ha registrado una brecha de género en esta esfera, ya que la tasa de participación de las mujeres en la actividad económica ha supuesto el 60,6 % de la de los hombres. La continuidad de esa brecha puede atribuirse al elevado índice de masculinidad causado por el flujo de trabajadores migratorios, en particular

hombres que acuden a cubrir las demandas generadas por los rápidos avances y los proyectos de desarrollo a gran escala. En cuanto a la población qatari, la tasa de participación económica de los varones se ha incrementado significativamente en comparación con la de las mujeres. En 2019, las tasas de participación económica de hombres y mujeres qataríes eran, respectivamente, el 67,9 % y el 37,6 %. La brecha de género, por tanto, persistía, si bien se había aminorado (la tasa de participación de las mujeres supuso un 55,4 % de la del varón). Esto podría deberse a que gran parte de las mujeres qataríes económicamente inactivas son amas de casa.

Cuadro 2

Tasa de participación económica de las personas de 15 o más años, con datos desglosados por sexo y nacionalidad

Año	Qataríes				No qataríes			
	Mujeres	Varones	Total	Indicador de género	Mujeres	Varones	Total	Indicador de género
2016	36,9	68,5	52,4	53,9	59,4	96,4	89,1	61,6
2017	36,7	68,2	52,2	53,7	58,5	96,1	88,4	60,9
2018	37,1	68,1	52,2	54,5	58,5	96,0	88,3	60,9
2019	37,6	67,9	52,4	55,4	58,2	96,0	88,2	60,6

Fuente: Estadísticas de género en el Estado de Qatar 2020. Órgano de Planificación y Estadísticas.

46. Los instrumentos legislativos promulgados en el Estado en los últimos años han velado por que se promuevan los derechos de la mujer, se erradique toda forma de discriminación de género y sienten las bases para la igualdad efectiva entre los sexos en todas las esferas. La legislación qatari emplea fórmulas neutras al determinar los derechos y las obligaciones que incumben a sus destinatarios. En el ordenamiento nacional no se hacen distinciones de género en relación con la capacidad jurídica de la mujer para perfeccionar contratos y administrar sus bienes y propiedades (arts. 49 y 50 de la Ley núm. 22/2004, por la que se promulga la Ley Civil). El legislador garantiza que el cónyuge no intervenga en los bienes de su esposa (art. 57 de la Ley núm. 22/2006 de la Familia, entre otras disposiciones). En toda la legislación reguladora de los órdenes mercantil y económico se consagra la igualdad entre los sexos, en particular en el artículo 17 de la Ley del Comercio, promulgada mediante la Ley núm. 27/2006, y en la Ley núm. 11/2015 de las Sociedades Mercantiles. Los créditos bancarios se conceden, sin discriminación, con sujeción a las directrices cursadas por el Banco Central de Qatar.

Derecho a fundar sindicatos y a sindicarse

47. En los Títulos XII (De las organizaciones de trabajadores) y XIII (De las comisiones paritarias, la negociación colectiva y los convenios colectivos) del Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004) se determinan los mecanismos, los requisitos y las normas reguladoras en materia de libertad sindical y negociación colectiva. El Estado de Qatar suscribió con la OIT el Acuerdo de Cooperación Técnica 2018-2020 durante la sesión 331, celebrada en Ginebra, del Consejo de Administración de la OIT. En el plan de colaboración figuran diversos objetivos encaminados a dar voz a los trabajadores. El acuerdo ha permitido alcanzar, entre otros, los siguientes logros efectivos:

- Se han fortalecido los mecanismos nacionales de denuncia a disposición de los trabajadores migratorios.
- La OIT presta asistencia a los trabajadores para que denuncien ante el mecanismo nacional pertinente, en particular mediante el seguimiento del proceso, de modo que se asegure la diligencia y la equidad y se eviten represalias.
- Se han constituido comisiones paritarias.
- Los trabajadores migratorios han sido informados de sus derechos y obligaciones, en particular del derecho a denunciar, de la documentación requerida para hacer efectivo ese derecho y de cualesquiera otras cuestiones procedimentales pertinentes.

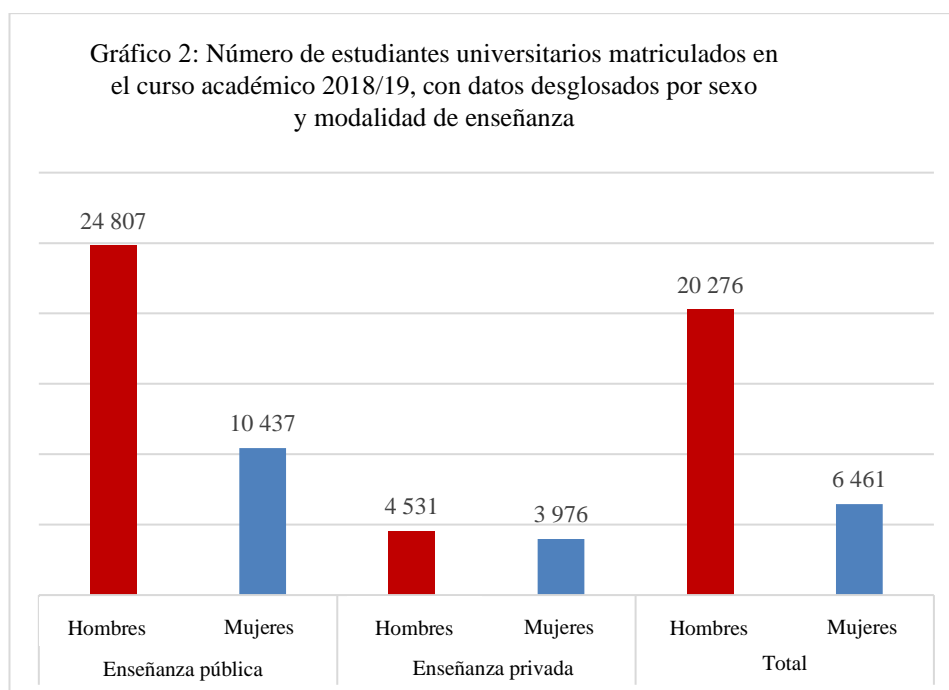
- Se ha reforzado la legislación conexas y el desempeño de las comisiones de trabajadores.
- Se ha llevado a cabo una campaña nacional de información sobre los derechos laborales y capacitación de los trabajadores, empresarios y responsables públicos concernidos en el Estado de Qatar.

2. Derechos sociales

Derecho a la educación y la capacitación profesional

* Sírvanse consultar el gráfico 2

Número de estudiantes universitarios matriculados en el curso académico 2018/19, con datos desglosados por sexo y modalidad de enseñanza



48. Como puede observarse en el gráfico anterior, el Estado de Qatar ha logrado en gran medida superar la brecha de género en la educación. Cabe afirmar, por tanto, que el sistema educativo qatari proporciona oportunidades educativas a hombres y mujeres en condiciones de igualdad y sin discriminación.

Derecho a la atención de la salud

49. La atención sanitaria alcanza a todos los colectivos que conforman la población en Qatar. El Estado ha ampliado el número de centros de atención primaria disponibles en todo su territorio y ha puesto en funcionamiento hospitales especializados que atienden sin discriminación a nacionales y residentes. Gracias a ello se ha logrado la cobertura sanitaria universal en los servicios básicos. Toda la población de Qatar, tanto ciudadanos como residentes, tiene acceso a los medicamentos esenciales a precios asequibles. Los medicamentos que se dispensan a los extranjeros están en gran medida subvencionados por el Estado. El Estado también proporciona, sin cargo alguno, servicios universales de vacunación.

50. La I Estrategia Nacional de Desarrollo 2011-2016 y la II Estrategia Nacional de Desarrollo 2018-2022 se marcaron como objetivos la articulación de un sistema integral y de excelencia para la atención de la salud. Los servicios pertinentes se prestan en establecimientos públicos o privados que están sujetos a una política sanitaria nacional capaz de cubrir las esferas preventiva y terapéutica y la salud física y mental (sírvanse consultar al respecto el párr. 25 de este informe).

Derecho al seguro social

51. La II Estrategia Nacional de Desarrollo 2018-2022 comprende, entre otros objetivos, la compleción de “un régimen eficiente de protección social que esté al servicio de todos los qataríes y les garantice sus derechos civiles, ponga en valor su participación activa en el desarrollo social y les asegure ingresos suficientes para una vida digna y saludable”. El Estado de Qatar, con la participación activa de las organizaciones de la sociedad civil y del sector privado nacional, ha logrado consolidar su sistema de protección social, que comprende un seguro social, subsidios, prestaciones y ayudas habitacionales. Como figura en la tabla 3, el número de personas de uno u otro sexo y de todos los colectivos sociales beneficiarias de los programas asistenciales se incrementó un 43 % entre 2016 y 2020. El incremento de las mujeres acogidas a los programas de protección social duplicó con creces al de los hombres. La mayoría de los beneficiarios son viudas, divorciadas, personas de edad, personas con discapacidad, personas incapacitadas para trabajar, familias necesitadas y huérfanos, entre otros colectivos vulnerables.

Tabla 3

Beneficiarios del seguro social, con datos desglosados por género y tipo de prestación, entre 2016 y 2020

Año y género Tipo de prestación	2016		2017		2018*		2019*		2020*	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Viuda	--	445	--	405	0	266	0	263	0	253
Divorciada	--	1 192	--	1 294	0	1 124	0	1 109	0	1 133
Familia necesitada	860	55	872	39	860	28	830	41	822	44
Persona con discapacidad	639	502	731	613	1 087	857	1 174	887	1 200	900
Huérfano	752	889	786	1 004	852	1 054	833	1 032	799	990
Persona incapacitada para trabajar	480	2 855	610	3 151	750	3 131	786	3 203	814	1 975
Persona de edad	305	1 553	354	1 828	451	2 984	461	3 030	464	3 042
Familiares de recluso	23	20	24	53	23	43	28	49	27	40
Víctima de abandono conyugal	--	4	--	3	0	3	0	3	0	4
Familiares de persona en paradero desconocido	0	2	0	1	3	2	4	3	1	1
Subsidio para asistencia a domicilio	1 734	3 072	2 141	3 854	2 586	5 048	2 659	5 125	2 421	4 720
Hijo de padres desconocidos	42	51	38	43	39	42	46	49	39	39
Total	4 835	10 640	5 556	12 288	6 651	14 582	6 822	14 799	6 587	13 141

Derecho a la vivienda

52. El Estado de Qatar ha promulgado leyes, decretos y resoluciones dirigidas a garantizar el derecho a una vivienda digna para todos los ciudadanos y para todos los residentes en su territorio. En el Estado de Qatar, el disfrute de una vivienda digna constituye un derecho humano universal y básico. La Constitución afirma el derecho a la propiedad. En su Título II (“De los principios articuladores de la sociedad”) se tutela la propiedad privada. Nadie será privado de sus propiedades, salvo con arreglo a la ley (art. 27). La privacidad del domicilio es inviolable (art. 37). El Estado vela por la prosperidad de los ciudadanos y por la mejora de su nivel de vida (art. 28). En aplicación de esos preceptos, el Estado ha promulgado leyes, decretos y resoluciones que promueven el derecho del ciudadano qatarí a una vivienda digna.

53. Los problemas habitacionales se abordan en la legislación, las políticas, las estrategias nacionales de desarrollo y los planes generales de urbanismo del Estado. Conviene señalar en este sentido la promulgación de la Ley núm. 1/1964 del Régimen de Viviendas Sociales,

del Decreto núm. 7/1977, por el que se regula la atención residencial a los altos funcionarios qataríes, y de diversas modificaciones posteriores a otras normas legislativas. Al amparo de la Ley núm. 2/2007 del Plan de Fomento de la Vivienda, el ciudadano qatarí beneficiario recibe una cantidad en metálico para adquirir una parcela, o se le asigna una, así como un crédito hipotecario en condiciones ventajosas y pagadero en 30 años. La ley citada también prevé la asignación de unidades habitacionales por compra o alquiler. El disfrute de esas prerrogativas no impide que el funcionario público beneficiario reciba el complemento salarial para vivienda. A este régimen de fomento se pueden también acoger la ciudadana qatarí desposada con un extranjero, divorciada o supérstite, así como el ciudadano qatarí soltero y los miembros de colectivos vulnerables que precisen atención social, como las personas con discapacidad, los huérfanos y las personas incapacitadas para trabajar. Para garantizar el disfrute universal de una vivienda adecuada, el Marco Nacional para el Plan General de Fomento de la Vivienda 2032, entre otras cosas, impone pautas de edificación y de densidad habitacional que permiten diversificar el abanico de viviendas disponibles, de modo que se asegure el acceso a viviendas asequibles y al alcance de toda la población y, también, la construcción de barrios residenciales de lujo y adaptados a la identidad cultural de los qataríes y a su modo de vida predilecto.

54. En relación con el derecho a la vivienda que asiste a los trabajadores sujetos al Código del Trabajo conviene señalar que, al amparo de lo dispuesto en la Ley núm. 17/2020 del Salario Mínimo de los Trabajadores y Empleados Domésticos, todo trabajador tiene derecho a una vivienda adecuada. La Resolución Ministerial núm. 25/2020 fija en 500 riales mensuales el complemento salarial mínimo para alojamiento en caso de que el empleador no proporcione al trabajador o empleado una vivienda que reúna las condiciones de habitabilidad. Los requerimientos y las especificaciones que deben cumplir las viviendas de los trabajadores migratorios se determinan en la Resolución ministerial núm. 18/2014.

55. El Estado de Qatar ha edificado numerosos complejos residenciales integrados y ciudades obreras en que los trabajadores migratorios gozan de un entorno de vida adecuado y ven cubiertas sus necesidades en materia de servicios, atención sociosanitaria y recreación. Conviene señalar, a modo de ejemplo, la Ciudad Asiática, Al-Barwah y Al-Asmakh. La Ciudad de los Trabajadores, que constituye la zona residencial obrera de mayor extensión en Qatar y en toda la región del Golfo, ha sido inaugurada recientemente con arreglo a lo previsto en la Visión Nacional de Qatar 2030 y cumple las especificaciones y los criterios internacionales más avanzados en la materia.

3. Derechos culturales

56. La Visión Nacional de Qatar 2030 se marcó como objetivo convertir al Estado, gracias al impulso de la diversidad cultural de su población, en un centro irradiador de cultura. Los espacios públicos dedicados a las actividades culturales y deportivas están, sin discriminación, al servicio de todos. La I Estrategia Nacional de Desarrollo 2011-2017 afirma que el Estado “impulsa el entendimiento intercultural, protege y promueve el patrimonio cultural de Qatar, salvaguarda la identidad nacional, fomenta la cultura juvenil, atrae, auspicia y alienta el talento de excelencia y promueve el interés por la cultura qatarí y la imagen del Estado como destino cultural dinámico” (Estrategia para el Sector de la Cultura 2011-2016). Por otro lado, diversos organismos se ocupan de ayudar a la sociedad qatarí a interactuar con la marea cultural proveniente del extranjero y, al tiempo, a salvaguardar su identidad y su cultura, de modo que sus valores definitorios sean preservados y difundidos. Esos organismos también realizan estudios e investigaciones sobre cuestiones atinentes a los valores comunitarios y formulan programas de promoción.

57. La II Estrategia Nacional de Desarrollo 2018-2022 cuenta entre sus objetivos la ejecución de programas y proyectos de carácter cultural que fomenten la participación comunitaria en las actividades culturales y deportivas y la participación de los jóvenes en la vida pública. Para ello se ejecutan acciones educativas y divulgativas que, con carácter anual y hasta 2022, fomenten la participación ciudadana en las actividades y los eventos culturales y deportivos. En esta esfera, el objetivo principal de la estrategia citada consiste en formular y ejecutar para 2022 un plan que promueva el conocimiento de las culturas extranjeras y la interacción con ellas.

Recomendación núm. 2

58. El artículo 1 de la Convención emplea la expresión “seres humanos”, de manera genérica, para asegurar que el principio de no discriminación se haga efectivo en todos los colectivos sociales, sin discriminación entre nacionales y residentes o entre hombres y mujeres. Según el artículo 18 de la Constitución, el principio de igualdad constituye uno de los pilares de la sociedad. Según su artículo 19, el Estado garantiza la igualdad de oportunidades. Este precepto se refleja en toda la legislación del Estado relativa a los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Si bien ciertas leyes del Estado suponen una excepción o limitación a ese precepto, o distinguen entre nacionales y no nacionales, esa distinción se basa en la nacionalidad, que constituye un criterio objetivo y no asimilable a discriminación racial. Lo anterior debe interpretarse a la luz del artículo 1, párrafo 3, de la Convención (“ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización”).

Recomendación núm. 3

59. En 2019 se incrementó respecto a los dos años precedentes el presupuesto asignado a la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Sin embargo, en 2020 y 2021, ese presupuesto disminuyó por las dificultades generadas por la COVID-19.

*** En el cuadro siguiente figuran los porcentajes de disminución del presupuesto asignado a la Comisión Nacional de Derechos Humanos en un período de cinco años. Esa mengua se ha traducido en la incapacidad para cubrir las necesidades reales de recursos humanos especializados de la Comisión y para ejecutar numerosas actividades.**

<i>Porcentaje de reducción respecto al presupuesto requerido</i>		<i>Consecuencias de la reducción</i>
2016	12,08 %	Incapacidad para cubrir las necesidades reales de recursos humanos especializados. Supresión de algunas actividades, en particular cursos de capacitación destinados a las fuerzas del orden. Aplazamiento de algunas actuaciones acordadas en los memorandos de entendimiento suscritos entre la Comisión, las organizaciones nacionales de la sociedad civil y las organizaciones regionales e internacionales de derechos humanos.
2017	24,60 %	
2018	17,12 %	
2019	16,53 %	
2020	32,35 %	
2021	39,48 %	

Recomendación núm. 4

La concienciación para la tolerancia, el respeto al otro y la lucha contra la discriminación racial son cuestiones destacadas en el programa de trabajo de la Dirección de Derechos Humanos, en particular en su capítulo sobre la difusión de la cultura de los derechos humanos. El Ministerio del Interior, por su parte, asegura una mejor interacción con las comunidades de inmigrantes gracias a la labor de preservación de la seguridad y el orden público que la policía lleva a cabo en un entorno comunitario multiétnico y multicultural.

Sírvanse consultar las medidas tomadas por el Ministerio del Interior y la Comisión Nacional de Derechos Humanos en el anexo relativo a la Recomendación núm. 4.

1. Difusión de la cultura de los derechos humanos

- El Día Nacional de los Derechos Humanos (11 de noviembre de 2020) y el Día de los Derechos Humanos Árabes (16 de marzo de 2021) se realizaron actividades divulgativas en los medios de comunicación y en la página web del Ministerio del Interior.

- Un experto de la Dirección de Derechos Humanos impartió 45 conferencias de puertas abiertas sobre los derechos humanos y la labor de las fuerzas del orden en el marco de los programas de adiestramiento impartidos por el Instituto de Capacitación de la Policía. De esas conferencias se beneficiaron también los funcionarios de la Dirección General de Pasaportes.

Foros científicos

- Con ocasión del Día Árabe de los Derechos Humanos (marzo de 2019), el Ministerio del Interior presentó la ponencia “El Gobierno y la Carta Árabe de Derechos Humanos” en un taller dedicado a la Carta y organizado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos. El taller se impartió a unos 25 oficiales del Ministerio, varios miembros de la Comisión y representantes de organismos gubernamentales y de organizaciones no gubernamentales, y en él se abordaron las medidas tomadas por el Estado para aplicar las disposiciones de la Carta y las recomendaciones de su Comité relativas a la no discriminación, la tolerancia y la diversidad cultural.
- Con motivo del Día Nacional de los Derechos Humanos (11 de noviembre de 2019), el Ministerio del Interior, en colaboración con la Comisión Nacional de Derechos Humanos, organizó un taller sobre los mecanismos nacionales pertinentes al que asistieron unos 29 oficiales del Ministerio, numerosos miembros de la Comisión y representantes de los organismos gubernamentales concernidos. En el taller se abordó en particular la necesidad de asegurar que todos los ciudadanos y residentes, con independencia de su raza, color de piel, sexo, religión o cualquier otra consideración, gocen de protección jurídica y policial y de acceso a mecanismos de reparación, judiciales e independientes o extrajudiciales, que les permitan hacer valer sus derechos.
- Con motivo del Día de los Derechos Humanos Árabes y del Día Internacional de la Mujer (marzo de 2021), el Ministerio del Interior organizó un foro científico virtual titulado “La participación de la mujer en los esfuerzos nacionales para prevenir la pandemia de COVID-19”. En ese foro, al que asistieron más de 106 personas, se profundizó en los contenidos del taller previo y se abordaron cuestiones adicionales, como los retos psicológicos, sociales y familiares con componente de género planteados por la pandemia de COVID-19.
- El 24 de diciembre de 2020, en un curso virtual organizado por la Comisión Nacional de Derechos Humanos, el Ministerio del Interior presentó una ponencia sobre las fuerzas del orden, las medidas preventivas y los derechos humanos. En el curso se analizaron los criterios adoptados por el Estado para lograr los objetivos siguientes:
 - Garantizar a toda la población del Estado de Qatar (ciudadanos y residentes) el acceso no discriminatorio a la atención sanitaria preventiva y terapéutica exigida por la pandemia de COVID-19.
 - Aplicar restricciones a la circulación y la reunión de personas y hacer que todos cumplan las directrices en materia de prevención y cuarentena, así como cualesquiera otras pautas que, en el respeto a los derechos humanos, tengan como objetivo combatir la pandemia.

2. Interacción con las comunidades de inmigrantes

- La Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior se reunió con representantes de la comunidad india con objeto de analizar qué se precisa para mejorar su relación con las direcciones generales de ese ministerio y la interacción con sus miembros.
- Se celebró una reunión con una delegación de la Embajada de la India para examinar las necesidades de los trabajadores de esa nacionalidad.
- Se celebró una reunión informativa en el Centro Cultural de la India para examinar las perspectivas de cooperación y asegurar la continuidad de la interacción entre las partes.

- Se celebraron reuniones en el marco del Programa de Divulgación para las Comunidades de Inmigrantes, del que es responsable la Dirección de Relaciones Públicas, con la colaboración del resto de direcciones concernidas (Derechos Humanos, Pasaportes, Tráfico Rodado y Protección Civil, entre otras).
- El Programa de Divulgación para las Comunidades de Inmigrantes tiene como objetivo alcanzar los fines siguientes de la Oficina de Enlace con las Comunidades del Ministerio del Interior:
 - Forjar una alianza comunitaria en aras de la seguridad (contribución de las comunidades y del conjunto de los inmigrantes a la prevención de la delincuencia y colaboración con las fuerzas del orden y los órganos de la justicia penal para prevenir y detectar el delito).
 - Asesorar a las comunidades de inmigrantes sobre las leyes y otros mecanismos legislativos relacionados con la labor del Ministerio del Interior, así como sobre los derechos y las obligaciones que les conciernen en virtud de esas leyes.
 - Asegurar el debido respeto a la identidad cultural de las comunidades de inmigrantes y su libertad de religión y creencias, así como concienciar a esas comunidades de su deber de respetar la especificidad del entorno social qatari y sus valores.
 - Fomentar la presencia de las comunidades de inmigrantes en la vida pública y su papel en el desarrollo del Estado, lo que contribuirá a forjar un entorno comunitario plural y seguro, libre de tensiones, odios, intolerancia y discriminación racial, de acuerdo con los valores y principios enunciados en la Declaración y el Programa de Acción de Durban.

* Sírvanse consultar el anexo con las principales actividades en las que ha participado la Dirección de Derechos Humanos del Ministerio del Interior en el marco del Programa de Divulgación para las Comunidades de Inmigrantes.

60. Comisiones de resolución de conflictos laborales: con arreglo a lo dispuesto en la Ley núm. 13/2017, se constituirán una o más comisiones de resolución de conflictos laborales. Esas comisiones resolverán en un plazo máximo de tres semanas cualesquiera conflictos relativos a la interpretación de la ley o del contrato de trabajo (inclusive el contrato del empleado doméstico) que le sean transferidos por la dirección competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales cuando su mediación no hubiera permitido alcanzar una solución amistosa. La resolución dictada por la comisión competente tendrá fuerza de título ejecutivo. Las comisiones de resolución de conflictos laborales aplican el procedimiento siguiente:

- El trabajador o el empleado doméstico interpone, a título personal o por conducto de su embajada, una denuncia ante la dirección competente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales tras cumplimentar y firmar el formulario correspondiente. La denuncia se hace llegar al Ministerio citado, donde se registra electrónicamente y se cita por correo electrónico al representante de la empresa concernida. El trabajador denunciante recibe, a modo de notificación oficial, una copia de la citación.
- El funcionario conciliador presta asesoramiento jurídico al trabajador o empleado con la asistencia de un intérprete del Ministerio. El Ministerio dispone de un número suficiente de traductores que conocen las lenguas de los trabajadores migratorios. Las comisiones de conciliación también disponen de intérpretes. Todos estos servicios son gratuitos. Las dependencias gubernamentales, inclusive las comisiones de conciliación, también atienden a los trabajadores en horario vespertino.
- El trabajador o empleado que desee asesoramiento jurídico en cualquier momento de la tramitación de la denuncia podrá reunirse con un jurista de la Dirección de Relaciones Laborales en horario de oficina y sin necesidad de concertar cita previa.
- Las denuncias también pueden interponerse mediante dispositivo electrónico. La Dirección sigue extendiendo este sistema y mostrando a los trabajadores cómo usarlo. Actualmente, esos dispositivos funcionan en 11 lenguas. Por otro lado, el Ministerio

de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales facilita que los trabajadores y los empleados domésticos que no puedan personarse en sus instalaciones denuncien, con total confidencialidad, a través de su página web (aplicación *Amerni*), así como da seguimiento electrónico a esas denuncias.

61. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha constituido una dependencia para la recepción y la resolución de las denuncias interpuestas por los trabajadores domésticos y un nuevo servicio que examina las denuncias transferidas de la vía amistosa a la judicial. El objetivo de estas medidas es garantizar que todos los casos pendientes sean debidamente atendidos. Por otro lado, el Ministerio ha puesto en marcha una oficina ejecutoria en la sede de las comisiones de conflictos laborales en la que para mayor comodidad de los trabajadores, en un mismo lugar y en poco tiempo, se lleva a cabo el proceso, se resuelve y se asegura la diligencia en la ejecución, en particular del secuestro de los bienes y capitales de la empresa condenada. La conexión electrónica directa entre las instancias gubernamentales competentes hace posible esa diligencia. El Ministerio trabaja para que se incremente el número de comisiones de resolución de conflictos laborales, de modo que pueda hacerse frente al incremento de los conflictos, se fortalezcan los derechos de los trabajadores y se agilicen los procedimientos litigiosos. El Ministerio también evalúa, de manera continua y completa, los mecanismos de denuncia laboral, los procedimientos de conciliación y las comisiones de resolución de conflictos laborales.

62. Los trabajadores y empleados domésticos pueden interponer denuncias ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos.

63. La Comisión Nacional de Derechos Humanos lleva a cabo actuaciones de concienciación y realiza campañas divulgativas sobre los derechos enunciados en la Convención, recibe las denuncias de actos de discriminación racial y las resuelve con la cooperación de las instancias competentes. A modo de ejemplo, se denunció ante la Comisión que en el Audio Education Complex no se permitía la matriculación de niños no qataríes con discapacidad auditiva o sordera en los ciclos de guardería y educación preescolar, así como que los niños no qataríes con discapacidad no eran admitidos en las guarderías para niños con discapacidad (Circular núm. 5/2018 relativa a la inscripción de los alumnos de primera matrícula y con necesidades de apoyo educativo adicional en el curso académico 2018/19).

64. La Comisión Nacional de Derechos Humanos recibió nueve denuncias relativas a la suspensión en el curso 2018/19 de ciertos servicios esenciales que se prestaban a los alumnos no qataríes con discapacidad en los centros de integración dependientes del Ministerio, en particular el servicio de transporte escolar. En los cursos anteriores, el Ministerio prestaba ese servicio de manera gratuita. Los hechos denunciados discriminan a los alumnos no qataríes con discapacidad, en contravención de la Convención sobre los Derechos del Niño y de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ambas ratificadas por el Estado de Qatar, en particular de los artículo 3 (Principios generales), 7 (Niños y niñas con discapacidad), 9 (Accesibilidad) y 24 (Educación) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. La Comisión Nacional de Derechos Humanos ha venido interpelando a las instancias competentes sobre esas irregularidades desde el día 24 de diciembre de 2018. Hasta la fecha no ha recibido respuesta.

Recomendación núm. 5

65. Sírvanse consultar el párrafo 15 del presente informe, relativo al artículo 4 de la Convención.

Novedades ejecutivas e institucionales que promuevan la aplicación de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

a) El Estado ha reorganizado la Dirección de la Familia del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales y ha redefinido la Qatar Social Work Foundation como fundación privada de reconocida utilidad pública. De esa fundación dependen, entre otros organismos, el Centro de Habilitación Social, el Centro de Orientación Familiar, el Centro de Atención a los Huérfanos, el Centro para el Empoderamiento y la

Atención de las Personas de Edad, el Centro Shafallah para las Personas con Discapacidad, el Centro para el Desarrollo Social y la Fundación Mejores Amigos para las Personas con Discapacidad. El Estado también ha constituido la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, que se ha ocupado de formular la estrategia nacional pertinente.

66. La Constitución ampara la libertad de pensamiento, creencia y religión. “La libertad de culto está garantizada para todos con sujeción a la ley, el orden público y las buenas costumbres” (art. 50).

67. La población de Qatar ejerce su libertad religiosa. En el Estado hay templos de todas las comunidades cristianas. El Centro Internacional de Doha para el Diálogo Interconfesional desempeña una función fundamental en la difusión de la cultura del diálogo, la convivencia pacífica y la aceptación de las diferencias.

68. El artículo 256 del Código Penal de Qatar (Ley núm. 11/2004) castiga los actos de vilipendio de las religiones celestiales (el Islam, el Cristianismo y el Judaísmo), así como la blasfemia contra la Entidad Divina y los profetas y los actos de ultraje, deterioro, daño o profanación de edificaciones destinadas a los ritos religiosos.

Recomendación núm. 6

69. En los años inmediatamente anteriores a la presentación de este informe, el Estado de Qatar aprobó reformas y medidas legislativas de carácter general encaminadas a modernizar y dinamizar su mercado laboral, asegurar la contratación justa de los trabajadores en el extranjero y proporcionar empleo decente a todos. Esas medidas forman parte de los esfuerzos desplegados para reforzar el ordenamiento jurídico y ajustarlo a las convenciones ratificadas por el Estado y a los estándares internacionales en la materia. En un período de tiempo muy corto, Qatar ha avanzado de manera notable en esta esfera gracias a la aprobación, diligente e incesante, de ajustes legislativos. El 30 de agosto de 2020, el Estado aprobó varias modificaciones esenciales a su ordenamiento que garantizan a los trabajadores la movilidad laboral. A tal fin suprimió la condición de no oposición por el empleador al cambio de instancia contratante y fijó un salario mínimo interprofesional no discriminatorio para los trabajadores y empleados domésticos. Adviértase que el Estado ya reconoció el derecho de los trabajadores migratorios, con independencia de su colectivo de pertenencia, a abandonar el país de forma temporal o definitiva cuando suprimió el requisito de autorización previa de salida. Las medidas que se exponen a continuación, en definitiva, han desmantelado y abrogado de manera completa e irrevocable el régimen de patronazgo (*kafala*).

1. Facilitación del cambio de empleador

- La Resolución del Ministerio del Interior núm. 51/2020, de 14 de septiembre, modificó el Reglamento Ejecutivo de la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios. El nuevo tenor de su artículo 65 dispone lo siguiente: “El trabajador migratorio podrá cambiar de empleador con sujeción a la ley y a los reglamentos pertinentes”.
- El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha aprobado un nuevo modelo de contrato de trabajo para los empleados domésticos que comprende cláusulas claras sobre la finalización de los servicios. El objetivo de esa medida es asegurar que el trabajador doméstico pueda rescindir su contrato de trabajo en cualquier momento, siempre que lo hubiera notificado en el plazo de preaviso preceptivo, así como garantizar su movilidad en el mercado de trabajo nacional en igualdad de condiciones que el resto de los trabajadores y al amparo de las modificaciones legislativas señaladas. El Gobierno de Qatar apoya sin ambages a los empleados domésticos que, víctimas del maltrato o la discriminación por cualquiera de los motivos enunciados en la Convención, deseen cambiar de empleador.

2. Fijación de un salario mínimo no discriminatorio para los trabajadores y empleados domésticos

- La Ley núm. 17/2020 del Salario Mínimo de los Trabajadores y Empleados Domésticos se aplica sin discriminación ni distinción por nacionalidad o sector, incluidos los trabajadores domésticos. La Comisión del Salario Mínimo, cuya constitución se ordenaba en esa ley, fue finalmente establecida en aplicación de la Resolución núm. 33/2020 del Consejo de Ministros y se ocupa de revisar el salario mínimo.
- La Resolución núm. 25/2020 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales fija en 1.000 riales mensuales el salario mínimo de los trabajadores y empleados domésticos. De no proporcionar al trabajador o empleado vivienda adecuada y alimentos, el empleador le abonará 500 y 300 riales mensuales en concepto, respectivamente, de alojamiento y manutención. El salario mínimo se hizo efectivo en marzo de 2021.

3. Supresión del requisito de autorización previa para abandonar el país

- La Ley núm. 13/2018 suprimió el requisito de autorización previa para abandonar el país que pesaba sobre los trabajadores sujetos al Código del Trabajo. La Resolución Ministerial núm. 95/2019 lo suprimió también para los empleados de los ministerios y órganos gubernamentales, las entidades y los organismos públicos, el sector petrolífero y gasístico y sus empresas dependientes, los trabajadores del mar y del sector agropecuario, y los trabajadores del sector privado. Esos colectivos pueden abandonar el país, de forma temporal o definitiva, sin autorización expresa. No obstante, el empleador podrá cursar una solicitud previa y causada al Ministerio del Interior en la que figuren los nombres de los trabajadores de esos colectivos que a su criterio deban ser autorizados a abandonar el país por la naturaleza de su labor, siempre que su número no supere el 5 % de la plantilla y se trate de trabajadores altamente cualificados (director ejecutivo, responsables financieros, responsable de las operaciones cotidianas de la empresa y director de tecnologías de la información y la comunicación).
- El Decreto Ministerial núm. 95/2019 suprimió el requisito de autorización previa para abandonar el país que pesaba sobre los empleados domésticos.

4. Constitución del Fondo de Apoyo y Seguros para los Trabajadores

- El Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores, establecido en virtud de la Ley núm. 17/2018, facilita los recursos financieros adecuados y sostenibles que permitan brindar apoyo a los trabajadores, asegurarlos y abonarles las cantidades decretadas por las comisiones de resolución de conflictos laborales en caso de insolvencia e incapacidad de pago del empleador, al que posteriormente le serán reclamadas las cantidades desembolsadas. Desde la fecha de su constitución, el Fondo ha abonado un total de 14 millones de riales (unos 3,85 millones de dólares de los Estados Unidos) a 5.744 trabajadores.

5. Participación de los trabajadores en las elecciones y constitución de las comisiones paritarias

- La Resolución núm. 21/2019 del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, por la que se regulan los requisitos y procedimientos para la elección de los representantes de los trabajadores en las comisiones paritarias, fue promulgada con arreglo a lo previsto en el artículo 125 del Código del Trabajo. Esa resolución constituye un hito en el proceso de reformas emprendidas por el Estado para promover la participación obrera en las elecciones, mejorar las condiciones de vida de los trabajadores migratorios y proteger sus derechos en consonancia con los principios y normas de derechos humanos y con los estándares internacionales en la materia. Las comisiones paritarias constituyen una plataforma de diálogo entre el trabajador y el empleador en la que ambas partes hacen valer sus intereses. En las comisiones también se examinan y debaten cuestiones laborales, en particular la

organización del trabajo, las vías para incrementar y mejorar la productividad, los programas de capacitación, la prevención de riesgos laborales, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud ocupacionales y el fomento de la concienciación general de los trabajadores.

6. Aprobación de la Política de Inspección Laboral y de la Política de Seguridad y Salud Ocupacionales

- La Política de Inspección Laboral y la Política de Seguridad y Salud Ocupacionales garantizan la aplicación de estrategias mejor dirigidas, coordinadas y basadas en datos, así como la mejora de la recopilación y el análisis de la información relativa a los accidentes laborales, las estrategias de capacitación, las campañas informativas, las inspecciones sobre el terreno y la investigación de los inspectores de trabajo en caso de accidente laboral. El informe anual sobre las labores desarrolladas por la Dirección de Inspección Laboral en 2019 pretende promover la transparencia y la rendición de cuentas, de conformidad con lo previsto en el Convenio sobre la Inspección del Trabajo, 1947 (núm. 81). La Dirección de Inspección Laboral ha formulado un plan general de fomento de la capacitación para los años 2019 a 2021 y ha impartido formación a todos los inspectores de trabajo, inclusive sobre las técnicas de inspección laboral, el Código del Trabajo, el trabajo forzado y la trata de personas.
- Entre las modificaciones al Código del Trabajo introducidas por el Decreto-ley núm. 18/2020 conviene señalar la adopción de medidas más estrictas para la protección de los trabajadores frente a los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales, la imposición de sanciones a quienes incumplan los requerimientos de habitabilidad de las viviendas destinadas a los trabajadores y el refuerzo de las atribuciones conferidas a los inspectores de trabajo, de modo que su labor resulte más eficiente y se revierta con prontitud toda posible irregularidad.
- La Dirección de Inspección Laboral, con miras a proteger a los trabajadores frente a los riesgos derivados del estrés térmico, organizó una campaña de inspecciones para asegurarse de que las empresas cumplieran la resolución ministerial relativa a la jornada laboral al aire libre durante la estación estival. La campaña, realizada entre el 15 de junio y el 31 de agosto de 2020 por los inspectores del Ministerio en todo el territorio del Estado, condujo a la clausura de 263 lugares de trabajo de las empresas infractoras.
- En la Resolución del Ministro de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales núm. 17/2021, de 24 de mayo, relativa a las medidas de prevención para la protección de los trabajadores frente al estrés térmico, se fija la jornada laboral para los trabajos que se desarrollen al sol, en lugares al aire libre o en lugares sombreados y ventilados entre el 1 de junio y el 15 de septiembre. La resolución prohíbe trabajar entre las 10.00 y las 15.30 horas y obliga al empleador a colocar en lugar visible los horarios de trabajo, de modo que todos los trabajadores puedan consultarlos, así como los inspectores de trabajo durante sus visitas a la empresa.

7. Lucha contra la trata de personas

70. El Estado de Qatar se adhirió mediante el Decreto núm. 10/2009 a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y al Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa esa Convención. Conviene señalar en este sentido la promulgación de la Ley núm. 15/2011 contra la Trata de Personas, que fue modificada mediante la Ley núm. 5/2020, y de la Resolución núm. 15/2017 del Consejo de Ministros, por la que se constituye la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, organismo responsable de la coordinación entre las instancias nacionales con competencias en materia de vigilancia, prevención y lucha contra la trata de personas.

71. En la Fiscalía de Asuntos de Residencia se ha establecido una dependencia especializada en la trata de personas y, en el Ministerio del Interior, la Dirección de la Trata de Personas, dependiente de la Dirección de Investigación Criminal.

72. Para luchar contra la trata de personas, el Estado de Qatar ha intensificado las campañas de divulgación e inspección, ha promovido la cooperación internacional, ha intercambiado conocimiento experto y ha emprendido numerosas iniciativas en colaboración con las instancias gubernamentales y no gubernamentales. La Comisión Nacional contra la Trata de Personas ha impartido numerosos cursos y ha organizado mesas redondas con miras a fomentar el nivel de capacitación de las instancias y personas responsables de la lucha contra la trata de personas. Esas actuaciones se ejecutaron con la colaboración de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, la OIT y las embajadas del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte y de los Estados Unidos de América.

73. El Estado ha proveído de albergues adecuados a las víctimas de la trata de personas. Se ha inaugurado el Dar Al Aman Al Shamil, dependiente del Centro para la Protección y la Rehabilitación Social (Aman), que es una de las entidades integradas en la Qatar Social Work Foundation. Dar Al Aman Al Shamil es un albergue de enfoque integrador que, en un entorno de atención sociosanitaria integral, presta servicios de protección y rehabilitación a sus beneficiarios, incluidas las víctimas de la trata de personas, en particular empleadas domésticas. Recientemente se ha inaugurado también el Centro de Atención Humanitaria con la colaboración de la Comisión Nacional contra la Trata de Personas y la Media Luna Roja de Qatar. Esta entidad proporciona protección y atención social a los trabajadores que lo necesiten y está especializada en la prestación de asistencia jurídica y ayuda a las víctimas de la trata de personas, así como en la rehabilitación y la integración social de esas personas y en el acogimiento temporal de los trabajadores que precisen atención con miras a garantizar su partida segura del Estado. El Centro de Atención Humanitaria tiene capacidad para albergar a unas 200 personas.

74. El Estado ha velado por que se cumplan de manera íntegra las medidas encaminadas a proteger a los trabajadores migratorios y se castigue a quienes las infrinjan. El Estado también ha facilitado información sobre el cumplimiento de esas medidas.

75. Entre 2019 y 2020, se remitieron a la Comisión contra la Trata de Personas los casos que se detallan a continuación.

<i>Núm. de casos</i>	<i>Núm. de acusados</i>	<i>Penas</i>
11	6	Multa (de entre 5 000 y 20 000 riales qataríes)

76. En fecha reciente, la Sala de Delitos Graves del Tribunal de Primera Instancia, en aplicación de la Ley núm. 15/2011 contra la Trata de Personas, antes señalada, condenó a 10 años de prisión con trabajos forzados y ejecución forzosa y a 200.000 riales de multa a dos personas declaradas culpables de la comisión de actos de trata de personas de las que fueron víctimas dos empleadas domésticas. En la sentencia se condena a los acusados a pagar solidariamente a cada una de las actoras civiles 1 millón de riales qataríes en concepto de indemnización. Los organismos concernidos (la Policía, la Fiscalía y la Comisión Nacional contra la Trata de Personas) habían investigado previamente el caso y habían tomado las medidas oportunas para que, durante la investigación y después de ella, se atendiera y protegiera a las víctimas, que fueron acogidas en el Centro de Protección y Rehabilitación Social (Aman) tras recibir la atención sanitaria que precisaban.

Proteger a los trabajadores migratorios del abuso y la explotación, y asegurar el pago oportuno de sus salarios

77. En el párrafo 70 del presente informe se exponen con detalle las nuevas leyes y las medidas ejecutivas que han permitido abrogar el régimen de *kafala* y garantizar la protección de los trabajadores frente al abuso y la explotación. A esas normas y medidas se añaden las actuaciones señaladas más arriba para luchar contra la trata de personas y proteger y ayudar a sus víctimas.

78. El Estado protege el salario de los trabajadores y el resto de sus emolumentos, así como se asegura de que les sean abonados de manera regular y oportuna. En 2015 se habilitó un sistema de protección salarial en aplicación de lo dispuesto en la Ley núm. 1/2015, por la que se modificó parte del articulado del Código del Trabajo, y en la Resolución Ministerial núm. 4/2015. El sistema de protección salarial es un marco jurídico integral que obliga al

empleador a transferir el salario a la cuenta bancaria del trabajador en los siete días siguientes a la fecha de devengo. La transferencia debe ser rastreable por el mecanismo de inspección electrónica, lo que permite detectar a los infractores y sancionarlos con pena de prisión o multa, así como suspender todos sus trámites en curso ante el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales e impedir que obtengan nuevos permisos de trabajo. El sistema de protección salarial ha contribuido a que los salarios se abonen de forma oportuna y a que las controversias en la materia se solventen con mayor transparencia. Más de 1.660.000 trabajadores que reunían los requisitos para ello, de un total de 1.710.000, se han registrado en el sistema de protección salarial (el 96 %).

79. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales vela por que los infractores de esas medidas sean procesados y se les apliquen las sanciones señaladas. El Ministerio suspende todo trámite en curso del empleador que infrinja el sistema de protección salarial y le prohíbe contratar nuevos trabajadores en el extranjero, se levanta acta de la infracción y se remite el caso a las instancias policiales y a la Fiscalía para que se tomen las medidas legales oportunas. El Ministerio coordina su labor con el Ministerio del Interior y con la Fiscalía para asegurarse de que los trabajadores de la empresa infractora sean transferidos a otra instancia contratante y no se condesienda con el patrono infractor. El sistema de protección salarial también permite solucionar los litigios laborales con mayor transparencia. La Unidad de Protección Salarial impide a la empresa infractora el acceso a los servicios del Ministerio de Desarrollo Administrativo para acelerar su bloqueo. En enero de 2020, la dependencia citada impidió a 588 empresas acceder a sus servicios y en fecha posterior de ese año, debido al confinamiento total y a las restricciones impuestas como consecuencia de la pandemia de COVID-19, impuso la misma medida a 8.756 empresas e incrementó el número de infracciones comunicadas a la Policía. En la actualidad se trabaja para reforzar la comunicación con el Ministerio del Interior y garantizar que se apliquen con prontitud las medidas que corresponda en los casos más urgentes.

80. Endurecimiento de las sanciones contra los infractores: el Estado ha promulgado normas legislativas que endurecen las sanciones por la infracción del sistema de protección salarial, entre otras la Ley núm. 18/2020, por la que se modifica lo dispuesto en el artículo 145 *bis* del Código del Trabajo. También se han modificado los tenores de los artículos 144 y 145 de esa ley.

81. Puesta al día del sistema de protección salarial y fomento de la transparencia en el cálculo del salario: El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha realizado una evaluación del sistema de protección salarial con la colaboración de la Oficina de Proyectos de la OIT en Doha. Un experto independiente detectó ciertas lagunas y formuló las recomendaciones oportunas con miras a que se mejorara el sistema y se promoviera su transparencia y eficiencia. El sistema de protección salarial es clave para la aplicación del salario mínimo no discriminatorio. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, la OIT y el Banco Central de Qatar, entre otros organismos, velan por que se apliquen las recomendaciones formuladas en el informe independiente señalado. El Estado ha actualizado la información sobre los emolumentos abonados mensualmente a cada trabajador a fin de que el sistema detecte las transferencias por importe menor al del salario mínimo, así como ha añadido desgloses específicos para los complementos salariales por manutención y vivienda y para las horas extraordinarias, todo ello con miras a lograr el mayor grado de transparencia en el cálculo de los emolumentos. El Estado vela por que los trabajadores puedan solicitar la nómina y conocer con detalle cómo se calculan sus emolumentos, así como solicitó un examen de las buenas prácticas internacionales en materia de comprobantes de pago. Actualmente se están estudiando las conclusiones de ese examen y se están elaborando diferentes modelos de comprobante que permitan a los trabajadores consultar, con total transparencia, el cálculo de sus emolumentos.

Asegurarse de que no se confiscan pasaportes y de que los empleadores que infrinjan esta norma sean sancionados

82. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 8, párrafo 3, de la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, y en sus normas modificatorias señaladas, el empleador no puede retener el pasaporte contra la voluntad del trabajador y debe entregárselo.

83. El legislador qatarí castiga con severidad al infractor de esas normas. El artículo 39 de la Ley núm. 21/2015 afirma: “El que infrinja lo dispuesto en el artículo 8, párrafo 3, de esta Ley será castigado con multa de hasta 25.000 riales”.

84. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, el Ministerio del Interior y la Fiscalía han coordinado su labor para asegurarse de que no se retengan los pasaportes de los trabajadores. Las denuncias de retención ilegal de pasaporte se transfieren a la Fiscalía. La mayoría de esas denuncias han sido investigadas, se ha obligado al empleador a restituir el pasaporte a su titular y los infractores han sido puestos a disposición del órgano jurisdiccional competente.

85. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha puesto a disposición de los trabajadores y empleados domésticos numerosas vías modernas y accesibles de denuncia, entre otras la línea telefónica directa de denuncia, que está disponible las 24 horas, aplicaciones inteligentes, como *Amerni* y la plataforma unificada de denuncias, y el procedimiento de comunicaciones.

Asegurarse de que no existan diferencias salariales, a trabajo igual, entre los trabajadores migratorios en función de su país de origen

86. El ordenamiento nacional no diferencia a los trabajadores migratorios en función de su país de origen. El legislador emplea una formulación genérica al determinar los derechos y las obligaciones que conciernen a los sujetos a la norma, de modo que no se discrimine entre ellos por motivos de origen racial o nacional o de cualquier otra índole. Los convenios bilaterales en materia de contratación de trabajadores en el extranjero suscritos por el Estado de Qatar con los Estados de origen de los trabajadores tampoco incurren en discriminación por motivo de origen nacional. No se hace distinción alguna entre unos y otros Estados al abordar los derechos de los trabajadores migratorios o sus salarios. Adviértase, en particular, que el Estado dispone de un modelo estandarizado que aplica a todos los convenios bilaterales y memorandos de entendimiento para la contratación exterior, con independencia de la nacionalidad de los trabajadores. Las cláusulas de esos convenios son las mismas para todos los Estados y no se distingue entre ellos en materia de derechos laborales. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha aprobado también un modelo de contrato de trabajo que se aplica a los trabajadores de todas las nacionalidades, sin distinción por motivos de origen, nacional o étnico, o religiosos. El legislador también afirma la igualdad salarial entre el hombre y la mujer. El artículo 93 del Código del Trabajo dispone lo siguiente: “La mujer trabajadora recibirá igual salario que el hombre por igual trabajo, así como gozará de las mismas oportunidades de capacitación y de ascenso laboral”.

Garantizar el derecho de los trabajadores migratorios al reagrupamiento familiar

87. El Estado de Qatar respeta el derecho de los trabajadores migratorios a la vida familiar y está firmemente comprometido a integrarlos y a preservar su cohesión social. Desde el convencimiento de la importancia y los efectos psicológicos de la vida en familia para el trabajador migratorio, y haciendo honor a su compromiso de erradicar todas las formas de discriminación con arreglo a los principios proclamados por el derecho internacional de los derechos humanos, el Estado garantiza el derecho a la reagrupación familiar con el cónyuge y los hijos.

88. En la Ley núm. 21/2015 de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios se prevé la concesión del permiso de residencia a la cónyuge del residente autorizado, a sus hijos varones hasta que finalicen los estudios universitarios o cumplan 25 años, y a sus hijas hasta que contraigan matrimonio.

Reducir el período que los empleados deben esperar para cambiar de empleador cuando en el contrato no figure un plazo concreto

89. Con arreglo a las modificaciones introducidas recientemente en el Código del Trabajo y que se señalaban en las observaciones relativas a la Recomendación núm. 6, el trabajador migratorio podrá finalizar su contrato de trabajo y cambiar de instancia contratante en cualquier momento y de forma no causada.

Asegurarse de que los trabajadores migratorios gocen de pleno acceso a mecanismos de denuncia y recursos apropiados en caso de violación de sus derechos y proporcionar información sobre la resolución de las denuncias en su próximo informe periódico

90. En el párrafo 17 del presente informe se examinan las medidas tomadas en relación con los mecanismos de denuncia y acceso a los recursos de reparación que se encuentran a disposición de los trabajadores.

Información estadística sobre las denuncias laborales formuladas ante el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de marzo de 2021

<i>Resultado de la denuncia</i>	<i>Núm. de trabajadores denunciados</i>
Resueltas	16 488
En examen	3
Transferidas a las comisiones de resolución de conflictos laborales	6 303
Total	22 794

- Párrafo b):
- En las observaciones relativas al artículo 2 de la Convención se señalaba que las fuerzas del orden proporcionan protección a los trabajadores migratorios.
- Párrafo c):

91. Conviene señalar dos formas principales de maltrato y explotación de que son víctimas los trabajadores migratorios y contra los que lucha el Ministerio del Interior por conducto de su dirección y organismos competentes:

- El tráfico forzado de trabajadores migratorios: El comercio de visados se castiga en el artículo 4 de la Ley núm. 21/2015 con una pena disuasoria (prisión de hasta tres años y multa de hasta 50.000 riales). La Dirección de Investigación y Procesamiento del Ministerio del Interior persigue a los infractores de esa norma, les aplica medidas estrictas y los pone a disposición de la Fiscalía de Asuntos de Residencia y, seguidamente, de la Sala de Asuntos de Residencia. En el cuadro siguiente figuran datos sobre los resultados obtenidos en esta esfera durante 2020:

<i>Año</i>	<i>Núm. de casos de tráfico de visados</i>	<i>Núm. de resoluciones judiciales</i>
2020	136	39

- En el cuadro siguiente figuran datos sobre los resultados obtenidos en los casos de retención de pasaporte durante 2020:

<i>Año</i>	<i>Núm. de casos de retención de pasaporte</i>	<i>Núm. de resoluciones judiciales dictadas</i>
2020	37	8

- En un plano conexo conviene señalar lo siguiente:

1. Se han inaugurado 14 centros de expedición de visados para Qatar en 8 Estados diferentes de Asia. En esos centros se tramita la contratación de los trabajadores migratorios y, en particular, se inscriben sus datos, se les practica un reconocimiento médico y se formalizan, en el país de origen, los contratos electrónicos. Todo ello simplifica el proceso y dificulta el tráfico forzado de trabajadores migratorios.

2. Las instancias competentes del Ministerio del Interior han concluido el procedimiento de cambio de empleador de 2.904 trabajadores migratorios, pese a la oposición del empleador previo.

Recomendación núm. 7

92. El legislador ha articulado los principios que rigen la protección a los colectivos vulnerables y las normas que aseguran la efectividad de sus derechos. Con arreglo a la Constitución, la relación entre los trabajadores, con independencia de su categoría, y los empleadores se funda en la justicia social, la cual permite lograr la equidad y la igualdad de oportunidades, proporcionar una vida digna y los medios para lograrla, y promover el ejercicio de todos los derechos humanos reconocidos por las religiones reveladas y los instrumentos internacionales. Los Estados han codificado esos derechos y regulado las relaciones laborales en sus ordenamientos nacionales. A este respecto, el artículo 30 de la Constitución dispone que “las relaciones entre empresarios y trabajadores se fundan en la justicia social y están reguladas en la ley”. En este sentido es fundamental el equilibrio entre las partes, ya que una relación contractual sólida es beneficiosa tanto para ellas como para la sociedad qatarí en su conjunto. La Constitución y la legislación nacional buscan restablecer ese equilibrio y revertir las situaciones de vulneración, con independencia de que se produzcan al entrar en vigor el contrato de trabajo o durante su ejecución o vigencia. Los trabajadores domésticos están protegidos por la Ley núm. 15/2017 de los Empleados Domésticos, en la que se regula la relación entre ellos y sus empleadores con arreglo a las normas internacionales más avanzadas y a los convenios internacionales. Esa ley determina los criterios y las normas que rigen el trabajo doméstico y la contratación (formalización, características y naturaleza del contrato, medidas de control, derechos y obligaciones contractuales, terminación o expiración, y sanciones por incumplimiento). La Ley de los Empleados Domésticos es de orden público y, por tanto, su vigencia es inmediata y directa, prevalece en los contratos formalizados con arreglo a la legislación anterior y anula toda condición contraria a sus disposiciones, incluso la acordada antes de su vigencia. Los derechos económicos y de otra índole se calculan con arreglo a lo dispuesto en la nueva ley. En las controversias entre empleadores y empleados rige lo dispuesto en el Título XI *bis* del Código del Trabajo, promulgado mediante la Ley núm. 14/2004, y en el artículo 18 de la Ley de los Empleados Domésticos (“en los conflictos entre empleadores y empleados relativos a las disposiciones de esta Ley o al contrato de trabajo rigen las disposiciones del Título XI *bis* del Código del Trabajo”).

93. El legislador ha previsto varias etapas en el proceso de resolución de los conflictos, que comienzan con la resolución amistosa y terminan con la vía judicial. En el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ha quedado constituida una comisión de resolución de conflictos laborales cuya labor se regula en el artículo 115 *bis*, párrafos 1 a 7, del Código del Trabajo, que fue promulgado mediante la Ley núm. 14/2004 y modificado mediante la Ley núm. 13/2017. El legislador otorga a esa comisión un carácter jurisdiccional y le confiere facultades bastantes para resolver las controversias entre trabajadores y empleadores en el menor plazo posible y con atención a los intereses de ambas partes.

94. La Ley núm. 15/2017 de los Empleados Domésticos recoge numerosos principios y normas enunciados en el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), y en la Recomendación sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 201), que completa el Convenio. La Ley de los Empleados Domésticos se caracteriza por su carácter punitivo, ya que muchas de sus disposiciones prevén sanciones y tienen carácter imperativo. Es evidente la función principal que esta ley desempeña en la lucha contra la trata de personas y en la prevención de todas las formas de maltrato, violencia y acoso sexual, cuyas principales víctimas son los empleados domésticos.

95. En relación con la protección dispensada a los empleados domésticos por la Ley núm. 15/2017 conviene señalar lo siguiente:

a) La Ley núm. 15/2017 fija la jornada laboral máxima en 10 horas. No obstante, el contrato de trabajo estándar aprobado por el Ministerio señala que la jornada pactada es de 8 horas ordinarias, a las que se pueden añadir 2 horas extraordinarias al día. En consecuencia, la jornada máxima establecida en la ley citada es de 10 horas que, en la práctica, incluyen las horas extraordinarias, que deben ser compensadas al trabajador (lo que se ajusta a lo dispuesto en el Código del Trabajo, que es de aplicación al resto de trabajadores). El trabajador tiene derecho a una licencia semanal remunerada que no será inferior a 24 horas consecutivas;

b) El empleador proporcionará al empleado, en caso de enfermedad o accidente acaecido durante o por causa del trabajo, manutención y vivienda que reúna las condiciones de habitabilidad, así como atención sanitaria apropiada, medicamentos y suministros médicos, sin que ello suponga gasto alguno para el trabajador. El empleado será tratado correctamente y de modo que se preserve su dignidad y su integridad física. Su vida o su salud no serán expuestas a peligro. No sufrirá daño físico o psicológico alguno ni será obligado a trabajar durante la baja por enfermedad, el tiempo de descanso diario o la licencia semanal, salvo que las partes haya pactado otra cosa;

c) El empleador abonará al empleado el salario mensual pactado en moneda qatarí al final de cada mes solar y, en cualquier caso, antes del día tres del mes siguiente (actualmente se está examinando la posibilidad de adoptar un mecanismo similar al sistema de protección salarial y específico para los trabajadores domésticos);

d) Regulación de las cuestiones relativas a la licencia anual y al finiquito: Por cada año solar de servicio, el empleado tiene derecho a una licencia anual retribuida de tres semanas y a billetes de ida y vuelta a su país de origen para pasar ese tiempo. Al finalizar la relación laboral, el empleador abonará al trabajador un finiquito y cualesquiera otras cantidades que le adeudara. La cuantía del finiquito será igual a la del salario de tres semanas por cada año de servicio;

e) Se determinarán los supuestos en los que el empleado podrá finalizar la relación contractual antes del vencimiento del contrato;

f) El trabajador será indemnizado en caso de accidente laboral con arreglo a lo previsto en el Código del Trabajo;

g) Los infractores de las disposiciones de la ley señalada serán sancionados con multa de hasta 10 mil riales qataríes.

96. El trabajador podrá extinguir el contrato antes de su vencimiento sin perder el derecho a finiquito por finalización de servicios en los supuestos siguientes: si el empleador incumpliere las obligaciones que le conciernen en virtud del contrato de trabajo o las disposiciones de la ley; si el empleador, o quien lo represente, impusiera condiciones de trabajo fraudulentas en perjuicio del trabajador; si el empleador o un miembro de su familia agrediere físicamente al trabajador o pusiere en peligro cierto su vida, y si el empleador o alguno de sus convivientes conociera la existencia de un riesgo grave para la integridad o la salud del trabajador y no actuara para evitarlo.

97. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales divulga de manera incesante los derechos fundamentales de los empleados domésticos antes señalados y para concienciar a los empleadores de la importancia de la labor que realizan los empleados y de la necesidad de velar por ellos y salvaguardar sus derechos. En junio de 2020, con ocasión del Día Mundial de los Trabajadores Domésticos y con la colaboración de la OIT y una organización no gubernamental, se organizó una conmemoración en línea en la que se tradujo a las lenguas inglesa y árabe un folleto informativo con información destinada a los empleadores de trabajadores domésticos. El evento está siendo difundido a gran escala por los medios de comunicación, las redes sociales, los organismos gubernamentales y la Federación Internacional de Trabajadores del Hogar. El Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales también realizó una campaña pública de concienciación sobre el trabajo decente y los trabajadores domésticos.

98. Durante el período de suspensión de las actividades comerciales ocasionado por la pandemia de COVID-19, el Banco Central de Qatar y el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales cursaron directrices a las entidades bancarias a fin de que eliminaran las restricciones impuestas a los empleados domésticos para abrir cuentas bancarias, de modo que pudieran continuar percibiendo sus emolumentos y enviando transferencias a sus países de origen.

Asegurar la protección de las trabajadoras domésticas migratorias contra la violación y los abusos sexuales

99. Estos delitos se abordan de manera bastante en el capítulo del Código Penal en que se tipifican los delitos contra las personas y en virtud del cual los actos de agresión física, los

abusos deshonestos y la violación pueden castigarse incluso con la pena capital. Todas esas disposiciones constituyen un importante elemento de disuasión de la violencia contra la mujer.

100. El Estado ha ejecutado diversas medidas encaminadas a combatir la violencia contra la mujer, en particular la constitución en 2013 del Centro de Protección y Rehabilitación Social (Aman), en el que las mujeres y los niños víctimas de la violencia son atendidos gracias a los medios siguientes:

- Las dependencias externas de todos los sectores del Estado, en particular los establecimientos sanitarios, judiciales, policiales y comunitarios, facilitan a los colectivos de destino el acceso al Centro de Protección y Rehabilitación Social y agilizan los trámites jurídicos y judiciales.
- Aplicaciones informáticas como *Saadni [Ayúdame]* ofrecen ayuda y protección a las muchachas y les facilitan la denuncia en caso de maltrato o violencia. En la aplicación *Shaawirini [Aconséjame]*, un equipo de especialistas presta asesoramiento jurídico y psicosocial con la cooperación de las instancias gubernamentales competentes.
- Personal especializado recibe a los beneficiarios y les brinda atención psicosocial y jurídica. Tras evaluar el caso, atienden a la mujer en cuanto necesite, la orientan y la remiten a la instancia competente, que la ayudará a resolver el problema y ser atendida.
- El Centro de Protección y Rehabilitación Social, en su función de asesoramiento y apoyo a las mujeres víctimas de la violencia, ha suscrito recientemente un protocolo de cooperación con la Asociación de Abogados Qataríes con miras a proporcionar asistencia letrada a personas desfavorecidas de sus colectivos de interés. Los abogados, de forma voluntaria, incoan y sustancian la acción ante los órganos jurisdiccionales, con independencia de su tipo y categoría.
- El Centro de Protección y Rehabilitación Social también documenta, con la más absoluta confidencialidad, la información sobre los casos que atiende o le son transferidos y que guarden relación con episodios de violencia o situaciones de desestructuración familiar de las que sean víctimas mujeres. El Centro interpreta esos datos, elabora estadísticas con fines de investigación o para formular planes de actuación, detecta deficiencias y problemas y trabaja para solventarlos y asegurar la prestación de servicios de excelencia.
- El Centro presta servicios multidimensionales (psicológicos, sociales, jurídicos y laborales) de rehabilitación a las mujeres víctimas de actos de violencia. Para ello dispone de un paquete de actuaciones protocolizadas que se ajustan a un plan individualizado, así como de servicios de integración y de atención posterior. Esta se proporciona una vez finalizado el plan de rehabilitación y permite continuar dando seguimiento al caso, verificar que la situación permanece estable y sin retrocesos, y proporcionar servicios de empoderamiento socioeconómico y educativo, albergue y atención residencial. El centro Dar Al Aman Al Shamil es un albergue de enfoque integrador que, en un entorno de atención sociosanitaria integral, presta servicios de protección y rehabilitación a sus destinatarios, en particular a víctimas de la trata de personas (sobre todo empleadas domésticas).

Ratificar el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos de la OIT

La Ley núm. 15/2017 se ajusta a las normas internacionales sobre el trabajo y a las disposiciones del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), en particular desde que el Estado adoptó el nuevo modelo de contrato de trabajo para los empleados domésticos con el fin de armonizar sus derechos con los de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, como se detalló con anterioridad.

Proporcionar información detallada en su próximo informe periódico sobre la aplicación de las leyes que protegen a los trabajadores domésticos migratorios de la explotación laboral, con datos sobre el número, el tipo y el resultado de las denuncias presentadas por los trabajadores domésticos migratorios.

101. En los párrafos anteriores del presente informe se exponen las medidas tomadas por el Estado para promover la aplicación de la Ley núm. 15/2017 de los Empleados Domésticos, en particular la adopción por el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales del nuevo modelo de contrato para los trabajadores domésticos con objeto de armonizar sus derechos con los del resto de trabajadores, que están sujetos al Código del Trabajo. También conviene señalar las labores emprendidas para informar a esos empleados de los derechos que les asisten y de la disponibilidad de la línea telefónica directa de consulta y denuncia, así como para promover los mecanismos de resarcimiento que les permiten acceder a la justicia y las medidas adoptadas para proteger a los empleados domésticos frente a la explotación y la trata de personas y que consisten, en particular, en ayudarlos y proporcionarles albergues apropiados (el Dar Al Aman y el Centro de Atención Humanitaria), en particular a las mujeres.

* Sírvanse consultar el anexo relativo a las denuncias formuladas por los empleados domésticos entre el 1 de enero de 2020 y el 31 de marzo de 2021 y sus resultados.

	<i>Resultado de la denuncia</i>	<i>Núm. de denuncias</i>
1	Resuelta	328
2	En proceso	146
3	Remitida a los órganos jurisdiccionales	90
Total		564

- Párrafos b), c) y d):

Lo señalado en las observaciones relativas al artículo 2 de la Convención respecto a las medidas tomadas para garantizar la protección policial y jurídica a todos los residentes, incluidos los trabajadores migratorios, es también de aplicación a esos párrafos. Conviene también señalar los logros alcanzados en esta esfera en 2020.

<i>Tipo de denuncia</i>	<i>Núm. de denuncias</i>	<i>Núm. de denuncias remitidas a la Fiscalía</i>	<i>Núm. de condenas</i>	<i>Cuantía media de la multa</i>	<i>Duración media de la condena a prisión</i>
Actos de violencia contra las empleadas de hogar	13	13	3	7 000 riales	Tres meses y medio
Violación de una empleada de hogar	5	5	0	0	0
Maltrato a una empleada de hogar	6	6	0	0	0

Recomendación núm. 8

102. La Visión Nacional de Qatar 2030 establece numerosas metas en materia de cohesión familiar y empoderamiento de la mujer, en particular con miras a fomentar su capacitación y empoderamiento en la esfera de la participación económica. La I Estrategia Nacional de Desarrollo 2011-2016 y la II Estrategia Nacional de Desarrollo 2018-2022 prestan la debida atención a la promoción de los derechos de la mujer. Esos textos de referencia articulan el entorno propicio y consolidado que permitirá hacer efectivos los derechos de la mujer con arreglo a los convenios y tratados internacionales.

103. El Estado, con arreglo a los criterios internacionales, promueve su ordenamiento jurídico con miras a proteger a los trabajadores y toma las medidas necesarias para asegurar a todos los trabajadores, con independencia de su sexo, el acceso sin discriminación al trabajo decente. Como se señaló más arriba, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales ampara los derechos de los empleados domésticos, en particular de las mujeres, que representan un porcentaje significativo de esos empleados.

104. Las últimas modificaciones introducidas en el Código del Trabajo sancionan a quienes incumplan los requerimientos y las especificaciones en materia de salubridad y seguridad que deben cumplir las viviendas de los trabajadores y que se especifican en la Resolución Ministerial núm. 18/2014. Como se señaló en el párrafo 6, relativo a la Recomendación

núm. 6, el Ministerio ha puesto en marcha estrictas campañas de inspección para vigilar que se cumplan esos requerimientos.

105. La Qatar Social Work Foundation presta asistencia a sus colectivos beneficiarios, en particular a las mujeres, en todas las esferas. A continuación se señalarán algunos ejemplos reveladores de la labor desarrollada en favor de la mujer por esa fundación y sus centros adscritos en las esferas del empleo, la educación y la atención sanitaria.

Centros dependientes de la Qatar Social Work Foundation (sírvense consultar los anexos)

- Centro para el Empoderamiento y la Atención a las Personas de Edad (Ehsan).
- Centro para las Personas con Discapacidad (Shafallah).
- Centro de Orientación Familiar (Wifaq).
- Centro Noor para las Personas Invidentes.
- Centro de Protección y Rehabilitación Social (Aman).
- Centro para la Atención a los Huérfanos (Dreema).
- Centro de Desarrollo Social (Nama).

106. El Estado de Qatar atrae a mano de obra de más de 160 países que acuden a participar, por un tiempo determinado, en las obras de construcción de infraestructuras y en todo tipo de empresas. Para trabajar en Qatar no se solicita al trabajador migratorio que declare a qué minoría pertenece. Los trabajadores migratorios son examinados y tratados con sujeción a lo dispuesto en el artículo 35 de la Constitución (“Todas las personas son iguales ante la ley, sin discriminación por motivos de sexo, origen, lengua o religión”).

107. La Comisión Nacional de Derechos Humanos da seguimiento a todas las cuestiones relacionadas con los derechos humanos en el Estado de Qatar, inclusive los derechos de las minorías. La Comisión Nacional no ha recibido denuncia alguna relacionada con las mujeres pertenecientes a las comunidades de inmigrantes.

Recomendación núm. 9

108. Respecto a la recomendación relativa a la no discriminación entre los nacionales y los no nacionales para la compra y venta de bienes inmuebles conviene señalar que, en principio, el dominio está reservado a los qataríes por el pequeño tamaño del Estado y el temor a que su patrimonio inmobiliario termine en manos de no qataríes. No obstante, el ordenamiento jurídico nacional permite a los extranjeros la nuda propiedad y el usufructo de bienes raíces con sujeción a determinados requisitos y normas. El Estado ha determinado los distritos en los que no qataríes podrán disfrutar del dominio, sus privilegios dimanantes y el procedimiento para su adquisición en la Ley núm. 28/2020 de la Regulación de la Nuda Propiedad y el Usufructo de Bienes Raíces por los No Qataríes y en las resoluciones pertinentes del Consejo de Ministros, en particular la Resolución núm. 28/2020. Los no qataríes pueden disfrutar de la nuda propiedad de bienes inmuebles y de su usufructo en 9 y 16 distritos urbanos, respectivamente, es decir, en 25 distritos en total. La resolución citada permite a los no qataríes poseer una unidad habitacional segregada en un complejo residencial o una unidad segregada (oficina o local comercial) en un centro comercial fuera de los distritos señalados en el párrafo anterior, siempre que ello no exija la creación de la unidad ni suponga su modificación o el cambio de su naturaleza, su constitución o su apariencia externa. El Gobierno pretende con ello fomentar numerosos planes de diversificación económica y consolidar un conjunto legislativo complementario con miras a lograr las metas señaladas en la Visión Nacional para Qatar 2030 en las esferas social y económica.

Eliminación de los obstáculos que afrontan los no ciudadanos e igualdad en las esferas del trabajo y el acceso al empleo

109. Los trabajadores migratorios (es decir, no nacionales) constituyen la mayoría de la población en el Estado de Qatar. Conviene señalar que su contratación en el extranjero se rige por contratos de trabajo que se establecen por conducto de las agencias pertinentes. El permiso de residencia de los trabajadores migratorios concluye cuando lo hace su contrato de trabajo. Por ello, la mayoría de los trabajadores migratorios no nacionales presentes en el Estado son personas económicamente activas y que gozan del derecho al trabajo y al acceso a los puestos de trabajo ofertados. Según la encuesta sobre la población activa correspondiente al segundo cuatrimestre de 2020, el 98 % de los varones y el 64 % de las mujeres no qataríes son personas económicamente activas.

110. La legislación qatarí permite la expedición del permiso de residencia al cónyuge del trabajador migratorio y a sus hijos. Además, la Ley núm. 21/2015 permite a las ciudadanas extranjeras convivientes con el padre de familia inmigrante (sus esposas e hijas) ingresar en el mercado de trabajo qatarí, tanto en el sector público como en el privado.

111. El Estado ha aprobado recientemente varias modificaciones legislativas con miras a promover la igualdad de los trabajadores migratorios en la esfera del trabajo y eliminar las barreras al cambio de empleador. Entre ellas conviene señalar el Decreto-ley núm. 19/2020, por el que se modifica parte del articulado de la Ley de la Entrada, la Salida y la Residencia de los Trabajadores Migratorios, y el Decreto-ley núm. 18/2020, de 30 de agosto, por el que se modifican algunas disposiciones del Código del Trabajo.

112. Esa normativa ha fomentado la movilidad en el mercado de trabajo qatarí y ha permitido a los trabajadores buscar mejores oportunidades de empleo. Conviene señalar que un gran número de trabajadores se ha beneficiado de esas normas legislativas. Desde que la ley entró en vigor, en septiembre de 2020, hasta finales de mayo de 2021, 157.645 trabajadores cambiaron de empleador.

Recomendación núm. 10

113. La concesión de la nacionalidad se rige en el Estado de Qatar por el principio de consanguinidad. Se entiende por ello que los hijos se vinculan a la nacionalidad de sus progenitores. El objetivo de ese principio es evitar la doble nacionalidad y la duplicidad de fidelidades. Conviene señalar que el artículo 2 de la Ley núm. 38/2005 de la Nacionalidad Qatarí prioriza con miras a la adquisición de la nacionalidad a los hijos de la mujer qatarí desposada con un extranjero. Esa medida abunda en los servicios y privilegios que los hijos de madre qatarí disfrutaban en las esferas de la educación y la atención de la salud y, de manera general, en cuanto se presuma básico para la vida humana en condiciones decentes.

114. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 2, párrafo 1, de la Ley núm. 10/2018 de la Residencia Permanente, “se otorgará el permiso de residencia permanente a los no qataríes pertenecientes a cualquiera de los colectivos siguientes: 1. Los hijos de la mujer qatarí desposada con un no qatarí”. Además, el Estado de Qatar ha otorgado a esta cuestión la atención que merece desde el debido equilibrio entre los imperativos del bien común y la especificidad del entorno social qatarí, por una parte, y las exigencias impuestas por las normas internacionales de derechos humanos que asisten a la mujer en esa situación, por otra.

115. El Estado de Qatar ha tomado nota de las recomendaciones pertinentes formuladas a este respecto durante el diálogo interactivo sobre el informe nacional relativo a la situación de los derechos humanos presentado al mecanismo del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos en su último período de sesiones. A ello hay que sumar el cuidado y la atención que está previsto que le dispense el Comité de Armonización Jurídica al ajustar el ordenamiento interno a las disposiciones del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

116. En relación con el derecho de la madre a transferir la nacionalidad a sus hijos conviene señalar que la nacionalidad es un derecho individual que concierne al nacido, no a la madre, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 24, párrafo 3, del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (“todo niño tiene derecho a adquirir una nacionalidad”). En la

Ley núm. 38/2005 de la Nacionalidad Qatarí se afirma la igualdad de género en el goce del derecho a la nacionalidad, ya que en ella se dispone que el nacido adquiere la nacionalidad de su padre desde el nacimiento, así como se prioriza a los hijos de la madre qatarí para la concesión de la nacionalidad del Estado.

Recomendación núm. 11

117. A fin de aclarar la posición del Estado de Qatar en relación con este asunto y las medidas que ha tomado al respecto conviene señalar lo siguiente:

- En el Estado se producen desde hace mucho tiempo situaciones de apatridia como consecuencia de factores económicos, geográficos, sociales y jurídicos.
- El Estado promulgó la Resolución núm. 1/1984 del Ministro del Interior, en la que se regula la concesión a las personas apátridas del permiso de residencia temporal.
- A esa resolución pueden acogerse todas las personas apátridas y sus circunstancias se registran en la base de datos del sistema automatizado. Adviértase que el permiso temporal de residencia que reciben esas personas los capacita para gozar de las mismas prerrogativas y los mismos derechos que los residentes sin nacionalidad qatarí.
- El Estado ha adoptado numerosas vías para corregir y reducir las situaciones de apatridia. Entre ellas conviene señalar, además de la promulgación de la resolución citada del Ministro del Interior, las siguientes:

3. Se ha regularizado la situación de las personas apátridas que habían obtenido su nacionalidad de origen mediante la concesión, a la vista de su documentación, de permisos de residencia;

4. Otras personas apátridas, con independencia de su sexo, han obtenido la nacionalidad qatarí;

5. Algunas mujeres han obtenido la nacionalidad qatarí por estar desposadas con ciudadanos qataríes.

- En cuanto a la reducción del número de casos de apatridia, entre 2017 y 2020 se lograron los resultados que se exponen en la tabla siguiente.

	Actuación	2017	2018	2019	2020
1	Regularización	–	1	0	0
2	Adquisición de la nacionalidad qatarí por naturalización	97	285	29	0
3	Adquisición de la nacionalidad qatarí por matrimonio	266	132	7	1

- El Estado ha participado en la campaña mundial para erradicar la apatridia.

118. El Ministerio del Interior acogió con beneplácito la carta del Alto Comisionado para los Refugiados, Sr. Filippo Grandi, en la que se exhorta a los Estados, inclusive a Qatar, a movilizar sus esfuerzos en apoyo a la campaña Acabar con la Apatridia en 10 Años, que impulsa esa organización.

119. El Ministerio del Interior ha considerado conveniente abrir nuevas perspectivas de cooperación con el ACNUDH a fin de lograr los objetivos siguientes:

6. Posibilitar la prestación de asesoramiento y ayuda técnica y jurídica a la Dirección de la Nacionalidad y la Documentación de Viaje en relación con los medios disponibles para reducir los casos de apatridia;

7. Dar a conocer al personal de la Dirección de la Nacionalidad y la Documentación de Viaje las normas internacionales para la reducción de los casos de

apatridia, así como los instrumentos internacionales y las prácticas más avanzadas en la materia.

Conviene señalar que los asuntos relativos a la nacionalidad forman parte de las facultades discrecionales del Estado, ya que su naturaleza toca a la soberanía y la Ley de la Nacionalidad tiene rango de texto constitucional (en el art. 41 de la Constitución se dispone que “una ley con rango constitucional regulará la nacionalidad qatarí”).

120. En la legislación qatarí no hay disposiciones que generen casos de apatridia. El artículo 2, párrafo final, de la Ley núm. 38/2005 antes citada dispone que “el nacido en Qatar de padres desconocidos se asimilará al naturalizado. El expósito se considerará nacido en Qatar, salvo que se demuestre otra cosa”. En la misma ley se determinan los supuestos y las condiciones para la privación y la retirada de la nacionalidad qatarí de modo que se generen casos de apatridia. Las cuestiones relativas a la nacionalidad, por otro lado, tienen rango constitucional. El artículo 41 de la Constitución dispone que “una ley con rango constitucional regulará la nacionalidad qatarí”.

Recomendación núm. 12

121. El artículo 1, párrafo 3, de la Convención citada dispone que “ninguna de las cláusulas de la presente Convención podrá interpretarse en un sentido que afecte en modo alguno las disposiciones legales de los Estados partes sobre nacionalidad, ciudadanía o naturalización, siempre que tales disposiciones no establezcan discriminación contra ninguna nacionalidad en particular”. A juicio de Qatar, las cuestiones relativas a la nacionalidad y la ciudadanía son de carácter constitucional y cada Estado determina de manera independiente sus propios criterios en la materia. En el Estado de Qatar, esas cuestiones tienen en efecto un rango constitucional, como quedó dicho. En relación con algunos derechos, el Estado hace distinciones entre los nacionales y las personas naturalizadas con sujeción a criterios objetivos que no guardan relación alguna con el color de la piel, la ascendencia, el origen o la pertenencia étnica. Entre esos criterios, que se aplican en todos los ordenamientos jurídicos comparables, conviene señalar la obligatoriedad de que transcurra cierto plazo entre la naturalización y el ejercicio en igualdad de condiciones que los nacionales de ciertos derechos, en particular los políticos, con objeto de corroborar la fidelidad del naturalizado para con el Estado.

122. El contenido del presente párrafo debe entenderse en el marco de las políticas públicas y de las inquietudes y preocupaciones de las instancias concernidas respecto a la legislación del Estado. Conviene señalar la existencia de una norma consuetudinaria proclamada por el derecho árabe y regional comparado en materia de nacionalidad según la cual el ejercicio por la persona naturalizada de sus derechos soberanos, en particular los políticos (derecho activo y pasivo de sufragio), no se hace efectivo de manera automática tras la adquisición de la nacionalidad, sino transcurrido un cierto plazo (cinco o más años).

Recomendación núm. 13

123. Para aclarar la posición del Estado de Qatar respecto a esta cuestión y las medidas que ha adoptado el Estado en ese sentido conviene exponer las consideraciones siguientes sobre los derechos de los solicitantes de asilo:

- En el artículo 58 de la Constitución permanente del Estado de Qatar se dispone que “el refugiado político no será extraditado. La ley determinará los requisitos para la concesión del estatuto de refugiado político”.
- Según la Ley núm. 7/2007 de la Resolución de los Litigios Contencioso-Administrativos y sus leyes modificatorias, no podrán recurrirse ante la sala contencioso-administrativa competente, al amparo de lo dispuesto en el artículo 3 de esa ley, las resoluciones dictadas en aplicación de la Ley núm. 11/2018 del Asilo.

- En la Resolución núm. 13/2019 del Consejo de Ministros se determinan los requisitos y las normas para la adquisición del estatuto de refugiado político, así como las prerrogativas y derechos dimanantes de ese estatuto.
- En la Ley núm. 11/2018 del Asilo y sus resoluciones ejecutivas se garantizan diversos derechos. En su artículo 9 se dispone lo siguiente: “El asilado goza de la protección del Estado y, con arreglo a su condición de asilado, de las prerrogativas y los derechos siguientes:
 1. Obtener un documento de viaje, salvo que ello no sea posible por motivos de seguridad nacional u orden público;
 2. Gozar de oportunidades de acceso al empleo, excepto a los cargos relacionados con la seguridad nacional;
 3. Recibir un subsidio mensual, hasta que se le proporcione una oportunidad de trabajo;
 4. Gozar de atención sanitaria;
 5. Tener acceso a la educación;
 6. Tener acceso a la vivienda;
 7. Libertad de culto y de práctica de los ritos religiosos;
 8. Libertad de circulación y viaje;
 9. Tutela judicial.

124. La persona refugiada política puede ejercer el derecho a la reagrupación con el cónyuge y con los familiares en primer grado.

125. Los requisitos y las condiciones para el ejercicio de las prerrogativas y los derechos señalados en este artículo se determinarán mediante resolución del Consejo de Ministros a propuesta del Ministro. En efecto, se promulgó la Resolución núm. 13/2019, que fue modificada mediante la Resolución núm. 36/2020 del Consejo de Ministros.

126. La ley citada se encuentra actualmente en la primera fase de su aplicación experimental. A medida que el Estado supere etapas en su aplicación dispondrá de datos y resultados que revelarán si es necesario modificar o desarrollar sus disposiciones. Adviértase que los derechos reconocidos al refugiado político en esa ley recogen la piedra angular de los derechos humanos consagrados a favor de esas personas en las normas internacionales pertinentes, en particular la Convención de las Naciones Unidas de 1951 sobre el Estatuto de los Refugiados.

Recomendación núm. 14

127. En la Constitución se garantiza el derecho a establecer asociaciones. Su artículo 45 dispone lo siguiente: “El Estado tutela la libertad de asociación con arreglo a los requisitos y condiciones establecidos en la ley”. El artículo 116 del Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004 y sus modificaciones), por su parte, dispone lo siguiente: “Los trabajadores de la empresa que cuente con más de 100 empleados qataríes podrán asociarse en la denominada ‘comisión laboral’. En una empresa no podrá constituirse más de una comisión laboral. Las comisiones laborales de las empresas dedicadas a un solo oficio o industria, o a varios oficios o industrias equivalentes o interrelacionados, podrán constituir una comisión general única denominada ‘Comisión General de los Trabajadores de’ (seguido del nombre del oficio o industria en cuestión). Las dos comisiones señaladas y la Federación General de Trabajadores de Qatar estarán exclusivamente compuestas por trabajadores qataríes. El Ministro definirá los requisitos y los procedimientos para la constitución y la composición de esas organizaciones de trabajadores, regulará su labor y determinará qué oficios e industrias son equivalentes o están interrelacionados”.

- En el Decreto-ley núm. 21/2020 de las Asociaciones y las Entidades Privadas se regula el derecho de las personas físicas y jurídicas a participar en la constitución de

asociaciones dedicadas a las actividades de carácter social, cultural, científico, pedagógico o profesional, siempre que entre sus objetivos no se cuente el lucro o involucrarse en asuntos políticos. Para constituir una asociación, la ley exige que al menos 20 ciudadanos qataríes mayores de 18 años presenten la correspondiente propuesta a la autoridad administrativa. En su caso, los requisitos de nacionalidad y edad de los constituyentes podrán dispensarse en consideración al interés público, y a propuesta del Ministro, mediante resolución del Consejo de Ministros.

- En el Estado de Qatar existen asociaciones privadas de reconocido interés público cuya misión es promover y defender los derechos humanos. Entre esas asociaciones conviene señalar las siguientes:
 - La Comisión Nacional de Derechos Humanos, constituida en 2002 como institución nacional independiente para la protección y la promoción de los derechos humanos.
 - La Fundación Silatech, constituida en 2008 para proporcionar oportunidades de empleo a la juventud árabe.
 - La Fundación Educación ante Todo, constituida en 2008 con el objetivo de dar acceso a la educación a los niños residentes en zonas pobres y que vivan situaciones de conflicto armado.
 - El Instituto Internacional de la Familia de Doha, constituido en 2006 para promover las políticas y los programas atinentes a la familia.
 - El Centro Internacional de Doha para el Diálogo Interconfesional, constituido en 2010 con el fin de promover la cultura del diálogo interreligioso y la convivencia pacífica entre los fieles.
 - El Centro Mada, constituido en 2010 para promover la inclusión digital y forjar una sociedad tecnológica accesible para las personas con discapacidad y las personas de edad.
 - La Fundación Katara Cultural Village, fundada en 2005 con el propósito de promover la vida cultural mediante la organización de festivales, exposiciones, simposios, conciertos y eventos de expresión artística de todo tipo. En esta fundación se integran numerosos centros y asociaciones, como la asociación Al Gannas, el Centro Cultural para la Infancia, la revista *Brooq*, la Asamblea de los Poetas, el Centro Bedaya, el Centro Katara para las Artes, Seouar, el Museo Filatélico Árabe, la Orquesta Filarmónica de Qatar, la Radio Sout al Khaleej, la Asociación Qatarí para las Artes Plásticas, la Asociación Qatarí para la Fotografía, el Centro de Artes Visuales, el Doha Film Institute, la Autoridad Qatarí de Museos y la Asociación de Ingenieros Qataríes.

128. Numerosas organizaciones de la sociedad civil y de otra índole realizan actividades de carácter humanitario y social. Entre ellas conviene señalar, a modo de ejemplo, la Gulf Heart Association y la Qatari Nursing Association. En el Qatar Financial Centre hay inscritas 27 organizaciones de la sociedad civil dedicadas a los fines más diversos, entre ellas organizaciones deportivas, profesionales, educativas, sociales y culturales, fundadas por personas que no son qataríes. Además, el Ministerio de Relaciones Exteriores se ocupa de la inscripción de los centros de culto no islámico. En el Estado existen 20 de esos centros, que son considerados organizaciones religiosas de la sociedad civil.

Recomendación núm. 15

- El comentario a la Recomendación núm. 4 se aplica igualmente a la Recomendación núm. 15.

129. El Consejo Superior de la Magistratura procura que en todos los programas de capacitación que anualmente imparte a la judicatura se aborde la sustanciación de las causas relacionadas con los derechos humanos y la discriminación racial. Esas actuaciones, a las que siempre se destina un capítulo presupuestario, se realizan en colaboración con

organizaciones, organismos y autoridades judiciales nacionales y extranjeras. El Consejo Superior de la Magistratura está convencido de la importancia de esas actuaciones para el cumplimiento de la Convención.

*** Respeto a la educación, sírvanse consultar los anexos.**

1. Programas curriculares y manuales escolares

130. En el Marco General para el Currículo Nacional se subraya la necesidad de que los planes de estudio y los recursos de aprendizaje promuevan la cultura de la convivencia, la tolerancia, el diálogo, la lucha contra el odio racial y la discriminación, y la capacidad para interactuar y convivir pacíficamente con personas de todo el mundo. Entre los objetivos principales del currículo nacional se cuenta el fomento de la autoestima y del respeto propio y mutuo (págs. 7 y 8), así como del papel del alumno como ciudadano de un mundo cada vez más globalizado e interdependiente (pág. 16). El currículo también promueve los valores fundamentales de respeto, empatía y apertura a todas las culturas del mundo (pág. 15).

131. Las directrices del Marco General para el Currículo Nacional se reflejan en las guías docentes, en particular en las de las asignaturas de carácter identitario (Lengua Árabe, Educación Islámica y Ciencias Sociales). En esas asignaturas se señalan los principios articuladores de la convivencia y los valores compartidos de tolerancia, paz, amor y lucha contra el discurso de odio. Entre los objetivos de esas asignaturas conviene señalar los siguientes:

- Educar al alumno en actitudes y valores, fomentar en él el pensamiento correcto, orientarlo conductualmente y ayudarlo a forjarse una personalidad equilibrada.
- Desarrollar las capacidades de comprensión, pensamiento crítico, argumentación, síntesis, interpretación y evaluación.
- Arraigar en el alumno valores propicios a la cooperación humanitaria, la paz mundial y la convivencia, así como valores contrarios al extremismo en todas sus formas, y consolidar los lazos de amistad y solidaridad entre los pueblos y el diálogo de civilizaciones.
- Conocer los problemas principales del mundo contemporáneo en todas las esferas y el papel de los pueblos en la Historia.

132. Esos objetivos se han reflejado en las unidades docentes, sus contenidos y su posicionamiento pedagógico para fomentar en el alumnado la tolerancia, el diálogo y la lucha contra el discurso del odio.

133. Las actividades escolares insisten en el diálogo intercultural y la aceptación del otro. En los centros escolares qataríes se ha aplicado el programa de la UNESCO Diálogo entre Culturas, cuyo objetivo es establecer puentes de comunicación entre los alumnos de todas las culturas y religiones mediante la exhibición del folclore, el atuendo tradicional y el patrimonio cultural de sus pueblos, la promoción del respeto mutuo y la interacción entre el alumnado y la comunidad local, con sus referentes culturales, por un lado, y la comunidad internacional, por otro. Los museos del Estado, en coordinación con el Ministerio de Educación y Enseñanza Superior y con los centros educativos privados, han celebrado años internacionales.

134. El programa Alianza de Civilizaciones se puso en marcha en 2018 y comprende la realización de actividades relacionadas con sus cuatro ámbitos de interés (educación, juventud, migración y medios de comunicación). Entre los programas incluidos en su plan de actuaciones se cuenta la convocatoria de premios que incentiven a investigadores, estudiantes y entidades. Entre los objetivos de esos premios conviene señalar los siguientes:

- Impulsar a los estudiantes a dar a conocer las mejores investigaciones en las esferas pertinentes.
- Impulsar a los centros educativos a dar a conocer las mejores prácticas e iniciativas para la promoción de los valores asociados a la Alianza de Civilizaciones.

- Promover entre el alumnado la investigación científica sobre asuntos relacionados con la Alianza de Civilizaciones.
- Se han convocado dos ediciones del Premio Alianza de Civilizaciones para Estudiantes de Enseñanza Secundaria, en el que se ponen en valor investigaciones científicas ajustadas a ciertos ejes temáticos.
- Se han conmemorado los días internacionales de los derechos humanos, en particular el Día de los Derechos Humanos Árabes, el Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial, el Día Mundial de la Salud, el Día Mundial de la Libertad de Prensa, el Día Mundial de la Paz, el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, el Día Mundial de la Diversidad Cultural, el Día Internacional para proteger la Educación de Ataques y el Día Mundial de la Educación.

135. En octubre de 2018 se puso en marcha una campaña sobre el derecho a la educación en la que participaron numerosas instancias concernidas, entre otras la Comisión Nacional para la Educación, la Cultura y la Ciencia, el Ministerio de Educación y Enseñanza Superior, la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Fundación Educación Ante Todo y el Ministerio de Relaciones Exteriores.

136. En los centros escolares públicos y privados se han celebrado numerosos eventos de carácter folclórico en el marco del programa Festival Cultural, que patrocina el Centro Cultural Katara, con miras a difundir la cultura y el folclore de diversos Estados (20 cada año). También se han realizado exposiciones en varias escuelas públicas con la asistencia de alumnos de establecimientos educativos pertenecientes a las comunidades de inmigrantes.

137. El Comité Nacional de la UNESCO para Qatar, con la cooperación de los centros qataríes para la juventud, ha puesto en marcha la iniciativa *Sufra Ghir*, de la que se han celebrado tres ediciones y cuyo objetivo es promover el mutuo entendimiento, el intercambio de conocimientos y la familiaridad con las culturas y costumbres de otros pueblos, así como fomentar entre la juventud qatarí el conocimiento de otras culturas y visitar y descubrir el mundo. En la primera edición se reunió a jóvenes qataríes y españoles, en la segunda a alumnas qataríes y brasileñas, y en la tercera se dio a conocer a alumnas qataríes e indias sus respectivas culturas.

138. La Comisión Nacional de Derechos Humanos imparte cada año en el marco de sus programas diversos cursos sobre la Convención dirigidos a los siguientes destinatarios:

- Agentes del orden.
- Predicadores e imames.
- Estudiantes, docentes y encargados de elaborar los planes de estudio.
- Representantes de la sociedad civil.

139. El Ministerio de Relaciones Exteriores, representado por el Instituto Diplomático, ha impartido los cursos sobre la Convención que figuran en el cuadro siguiente:

No.	Actividad	Año	Síntesis de objetivos	Destinatarios	Esfera
1	Simposio: “La Ley del Refugiado Político”, organizado por el Instituto Diplomático con la colaboración de la Facultad de Derecho de la Universidad de Qatar	2018	Los objetivos de la ley, la función humanitaria de Qatar en la protección a las personas que se refugian en otros Estados para que se respeten sus derechos humanos y no se vulneren sus libertades	Responsables de direcciones del Ministerio de Relaciones Exteriores y miembros de la carrera diplomática	Derechos humanos
2	Simposio: “La seguridad humana en todas sus dimensiones:	2018	La violación de los derechos humanos y la importancia de la	Responsables de direcciones del Ministerio de	Derechos humanos

No.	Actividad	Año	Síntesis de objetivos	Destinatarios	Esfera
	oportunidades en la esfera de la colaboración entre Qatar y Austria”, presentado por el Embajador de la República de Austria, Excmo. Sr. Willy Kempel		movilización internacional para garantizar la protección de los derechos humanos en todo Estado en que esos derechos se vean vulnerados	Relaciones Exteriores y miembros de la carrera diplomática	
3	Monografía: Lecturas sobre los derechos humanos	2018	La monografía comprende varias contribuciones en que se abordan aspectos relacionados con los derechos humanos desde una perspectiva teórica y práctica, así como el modelo que representa el Estado de Qatar en esa esfera	Responsables de los organismos concernidos en el Estado de Qatar, personalidades del mundo académico y embajadores	Derechos humanos
4	Simposio: “Retos del Derecho Internacional Humanitario”	2019	El derecho internacional humanitario y de los conflictos armados, los principios del derecho internacional humanitario y de la labor humanitaria en el islam, la experiencia de Qatar en la esfera humanitaria, la función del Comité Internacional de la Media Luna Roja en los conflictos armados	Personal de la Dirección de Asuntos Jurídicos	Derechos humanos
5	Curso: “Multiculturalismo y diálogo de civilizaciones”	2019	Diálogo de civilizaciones, choque de civilizaciones y alianza de civilizaciones. El futuro de las civilizaciones humanas, principios rectores del diálogo de civilizaciones, papel de Qatar y de las organizaciones internacionales en el diálogo de civilizaciones	Miembros de la carrera diplomática con destino en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Diversidad étnica y cultural
6	Simposio: “Efectos de la ratificación de las convenciones internacionales de derechos humanos en los Estados del Golfo: El Estado de Qatar,	2020	Procedimientos nacionales para la ratificación de las convenciones de derechos humanos en los Estados del Consejo	Responsables de direcciones del Ministerio de Relaciones Exteriores	Derechos humanos

No.	Actividad	Año	Síntesis de objetivos	Destinatarios	Esfera
	un modelo”, organizado junto con la Dirección de Derechos Humanos		de Cooperación del Golfo, reservas, y efectos de esas convenciones en las esferas política, judicial y comunitaria en los Estados del Consejo de Cooperación del Golfo	y miembros de la carrera diplomática	
7	Participación en la reunión consultiva sobre la propuesta de objetivos estratégicos del Plan Nacional de Acción para los Derechos Humanos	2020	Participar en las consultas junto con las personas interesadas y los agentes en la promoción y la protección de los derechos humanos	Presidido por el Secretario General del Ministerio de Relaciones Exteriores, con la participación de las instancias nacionales concernidas	Derechos humanos
8	Curso: “El papel de los miembros de la carrera diplomática en la detección de los casos de trata de personas”. Celebrado en línea gracias a la colaboración entre el Instituto Diplomático y la Organización Internacional para las Migraciones	2021	Fomentar la capacitación del personal del cuerpo diplomático con destino en el Estado y en sus embajadas en el extranjero, así como de los funcionarios que gestionan los permisos de residencia, los agregados laborales de las embajadas y los responsables de la concesión de visados en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Miembros del cuerpo diplomático con destino en embajadas y en el Ministerio	Lucha contra la discriminación racial
Actividades en curso					
9	Curso: “El Derecho Internacional Humanitario y la Guerra Cibernética”, impartido con la colaboración del Instituto de las Naciones Unidas para la Formación Profesional y la Investigación	2021	Fomentar el conocimiento del derecho internacional humanitario	Miembros de la carrera diplomática con destino en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Derechos humanos
10	Curso: “La negociación transcultural”	2021		Miembros de la carrera diplomática con destino en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Diversidad étnica y cultural
11	Curso sobre el derecho internacional humanitario	2021		Miembros de la carrera diplomática con destino en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Derecho humanos

<i>No.</i>	<i>Actividad</i>	<i>Año</i>	<i>Síntesis de objetivos</i>	<i>Destinatarios</i>	<i>Esfera</i>
12	Curso sobre la diplomacia humanitaria	2021		Miembros de la carrera diplomática con destino en el Ministerio de Relaciones Exteriores	Derechos humanos

Recomendación núm. 16

140. La Comisión Nacional de Derechos Humanos toma en consideración los objetivos fijados en la Declaración de Durban, que fue proclamada en la Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia, (Durban, Sudáfrica, 2001), en particular los objetivos en materia de actividades de difusión de los derechos humanos, campañas informativas y refuerzo de los planes de estudio.

141. Tomando como punto de partida la Declaración de Durban, el Estado de Qatar, representado por el Centro Internacional para el Diálogo Interconfesional de Doha, cree firmemente que la forja de las naciones comienza por el ser humano y se logra gracias a la cooperación fraternal entre las personas para construir una sociedad basada en el respeto mutuo y la coexistencia armoniosa, sin importar las diferencias religiosas, culturales o étnicas. El Centro Internacional para el Diálogo Interconfesional de Doha es la institución principal en Qatar para el diálogo interconfesional e intercultural y la capacitación sobre el diálogo y la cultura de la paz.

142. Entre los principales temas de interés del Centro Internacional para el Diálogo Interconfesional de Doha se cuenta la lucha contra el radicalismo, la discriminación y la incitación a la violencia por motivos de religión o creencia. Las actividades del Centro en 2020 y 2021 se centraron en continuar la labor desarrollada en ese sentido desde su inauguración en 2007. El Centro Internacional para el Diálogo Interconfesional de Doha es la institución principal en Qatar para el diálogo interconfesional e intercultural y la capacitación sobre el diálogo y la cultura de la paz.

143. El Centro Internacional para el Diálogo Interconfesional de Doha trabaja de manera incesante para articular los medios diversificados que permitan consolidar la cultura del diálogo y la convivencia, así como continúa aplicando las recomendaciones formuladas por las Naciones Unidas y la comunidad internacional en la esfera de la lucha contra el radicalismo y la erradicación de todas las formas de discriminación racial (sírvanse consultar el anexo).
