



Consejo Económico y Social

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

Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

74º período de sesiones

25 de septiembre a 13 de octubre de 2023

Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con los artículos 16 y 17 del Pacto

Respuestas de Qatar a la lista de cuestiones relativa a su informe inicial*

[Fecha de recepción: 31 de octubre de 2022]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



I. Información general

Párrafo 1

1. La Constitución Permanente del Estado de Qatar de 2004 garantiza la igualdad de oportunidades económicas, sociales y culturales para todos los ciudadanos. En este sentido, estipula en su artículo 19 que “el Estado preserva los pilares de la sociedad y garantiza la seguridad, la estabilidad y la igualdad de oportunidades para los ciudadanos”. La Constitución Permanente define los fundamentos de la sociedad en su artículo 18, que establece que “la sociedad qatarí se sostiene sobre los principios de justicia, benevolencia, libertad, igualdad y moralidad”. Asimismo, la sociedad qatarí se funda en la solidaridad social. Según el artículo 21 de la Constitución, “la familia es la base de la sociedad, y sus pilares son la religión, los valores morales y el amor a la patria. La ley establece los medios suficientes para protegerla, apoyar su entidad, reforzar sus vínculos y preservar bajo su protección la maternidad, la infancia y la vejez”.

2. La Constitución Permanente del Estado de Qatar no hace distinción alguna entre ciudadanos y residentes; es más, reconoce el principio de igualdad en lo que respecta a los derechos y libertades de los residentes. Según el artículo 34, “los ciudadanos son iguales ante la ley en derechos y deberes públicos”. El artículo 35 afirma que “todas las personas son iguales ante la ley, sin discriminación por razón de sexo, origen, lengua o religión”.

3. Tras la adhesión del Estado de Qatar al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en virtud del Decreto núm. 41/2018, el Pacto adquirió fuerza de ley de conformidad con el artículo 68 de la Constitución.

Párrafo 2

4. Existen en el Estado de Qatar 20 asociaciones e instituciones privadas que trabajan en los diversos ámbitos cultural, profesional, científico y social. Se ha promulgado recientemente el Decreto Ley núm. 21/2020, de las Asociaciones y las Entidades Privadas, que presta especial atención a los procedimientos de registro de las asociaciones y tiene como objetivo otorgar a dichas asociaciones y a las entidades privadas más flexibilidad para lograr sus objetivos, así como proporcionarles un entorno adecuado para desempeñar su labor. Las enmiendas introducidas en virtud del Decreto Ley permiten a los nuevos miembros de asociaciones disfrutar de todos sus derechos sin la necesidad de que hayan transcurrido seis meses desde su afiliación a la asociación, tal como establecía la Ley anterior.

5. El Decreto Ley permite la renovación de las licencias de las asociaciones mediante decretos ministeriales. Además, permite a las asociaciones y entidades privadas trabajar en los ámbitos pedagógico, social, científico, cultural y profesional.

6. El Decreto Ley regula el mecanismo de celebración de las elecciones a las asambleas generales y juntas directivas, de modo que contribuya a promover la igualdad de oportunidades entre todos los miembros de las asociaciones, en particular para asistir a las asambleas generales y participar en las elecciones. Con el fin de lograr la independencia de las asociaciones en la gestión del proceso de elección de sus juntas directivas sin la intervención del Ministerio, el Decreto Ley prevé el establecimiento de comisiones electorales formadas por miembros de cada asociación.

7. El Decreto Ley contribuye a facilitar el ejercicio de las actividades de cada asociación, según los objetivos que figuran en su estatuto, previa notificación al Ministerio, sin la necesidad de obtener una autorización para participar u organizar seminarios, conferencias, cursos de formación u otros eventos similares.

8. El Decreto Ley establece que las asociaciones deben mantener sus registros financieros y administrativos durante un período indefinido, y permite a todos los miembros de la asamblea general acceder a todos los registros, como paso destinado a lograr la gobernanza en la labor de las asociaciones y promover la supervisión de la junta directiva por parte de la asamblea general.

9. El Decreto Ley también prevé la gradación de las penas impuestas y la rendición de cuentas de los miembros o encargados que cometan infracciones que sean lesivas para la asociación, en vez de la imposición de sanciones contra la propia asociación en su totalidad. Además, permite la resolución de los delitos estipulados en el Decreto Ley mediante conciliación.

Párrafo 3

10. El legislador qatari garantiza las medidas legales destinadas a impartir formación a los jueces, los abogados y los fiscales. En este sentido, el artículo 6 del Decreto del Emir núm. 25/2014, relativo a la estructura orgánica del Ministerio de Justicia, dispone que el Centro de Estudios Jurídicos y Judiciales del Ministerio de Justicia es competente para:

1. Capacitar a los jueces y fiscales, a sus asistentes y a los juristas empleados en organismos gubernamentales para desarrollar y poner al día sus capacidades y competencias científicas y prácticas.

2. Capacitar a los abogados.

3. Capacitar al personal designado por el Consejo Superior del Poder Judicial y el Fiscal General para ocupar cargos de jueces y fiscales.

11. En 2018, la Fiscalía Pública inauguró el Instituto de Estudios Penales, que se ocupa de la capacitación de los fiscales y el desarrollo de sus capacidades en su ámbito de trabajo. La capacitación abarca la legislación y las convenciones relacionadas con las competencias de la Fiscalía.

Párrafo 4

12. El Estado de Qatar no se considera obligado por las disposiciones del artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por contravenir las disposiciones de la *sharia* islámica en relación con cuestiones relativas a la herencia y la filiación.

13. El Estado de Qatar interpreta que el término “sindicatos”, y lo que en relación con ellos se afirma en el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, es acorde con las disposiciones del Código del Trabajo y el resto de la legislación interna. El Estado de Qatar se reserva el derecho de aplicar ese artículo con arreglo a esa interpretación, como se describe más adelante (artículo 8, de los derechos sindicales).

Párrafo 5

14. El Fondo de Qatar para el Desarrollo trabaja en los ámbitos de la educación, la salud, el empoderamiento económico y el cambio climático, que son los pilares fundamentales para el mejoramiento de la vida de las personas y su capacitación para perseguir el autodesarrollo y aspirar a una vida mejor.

15. El Fondo de Qatar para el Desarrollo ha logrado proteger y garantizar los derechos de los beneficiarios de sus proyectos en varios países sin discriminación alguna por motivos de raza, sexo ni cualquier otra condición, tal como se estipula en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

16. El Fondo de Qatar para el Desarrollo realiza un seguimiento de los proyectos y la ayuda humanitaria y selecciona a sus socios a través de procedimientos internos controlados destinados a evaluar dichos socios con arreglo a una serie de criterios. Además, se aplican tanto a los proyectos como a los socios herramientas de gestión de riesgo y cumplimiento, así como herramientas de seguimiento, evaluación y adecuación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Esos procedimientos tienen como objetivo evaluar la efectividad y el impacto de los proyectos financiados para proporcionar asistencia internacional de una forma imparcial y no discriminatoria, con vistas a garantizar el logro de los objetivos del Fondo, hacer llegar la asistencia prestada por el Estado de Qatar a los sectores más necesitados en todo el mundo, y vigilar y evitar los posibles casos de corrupción en este proceso.

17. El Estado de Qatar ha firmado numerosos acuerdos de cooperación económica, comercial y de inversión con varios socios comerciales, además de acuerdos para alentar y proteger las inversiones recíprocas. En la negociación de dichos acuerdos, el Estado de Qatar se ha comprometido a respetar los derechos humanos y a proteger el medio ambiente, según lo estipulado en los pactos internacionales de los que es parte.

18. Con respecto a las medidas adoptadas para destinar el 0,7 % del ingreso nacional bruto del Estado de Qatar a la asistencia para el desarrollo, cabe señalar que, para calcular el porcentaje del ingreso nacional bruto destinado a la asistencia oficial para el desarrollo, el Fondo de Qatar para el Desarrollo ya ha presentado al Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos toda la información y los datos relacionados con la asistencia proporcionada por Qatar en 2020 sobre la base de las asignaciones presupuestarias del Estado. En este sentido, se ha confirmado que el Estado de Qatar dedica el 0,42 % de su ingreso nacional bruto a la asistencia oficial para el desarrollo, una cifra que supera el 0,32 % establecido por el CAD.

Párrafo 6

19. El Estado de Qatar está haciendo esfuerzos intensos para limitar el calentamiento global. Además de los crecientes esfuerzos de la comunidad internacional por aplicar el Acuerdo de París, el Estado de Qatar vela por suministrar el gas natural más limpio con el fin de facilitar la transición energética. En virtud de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, el Estado de Qatar lanzó en 2021 un ambicioso plan de contribuciones determinadas a nivel nacional, según el cual se compromete a reducir en un 25 % las emisiones de gases de efecto invernadero para 2030, en la hipótesis de que todo siga igual.

20. Qatar prevé mejorar la eficiencia energética en los diferentes sectores económicos y apoya sus planes a este respecto con una serie de iniciativas clave, entre ellas el aumento de la aplicación de la captura y almacenamiento de carbono. También está ampliando la red de generación de electricidad renovable y aplicando otras prácticas como el paso al uso de vehículos eléctricos de transporte, para reducir el consumo de combustible, y la inversión en soluciones naturales, como la creación de proyectos de carbono azul.

Párrafo 7

21. Desde hace dos décadas, el Estado de Qatar viene esforzándose por desarrollar su legislación y sus prácticas para prevenir las violaciones de los derechos humanos relacionadas con las actividades empresariales, las obras de infraestructura y la construcción. A este respecto, se han abolido el sistema de *kafala* (patrocinio) y el permiso de salida, se ha promulgado una ley para regular los derechos de los trabajadores domésticos, se han mejorado los mecanismos de protección salarial, y se han establecido comisiones de resolución de conflictos laborales y un fondo de apoyo a las víctimas de vulneraciones cometidas por empresas en relación con las prestaciones.

22. Estas medidas gubernamentales están en línea con los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, entre ellos la igualdad entre los trabajadores o funcionarios; la prohibición de la discriminación contra la mujer; los derechos de maternidad; el horario de trabajo; los días festivos y las vacaciones; la remuneración; la prohibición de la servidumbre y el trabajo forzoso; la protección de los niños contra la explotación económica y contra el empleo en trabajos que perjudiquen su salud y desarrollo, y el establecimiento de normas de salubridad y seguridad ocupacionales.

23. El Estado ha suscrito 38 convenios bilaterales y 14 memorandos de entendimiento con los Estados exportadores de mano de obra para proporcionar protección legal a los trabajadores antes de que sean contratados y regular los procedimientos de contratación en origen.

24. El Estado de Qatar ha inaugurado centros de expedición de visados en seis países exportadores de mano de obra, a saber, Sri Lanka, Bangladesh, el Pakistán, el Nepal, la India

y Filipinas. También existe un plan futuro para abrir centros en Túnez, Kenia y Etiopía. El objetivo es fomentar la protección de los trabajadores frente a todos los posibles abusos y vulneraciones durante el proceso de contratación, así como ofrecer servicios integrados durante todos los procedimientos de contratación y firma de contratos de trabajo fuera del país.

II. Cuestiones relativas a las disposiciones generales del Pacto (arts. 1 a 5)

Máximo de los recursos disponibles (art. 2, párr. 1)

Párrafo 8

- a) **La proporción de personas que viven por debajo del umbral de pobreza, y los niveles de desigualdad, definidos como la relación entre los ingresos totales percibidos por el decil más rico de la población y los obtenidos por el 40 % más pobre**

25. Ingreso per cápita por segmento de población (2017):

<i>Indicador</i>	<i>Valor mensual en riales qataríes</i>
Ingreso per cápita del 40 % más pobre de la población	3 577
Ingreso per cápita del 10 % más rico de la población	20 354
Relación entre los ingresos del 10 % más rico de la población y los del 40 % más pobre (<i>Fuente: Encuesta quinquenal de ingresos y gastos</i>)	5,7

- b) **La parte de los ingresos públicos que procede de los impuestos**

26. Ingresos por concepto de impuestos entre 2013 y 2020 (estudio realizado cada 8 años)

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

27. Presupuesto general del Estado de Qatar (en millones de riales qataríes)

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-09/2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total de ingresos	284 442	348 536	335 617	187 211	170 856	163 272	207 915	214 749	171 186
Petróleo y gas	219 374	321 930	275 855	153 269	140 717	132 988	173 129	169 986	133 291
Ingresos por transferencias	65 068	26 606	59 762	33 915	30 139	30 284	34 786	44 763	37 895

- c) **Tipos impositivos con los que se gravan los beneficios empresariales y la renta de las personas físicas**

28. Cabe señalar que el Estado de Qatar aplica tres tipos de impuestos:

- Impuesto del 10 % sobre el ingreso imponible del contribuyente (sociedades).
- Retención en origen del 5 % sobre las actividades no relacionadas con establecimientos permanentes en el Estado de Qatar.
- Impuestos selectivos sobre los bienes perjudiciales para la salud: refrescos (50 %), bebidas energéticas (100 %), productos de tabaco (100 %) y otros productos específicos (100 %).

Por tanto, el Estado de Qatar no impone el pago de impuestos sobre el valor añadido ni ningún otro impuesto sobre la renta de las personas físicas.

- d) **El gasto público como porcentaje del producto interno bruto y, dentro del gasto público total, la proporción del presupuesto público que se destina al gasto social**

El porcentaje de gasto público en relación con el producto interno bruto

<i>Año</i>	<i>Porcentaje</i>
2010	32
2011	27
2012	29
2013	32
2014	30
2015	42
2016	38
2017	35
2018	29
2019	32
2020	35

Párrafo 9

29. Las medidas más importantes adoptadas para desarrollar un sistema nacional eficaz y eficiente contra el blanqueo de dinero son las siguientes.

Medidas legislativas

- La promulgación de la Ley núm. 20/2019, de Lucha contra el Blanqueo de Dinero y la Financiación del Terrorismo, y su Reglamento Ejecutivo, modificada por la Ley núm. 19/2021, a la luz de las observaciones del equipo de evaluación del Grupo de Acción Financiera (GAFI).
- La promulgación de la Ley núm. 27/2019, de Lucha contra el Terrorismo.
- La modificación del Código Penal (Ley núm. 11/2004), de la Ley núm. 15/2011, de Lucha contra la Trata de Personas, y de la Ley núm. 9/1987, de Lucha contra los Estupefacientes y las Sustancias Sicotrópicas Peligrosas y la Regulación de su Uso y Venta, con el fin de completar la tipificación de todas las categorías específicas de delitos determinantes.
- La enmienda del Código de Procedimiento Penal (Ley núm. 23/2011) para ampliar las facultades relacionadas con la investigación de los delitos de blanqueo de dinero.
- La modificación de la legislación referente a las organizaciones sin fines de lucro y la reorganización de las actividades benéficas a través de la enmienda de algunas disposiciones de la Ley núm. 15/2014 y la reorganización de la recaudación y distribución del azaque en virtud de la Ley núm. 12/2021 con el fin de prevenir el financiamiento ilegal procedente de la recaudación y transferencia de fondos a través de las entidades y métodos más expuestos a la explotación.
- La modificación de la Ley núm. 11/2015, de las Sociedades Mercantiles; la promulgación de la Ley núm. 1/2020, del Registro Económico Unificado y su Reglamento Ejecutivo, y la reorganización de las dotaciones religiosas en virtud de la Ley núm. 9/2021, con el fin de establecer un sistema nacional central de transparencia y beneficiarios reales.

Evaluación de riesgos

- La Evaluación Nacional de Riesgos fue completada, aprobada y remitida a las autoridades competentes, quienes incluyeron los resultados de la Evaluación en sus políticas sectoriales y estrategias.
- El Plan Estratégico Nacional de Prevención de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva y Lucha contra el Blanqueo de Dinero y la Financiación del Terrorismo (2020-2025) fue aprobado a la luz de los resultados de la Evaluación Nacional de Riesgos y los planes de acción de las autoridades pertinentes.
- Se ha establecido un mecanismo para dar seguimiento a la aplicación de dichos planes en los plazos previstos.
- Se ha completado una evaluación sectorial de los riesgos relacionados con las profesiones y empresas no financieras acreditadas por el Ministerio de Justicia (abogacía, agencia inmobiliaria y notaría) y el Ministerio de Comercio e Industria (comercio de oro, contabilidad y servicios corporativos).
- Se ha completado una evaluación sectorial de los riesgos de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo en el sector financiero (el Banco Central de Qatar y la Autoridad de Mercados Financieros de Qatar).
- Se ha completado una evaluación sectorial de los riesgos de blanqueo de dinero y financiación del terrorismo en las organizaciones sin fines de lucro en el Estado de Qatar (la Autoridad Reguladora de las Actividades Benéficas).

En el marco institucional

- Se han establecido departamentos de lucha contra el blanqueo de dinero en los ministerios y organismos nacionales competentes, a saber, el Ministerio del Interior, la Fiscalía Pública, el Ministerio de Comercio e Industria y el Ministerio de Justicia.
- Se ha desarrollado el Mecanismo de Trabajo de la Comisión Nacional de Lucha contra el Terrorismo y se ha establecido la Oficina de Asuntos Relacionados con el Terrorismo. Además, la Fiscalía ha implementado la aplicación de sanciones financieras selectivas.
- Se ha establecido la Oficina de Incautación y Confiscación, dependiente de la Fiscalía.

Recursos humanos y formación

- Se ha prestado apoyo a los recursos humanos de las autoridades competentes con la ayuda de expertos en la esfera de la lucha contra el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo.
- Se ha puesto en marcha un programa nacional de capacitación en la esfera de la lucha contra el blanqueo de dinero dirigido a los empleados de los organismos públicos competentes y del sector privado.

Recursos y soluciones tecnológicas

- Se han adoptado soluciones tecnológicas avanzadas para el ejercicio de las facultades relacionadas con la recopilación, el análisis, la distribución y la regulación del acceso a los datos y estadísticas, tanto a nivel nacional a través del programa QANNASS, implementado y supervisado por la Comisión Nacional de Lucha contra el Blanqueo de Dinero y la Financiación del Terrorismo, como a nivel de los organismos competentes, entre ellos la Unidad de Información Financiera, el Ministerio de Comercio e Industria y el Banco Central de Qatar, a efectos del ejercicio de sus competencias.

Asistencia jurídica

- El Estado de Qatar vela por la aplicación de los principios de las Naciones Unidas, dimanantes de las normas internacionales, en el sistema de justicia penal. Para ello, se

han introducido enmiendas legislativas y procedimientos destinados a poner en marcha un sistema sostenible y eficaz de prestación de asistencia jurídica.

- El artículo 221 del Código de Procedimiento Penal de Qatar estipula que “todo acusado de un delito penal tiene derecho a contar con un abogado que lo defienda. Si el acusado no nombra a un abogado, el tribunal le designará uno para que se haga cargo de la defensa”.

No discriminación (art. 2, párr. 2)

Párrafo 10

30. Véase la respuesta al párrafo 1 (Información general).
31. El Estado de Qatar se ha adherido a varias convenciones internacionales relativas a la discriminación racial, entre ellas 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.
32. El Estado de Qatar ha promulgado leyes que regulan el Poder Judicial, la Fiscalía Pública, el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, así como el Código Civil y el Código del Trabajo. Además, ha establecido mecanismos nacionales destinados a proteger los derechos de las personas contra los abusos de la autoridad administrativa, entre ellos una sala de lo contencioso administrativo establecida en 2007.

Igualdad de derechos entre hombres y mujeres (art. 3)

Párrafo 11

33. El Estado de Qatar se adhirió en 1976 a la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. El artículo 68 de la Constitución Permanente del Estado de Qatar estipula que, una vez ratificados y publicados en el Boletín Oficial del Estado, los convenios y tratados tienen fuerza de ley. Por lo tanto, el artículo 1 de la Convención, relativo a la definición de discriminación, se considera parte de la legislación qatarí y obliga a los tribunales y a las fuerzas del orden a aplicar las disposiciones de la Convención sobre la base de dicha definición.
34. El artículo 54 de la Constitución afirma que “el empleo público es un servicio a la nación. El funcionario solo buscará el interés general en el desempeño de sus funciones”.
35. La legislación reguladora del mercado de trabajo en el Estado de Qatar se ajusta a lo dispuesto en la Constitución Permanente y no discrimina a la mujer ni la distingue del hombre en cuanto a sueldos y prestaciones laborales. La legislación qatarí tampoco estipula que las mujeres deban obtener la autorización de un tutor como requisito para trabajar. La legislación nacional no establece ningún tipo de discriminación contra la mujer en lo que respecta al mercado de trabajo y las condiciones de empleo, ya sea en el sector público o en el privado, de conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo, promulgado en virtud de la Ley núm. 14/2004, y la Ley núm. 15/2016, por la que se promulga la Ley del Funcionariado Civil. Las disposiciones de dichas leyes emplean una formulación general al regular los derechos y obligaciones. Asimismo, las disposiciones del Código del Trabajo establecen las condiciones y los controles para la inscripción de los solicitantes de trabajo qataríes en los registros de los empleadores y su empleo en los puestos y funciones adecuados para ellos, en función de su edad y competencias técnicas (arts. 20 a 22 del Código del Trabajo). Estas disposiciones no incluyen discriminación alguna contra las mujeres ni fijan como condición que estas obtengan una autorización especial para ocupar puestos de trabajo. El artículo 6 del Reglamento Ejecutivo de la Ley del Funcionariado Civil, aprobado en virtud de la Resolución núm. 32/2016 del Consejo de Ministros, en el que se especifican los documentos que los solicitantes de trabajo en el sector público deben presentar con la solicitud de empleo, no prevé la presentación de la autorización de un tutor. El Ministerio del Trabajo está trabajando

para incentivar el empleo de las mujeres qataríes en el sector privado y prestarles apoyo en esta esfera, con el fin de aprovechar su elevado nivel educativo y restablecer el equilibrio en el mercado de trabajo, en consonancia con las políticas y planes de contratación nacional.

36. La Constitución de Qatar reafirma el principio de igualdad de derechos y deberes ante la ley de todos los ciudadanos con independencia de su sexo, ampara a la mujer frente a toda forma de discriminación, le asegura iguales oportunidades de formación, protege y promueve sus derechos y garantiza su participación efectiva en el desarrollo de la sociedad. 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.

37. En lo que respecta a la igualdad salarial, el legislador establece explícitamente en el artículo 93 del Código del Trabajo que “la mujer trabajadora recibirá igual salario que el hombre por igual trabajo”.

38. En 2021, las mujeres trabajadoras constituían alrededor del 57 % de la población femenina en edad económicamente productiva. Este porcentaje, que supera la media mundial, está aumentando gracias a los recursos y políticas de apoyo dedicados a esta cuestión.

39. Las mujeres también representan más del 58,3 % de los participantes en el mercado de trabajo local, y están bien representadas en los ámbitos de la política exterior, la seguridad, la judicatura y las fuerzas militares. Además, constituyen el 15 % de los emprendedores, con inversiones que ascienden a 25.000 millones de dólares estadounidenses.

40. En cuanto a los puestos de liderazgo, en el Estado de Qatar se han nombrado tres ministras, a saber, la Ministra de Salud, la Ministra de Educación y Educación Superior y la Ministra de Desarrollo Social y Familia. Asimismo, una mujer qatarí fue elegida Vicepresidenta del Consejo Consultivo (*Shura*).

41. Con respecto a la cooperación internacional, las mujeres qataríes ocupan puestos diplomáticos en delegaciones en el exterior y fueron miembros de numerosas organizaciones internacionales, en particular en las esferas de los derechos humanos y el desarrollo social, por ejemplo:

- Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la discapacidad; Enviada Especial del Secretario General sobre la Liga de los Estados Árabes para el Socorro Humanitario; Miembro del Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas; Miembro del Comité Internacional de Seguimiento de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, y Miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW). En 2017, por primera vez, cuatro mujeres fueron nombradas para formar parte del Consejo Consultivo (*Shura*), y otras dos fueron nombradas en 2021.
- En apoyo de la representación de la mujer en el poder judicial, el Estado de Qatar presentó durante la segunda reunión de alto nivel de la Red Mundial de Integridad Judicial una propuesta para la aprobación por las Naciones Unidas de un proyecto de resolución sobre la proclamación de un día internacional de las mujeres juezas, partiendo del hecho de que, en 2010, Qatar fue el primer Estado del Consejo de Cooperación del Golfo en permitir que las mujeres ocuparan cargos judiciales. Los esfuerzos realizados por el poder judicial qatarí y el Ministerio de Relaciones Exteriores dieron lugar al proyecto de resolución aprobado por unanimidad por la Asamblea General de las Naciones Unidas para proclamar el 10 de marzo de cada año Día Internacional de las Juezas.

III. Cuestiones relativas a disposiciones específicas del Pacto (arts. 6 a 15)

Derecho a trabajar (art. 6)

Párrafo 12

42. El Estado de Qatar sigue una política legislativa y administrativa eficaz para defender los derechos de los trabajadores y protegerlos frente a la discriminación, el abuso y la explotación. El 30 de agosto de 2020, el Estado de Qatar dio un paso histórico mediante la aprobación de reformas y medidas legislativas de carácter general encaminadas a modernizar y dinamizar su mercado laboral, asegurar la contratación de los trabajadores en el extranjero y garantizar un trabajo decente para todos.

43. El Ministerio del Trabajo se ocupa de supervisar la aplicación y el cumplimiento del Código del Trabajo, así como vela por garantizar la aplicación efectiva de las enmiendas legislativas promulgadas recientemente, las cuales han introducido cambios radicales en el ámbito laboral. La Ley núm. 21/2015, de la Entrada, Salida y Residencia de Migrantes, supone un cambio fundamental significativo en comparación con la legislación anterior porque elimina el sistema de *kafala* (patrocinio) y lo sustituye por una relación contractual. En sus artículos 21 y 22 se establecen los siguientes supuestos en los que el trabajador puede cambiar de empleador:

Supresión del requisito de autorización previa para abandonar el país

Se ha suprimido el requisito de autorización previa para salir del país 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 (Resolución Ministerial núm. 95/2019). Este requisito se ha eliminado también para los empleados domésticos, que no tendrán que obtener la autorización de su empleador.

Supresión de la condición de no oposición por el empleador al cambio de instancia contratante

1. Se ha aprobado el Decreto Ley núm. 19/2020, por el que se modifican algunas disposiciones de la Ley de la Entrada, Salida y Residencia de Migrantes, que permite el cambio de empleo de los trabajadores migrantes de conformidad con las normas y procedimientos establecidos por el Ministerio del Trabajo.

2. Se ha aprobado el Decreto Ley núm. 18/2020, por el que se modifican algunas disposiciones del Código del Trabajo, que permite tanto al trabajador como al empleador rescindir el contrato de trabajo de forma no causada, siempre que se respete el período de preaviso.

3. Con el fin de garantizar la implementación de los nuevos procedimientos de cambio de empleador introducidos en virtud de las modificaciones legislativas antes mencionadas, el Ministerio ha habilitado un servicio que permite al trabajador notificar por vía electrónica el cambio de empleador o el deseo de abandonar definitivamente el país, tras lo cual el Ministerio del Trabajo se encarga de resolver la solicitud presentada por el trabajador.

Plazo establecido para el cambio de empleador

El cambio de empleador se realizará durante el período de validez del permiso de residencia, salvo que este último haya vencido por causas ajenas a la voluntad del trabajador migrante, en cuyo caso se realizará en un plazo de 90 días a partir de la fecha de vencimiento del permiso de residencia.

Total de solicitudes de cambio de empleador aprobadas entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2021	267 538
---	---------

Total de solicitudes de cambio de empleador presentadas por empleados domésticos aprobadas entre el 1 de septiembre de 2020 y el 31 de diciembre de 2021	9 093
--	-------

Prohibición de la confiscación de pasaportes

1. La Ley núm. 21/2015 tipifica la confiscación de pasaportes; prevé sanciones penales por esta práctica, que constituye un delito, y ha endurecido la pena correspondiente (multa de hasta 25.000 riales).

2. Cabe señalar que el permiso de residencia pasó a expedirse en un documento separado del pasaporte, y que la Resolución Ministerial núm. 18/2014 establece los requisitos y las especificaciones de una vivienda digna para los trabajadores migrantes, en la que puedan guardar sus documentos y pertenencias, incluidos sus pasaportes.

3. En la práctica, el Ministerio del Trabajo, el Ministerio del Interior y la Fiscalía coordinan su labor para asegurarse de que no se retengan los pasaportes de los trabajadores. Las denuncias de retención de pasaporte se transfieren a la Fiscalía. La mayoría de esas denuncias han sido investigadas, se ha obligado a los empleadores a restituir el pasaporte a su titular y los infractores han sido puestos a disposición del tribunal competente. Todos los inspectores de trabajo del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales reciben formación sobre el trabajo forzoso y la trata de personas, inclusive la identificación de esos delitos y de algunos indicadores clave, entre los que destaca la retención de pasaportes.

4. Como resultado de estos esfuerzos, se observa un descenso constante del número de denuncias por confiscación de pasaportes, lo que es señal de que los empleadores procuran acatar las disposiciones de la ley a este respecto. Además, este descenso refleja el aumento del nivel de vigilancia, materializado en las inspecciones de lucha contra la trata de personas, y una mayor conciencia entre los trabajadores acerca de las disposiciones de la legislación laboral. Asimismo, los trabajadores tienen más posibilidades de interponer denuncias ante las autoridades, por lo que retener sus pasaportes ha dejado de ser para los empleadores un medio para controlarlos, como sucedía antes.

5. El Ministerio del Trabajo y la Comisión Nacional contra la Trata de Personas, en cooperación con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organizan campañas de sensibilización sobre la lucha contra la confiscación de pasaportes. En este contexto, se han preparado y difundido ampliamente entre los empleadores y trabajadores folletos de concienciación sobre la materia. Además, se han publicado en los medios sociales mensajes en diez idiomas diferentes sobre el derecho de los trabajadores a conservar sus pasaportes.

Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7)

Párrafo 13

44. Se ha promulgado la Ley núm. 17/2020, del Salario Mínimo de los Trabajadores y Empleados Domésticos. La Resolución Ministerial núm. 25/2020, por la que se fija el salario mínimo de los trabajadores y empleados domésticos, obliga al empleador a abonar al trabajador un salario básico de al menos 1.000 riales mensuales. De no proporcionar al trabajador o empleado doméstico vivienda adecuada y alimentos, el empleador le abonará 500 y 300 riales mensuales en concepto, respectivamente, de alojamiento y manutención.

45. El salario mínimo se hizo efectivo en marzo de 2021. También se ha aprobado la Resolución núm. 33/2020 del Consejo de Ministros, por la que se establece la Comisión del

Salario Mínimo y se regula su labor. La Comisión, encargada de estudiar y ajustar el salario mínimo, se reúne cada tres meses, o cuando sea necesario, para revisar las condiciones del mercado laboral y determinar su idoneidad teniendo en cuenta tanto los factores económicos (crecimiento económico, competitividad y productividad) como las necesidades de los trabajadores y empleados y sus familias. La Comisión del Salario Mínimo, constituida en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley núm. 17/2020, ya ha comenzado a celebrar sus reuniones, durante las cuales consultó las experiencias internacionales en lo que respecta a la determinación de salarios y revisó las condiciones económicas en el mercado laboral a nivel nacional e internacional.

Datos estadísticos sobre los trabajadores que se beneficiaron de la Resolución sobre el salario mínimo entre el 1 de marzo de 2021 y el 10 de octubre de 2021

Número de trabajadores cuya situación fue revisada	296 494
--	---------

46. El Sistema de Protección Salarial, que es un sistema electrónico integrado creado por el Ministerio del Trabajo para gestionar y documentar el pago de los salarios de los trabajadores de las instituciones sujetas al Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004), fue desarrollado con el objetivo de garantizar que los empleadores paguen los salarios de los trabajadores de manera continua y en los plazos establecidos, de conformidad con las leyes y condiciones estipuladas en Código del Trabajo. A fin de lograr un mayor nivel de claridad y transparencia sobre el cálculo del salario de los trabajadores, se han añadido en el Sistema campos relativos a los alimentos, el alojamiento y las horas extraordinarias. Asimismo, el Sistema de Protección Salarial permite detectar los pagos inferiores al salario mínimo. Actualmente, se está estudiando la posibilidad de ofrecer incentivos positivos mediante la expedición de certificados de conformidad a los empresarios como un requisito para la contratación pública. Más de 1.660.000 trabajadores se han registrado en el Sistema de Protección Salarial (el 96 %). Además, para complementar la iniciativa del Ministerio y el Banco Central de Qatar de facilitar la apertura de cuentas bancarias a los trabajadores domésticos, se está estudiando la posibilidad de adoptar un mecanismo similar al Sistema de Protección Salarial, dedicado específicamente a los trabajadores domésticos.

Datos estadísticos sobre la protección salarial para el período 2020/2021

Año	Núm. aproximado de trabajadores con salarios pendientes de pago	Tasa de impago	Tasa de pago	Núm. total de trabajadores (al final del año)
2020	257 208	16	84	1.607.547
2021	347.039	20	80	1.735.195

47. En el marco de sus esfuerzos por proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia de COVID-19, el Ministerio del Trabajo dictó una serie de directivas que las empresas deben aplicar en los lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores para proporcionarles protección y garantizar el pago de sus salarios. Asimismo, el Ministerio lanzó la campaña Waai para la concienciación y orientación sobre sus políticas. Gracias a esta campaña, entre el 5 y el 22 de abril de 2020 se realizaron 4.151 visitas sobre el terreno a los lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores, se distribuyeron 88.000 mensajes de sensibilización y se enviaron 572.754 mensajes de texto a los empleadores. En total, 271.174 trabajadores recibieron información en este contexto. El Ministerio mantuvo el contacto con los dueños de las empresas con el fin de dar seguimiento y adoptar las medidas necesarias para proteger los derechos de los trabajadores contra las infracciones cometidas por las empresas, ya sea mediante el bloqueo de sus transacciones o su remisión a los tribunales.

48. El Ministerio también llevó a cabo campañas estrictas de inspección en los lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores para vigilar las infracciones por parte de las empresas de la política y las directrices del Ministerio en materia de protección de los empleados, así como para garantizar el pago de salarios y la adopción de medidas de precaución contra la enfermedad por coronavirus. En el cuadro siguiente se muestran los datos correspondientes:

Vigilancia y sanciones derivadas de las campañas de inspección

Número total de inspecciones realizadas	7 204
Número de avisos emitidos para que se corrija una irregularidad	428
Número de establecimientos incluidos en la lista de bloqueo	4 718
Actas de infracción levantadas	437

Párrafo 14

49. Las disposiciones de la Ley núm. 15/2016, del Funcionariado Civil, no hacen distinción entre los solicitantes de empleo por motivos de sexo. En tal sentido, se han adoptado las siguientes medidas.

50. En el marco de la campaña Empleo Rápido, la Oficina de la Función Pública y el Desarrollo Gubernamental, en cooperación con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, organizó la “Jornada Profesional para el Empleo de las Personas con Discapacidad” con la participación de 17 organismos públicos. A través de la plataforma Kawader, se realizaron entrevistas de trabajo a 35 candidatos, de los cuales 30 fueron contratados.

51. Se ha reducido la jornada laboral en una hora para las personas con necesidades especiales, en aplicación de las disposiciones del artículo 73 del Reglamento Ejecutivo de la Ley del Funcionariado Civil. Asimismo, a través de diversos medios de comunicación, se ha implementado un plan de información y orientación dedicado a la concienciación sobre los derechos de las personas con necesidades especiales y los servicios de apoyo disponibles para ellos.

52. Se ha aprobado el plan de becas del Gobierno para el año académico 2022/2023 atendiendo a las necesidades del sector público. El plan comprende 4.050 especialidades y está dirigido a hombres y mujeres.

Formación de los funcionarios públicos sin discriminación

- Entre octubre de 2021 y junio de 2022, la Oficina de la Función Pública celebró 1.107 programas de capacitación, en los que participaron 22.142 funcionarias y funcionarios de diversas entidades públicas en programas de vinculación de la formación con el ámbito profesional, y 783 en programas relacionados con los puestos directivos y de supervisión.
- Se impartieron 11 programas de formación sobre el uso de Microsoft Teams en la prestación de servicios al público, en los que participaron 170 funcionarias y funcionarios públicos.
- Se impartieron 30 programas para la formación de solicitantes de empleo, en los que participaron 346 personas inscritas en las bases de datos de la plataforma de empleo Kawader.

Procedimientos para garantizar el derecho de los funcionarios públicos a la promoción sin discriminación

- La Oficina de la Función Pública supervisa la implementación de las disposiciones de la Ley del Funcionariado Civil por parte de las entidades gubernamentales; vela por garantizar que todos los empleados públicos disfruten de sus derechos, y propone políticas públicas. Entre estas propuestas se encuentra el estudio de una política de ascensos modificada, basada en criterios de eficiencia y evaluación del desempeño, así como en períodos mínimos de servicio.
- Se han adoptado diversos proyectos que actualmente se encuentran en proceso de implementación, con el fin de realizar un seguimiento y supervisión destinados a lograr lo mejor para los funcionarios del Estado.

Procedimientos para el descenso de categoría salarial y el despido de funcionarios públicos, en virtud de la Ley del Funcionariado Civil y dentro de los límites más estrictos, por la comisión de infracciones o vulneraciones en el trabajo

La Oficina de la Función Pública se esfuerza por reducir el número de descensos de categoría salarial y despidos de funcionarios que pueden llevar a cabo los organismos gubernamentales en el ejercicio de la facultad discrecional que les concede la Ley del Funcionariado Civil en los casos de infracción. Entre los esfuerzos realizados a este respecto se encuentra el establecimiento de la Comisión de Reclamaciones y Denuncias, encargada de examinar las reclamaciones y denuncias presentadas por los funcionarios que expresen disconformidad con las decisiones o se sientan objeto de cualquier forma de injusticia o discriminación.

El fomento por el Estado de las iniciativas dirigidas a los funcionarios públicos sin discriminación

- La Comisión de Examen de las Reclamaciones y Denuncias fue constituida al amparo de la Resolución núm. 17/2018 del Consejo de Ministros para examinar las reclamaciones y denuncias presentadas por los funcionarios sujetos a las disposiciones de la Ley del Funcionariado Civil. Las decisiones de la Comisión son ejecutivas y vinculantes para las autoridades de aplicación de la ley.
- La Comisión recibe las reclamaciones y denuncias y adopta medidas deliberadas sin distinción alguna entre los denunciantes, independientemente de que sean qataríes, no qataríes, personas con discapacidad, hombres o mujeres.
- Una vez completados los procedimientos establecidos, todos los funcionarios qataríes que así lo soliciten pueden acceder sin excepción ni discriminación alguna a anticipos para, entre otras cosas, contraer matrimonio o hacer frente a las cargas de la vida.
- De lo anterior se desprende que las medidas relativas a la contratación, la capacitación, la regularización de la situación y los ascensos, entre otras cuestiones relacionadas con los funcionarios, se aplican sin excepción ni discriminación a todos los colectivos, a saber, qataríes, hijos de mujeres qataríes, personas nacidas en Qatar, no qataríes, hombres y mujeres. No obstante, existen entre estos grupos diferencias en cuanto a la formación y al número de solicitantes de empleo público. Por ello, se está implementando una serie de programas desarrollados para abordar este problema, lo cual confirma que no existe discriminación en las cuestiones mencionadas ni en el disfrute de los demás derechos previstos en la Ley del Funcionariado Civil en lo que a sueldos y prestaciones se refiere.

Párrafo 15

En el marco de las iniciativas y medidas adoptadas por el Ministerio para reforzar los mecanismos de inspección laboral, entre otros ámbitos en materia de salud y seguridad en el trabajo

Se ha aprobado la Política de Inspección Laboral, que constituye una referencia esencial para las inspecciones, una guía integrada para el óptimo desempeño de los inspectores de trabajo y una guía clave a la hora de desarrollar las estrategias, programas y planes necesarios para alcanzar los objetivos y metas de las inspecciones. Para promover la transparencia y la rendición de cuentas y de conformidad con lo previsto en el Convenio sobre la Inspección del Trabajo de 1947 (núm. 81), se ha preparado un informe anual sobre las labores desarrolladas en 2019 por la Dirección de Inspección Laboral. También se ha formulado un plan general de fomento de la capacitación para los años 2019 a 2021 y se ha impartido formación a todos los inspectores de trabajo, entre otras cosas sobre las técnicas de inspección laboral, el Código del Trabajo, el trabajo forzoso y la trata de personas. Además, se ha aumentado el número de inspectores con el fin de agilizar y mejorar la eficacia de las inspecciones. A continuación figuran algunos de los principales aspectos que se abordan durante las inspecciones laborales.

Procedimientos

53. De conformidad con las atribuciones contenidas en el artículo 20 del Decreto del Emir núm. 13/2019, sobre la estructura organizativa del Ministerio, la Dirección de Inspección del Trabajo se encarga de desempeñar las siguientes funciones:

1. Recopilar y analizar datos e información, en función de los indicadores reconocidos, con el objetivo de lograr un uso estratégico y óptimo de los recursos de la Dirección de Inspección del Trabajo, en cooperación con otras autoridades, órganos e instituciones del Estado.

2. Desarrollar e implementar una estrategia de investigación basada en pruebas mediante la fijación de prioridades estratégicas para llegar a los establecimientos que más infringen la ley; garantizar que las visitas de inspección se realicen de forma principalmente proactiva y se basen en el análisis de riesgos en los sectores destinatarios; garantizar que los inspectores de trabajo investiguen las denuncias laborales y las tramiten de forma confidencial e imparcial; asegurar la verificación de las infracciones cometidas antes de tomar cualquier medida correctiva o punitiva, y recopilar información que pueda ayudar a prevenir futuras infracciones.

3. Garantizar la formación y el desarrollo continuos; prestar a los trabajadores de la Dirección de Inspección Laboral el apoyo técnico necesario; disponer de un número suficiente de inspectores e inspectoras que cuenten con las cualificaciones y los conocimientos necesarios para garantizar el desempeño efectivo de las tareas que se les encomiendan, y facilitar la comunicación efectiva entre inspectores y empleados a través de intérpretes que dominen las lenguas que hablan los trabajadores.

4. La Dirección de Inspección Laboral desempeña su labor de conformidad con los principios de transparencia y rendición de cuentas, así como respeta el carácter confidencial de la información sin comprometer la eficacia de la inspección.

<i>10 de octubre de 2020 al 10 de octubre de 2021</i>	<i>Asunto</i>	<i>Datos</i>
Dirección de Inspección Laboral	Núm. de inspecciones realizadas en los lugares de trabajo y alojamiento (sobre la gestión del establecimiento)	35 280
	Núm. de empresas sancionadas como consecuencia de infracciones en el lugar de trabajo	6 994
	Núm. de empresas sancionadas como consecuencia de infracciones en el lugar de alojamiento	2 509
	Núm. de empresas sancionadas, tras la redacción de actas, como consecuencia de infracciones relacionadas con la remuneración	2 982
	Núm. de inspecciones que resultaron en la prestación de orientaciones y consejos	4 840
	Núm. de inspecciones favorables	17 955

Seguridad y salud ocupacionales

54. El Código del Trabajo de Qatar obliga a todos los establecimientos a aplicar medidas generales de seguridad y salud ocupacionales en todos los lugares de trabajo, proporcionar un entorno de trabajo saludable, y tomar las medidas necesarias para proteger a los trabajadores de las lesiones y riesgos en el entorno de trabajo.

55. La Política de Seguridad y Salud Ocupacionales, desarrollada en cooperación con el Ministerio de Salud Pública y en consulta con representantes de los empleadores y de los trabajadores, tiene por objeto, en particular, fortalecer el sistema de registro de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, mejorar la recopilación y el análisis de datos, aumentar la concienciación pública, promover la formación en la materia, desarrollar la

inspección, y facilitar el intercambio entre los responsables del sistema nacional de salud y seguridad ocupacionales de las mejores prácticas a todos los niveles. Asimismo, se ha elaborado un expediente exhaustivo sobre seguridad y salud, así como sobre seguridad y medio ambiente, en colaboración con la OIT y la Agencia Ejecutiva para la Salud y Seguridad.

56. El Ministerio visita los establecimientos y lugares de trabajo y alojamiento de los trabajadores para garantizar la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo y los requisitos de seguridad y salud ocupacionales. Si existe una amenaza para la seguridad o salud de los trabajadores, el Ministerio tomará las medidas necesarias para cerrar el lugar de trabajo total o parcialmente hasta que se resuelvan las causas del peligro. El Ministerio también podrá solicitar el apoyo de las autoridades competentes cuando proceda. Además, en cooperación con el Ministerio de Salud Pública, se ha aplicado en todo el país la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales, que tiene los siguientes objetivos:

- Crear una base de datos unificada para el registro de las enfermedades profesionales y las lesiones, muertes y accidentes relacionados con el trabajo.
- Desarrollar una política, una estrategia y planes integrales de seguridad y salud ocupacionales para reducir el número de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y lesiones y muertes relacionadas con el trabajo.
- Velar por que todos los establecimientos que operan en el Estado observen las disposiciones contenidas en las leyes, decretos y reglamentos que regulan los requisitos de seguridad y salud ocupacionales.

Datos estadísticos sobre las lesiones y muertes relacionadas con el trabajo

57. La recopilación, el análisis y la difusión de datos se encuentran entre los objetivos de la Política Nacional de Seguridad y Salud Ocupacionales de Qatar, adoptada en 2020.

58. Cabe señalar, en particular, el informe elaborado en 2021 en colaboración con la OIT sobre “La recopilación y el análisis de datos relativos a las lesiones laborales en Qatar”. El informe, publicado en el sitio web de la Organización, fue elaborado por un equipo independiente sobre la base de una metodología de investigación precisa destinada a la recopilación de datos sobre las lesiones ocupacionales mortales y no mortales durante 2020. El informe también proporciona un análisis detallado de las causas de las lesiones y el grupo de edad, la nacionalidad y el sector de trabajo de los empleados afectados. Actualmente, se está trabajando en la aplicación de las recomendaciones formuladas en el informe para mejorar la recopilación y el análisis de datos sobre las lesiones relacionadas con el trabajo, con el fin de reforzar las medidas de protección de los trabajadores, mejorar su bienestar y evitar los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales prevenibles.

Datos estadísticos sobre las muertes ocupacionales

<i>Año</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2020</i>
Núm. de muertes ocupacionales	123	117	66

Protección de los trabajadores contra el estrés térmico

59. Las disposiciones de la Resolución Ministerial núm. 17/2021, de las medidas de protección de los trabajadores contra el estrés térmico, se centran en la prolongación del período durante el cual se prohíbe el trabajo en lugares al aire libre durante el verano. En este sentido, se ha prohibido el trabajo en lugares al aire libre de las 10 de la mañana a las 15.00 horas entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Las nuevas disposiciones legislativas introducen importantes modificaciones entre las que destaca el establecimiento de una temperatura máxima a partir de la cual se suspende la actividad en todos los lugares de trabajo al aire libre. A este respecto, las nuevas disposiciones prevén el cese de las actividades en todos los lugares de trabajo al aire libre cuando el índice de calor TGBH (que estima la temperatura, la humedad y la temperatura del aire y de la radiación) supere los 32,1 grados, independientemente de la hora del día y el período del año. Entre el 1 de junio y el 15 de septiembre de 2021, los inspectores del Ministerio realizaron visitas sobre el terreno a

los lugares de trabajo y levantaron 338 actas de constatación de infracciones cometidas por empresas. Además, las visitas de inspección realizadas durante el mismo período dieron lugar al cierre de 463 establecimientos de trabajo.

60. Como resultado de estos esfuerzos, el número de personas que en 2021 visitaron las cuatro clínicas de la Media Luna Roja de Qatar por afecciones relacionadas con el estrés térmico disminuyó significativamente en comparación con los años 2019 y 2020.

Párrafo 16

61. El Ministerio pone a disposición de los trabajadores y los empleados domésticos numerosas vías accesibles de denuncia, entre ellas la línea telefónica directa de denuncia, que está disponible las 24 horas, y las aplicaciones inteligentes, como Amerni.

62. El Ministerio ha lanzado recientemente la Plataforma Unificada de Denuncias con el objetivo de permitir que los ciudadanos puedan presentar de forma electrónica las denuncias de los funcionarios, trabajadores del sector privado y empleados domésticos. El sistema también proporciona un servicio que permite a todos los ciudadanos y residentes en el país denunciar los casos de infracción de la legislación laboral. Este mecanismo permite, por primera vez, denunciar ante el Ministerio cualquier vulneración de los derechos de los trabajadores sin revelar la identidad del denunciante.

63. Con el fin de fortalecer las vías disponibles para los trabajadores migrantes para exigir responsabilidades y presentar denuncias, el legislador qatarí promulgó la Ley núm. 13/2017, de la Constitución de Comisiones de Resolución de Conflictos Laborales.

64. En lo que constituye un paso importante para fomentar la confianza de los trabajadores, estos últimos también pueden presentar sus denuncias a la Comisión Nacional de Derechos Humanos. Además, el Ministerio del Trabajo realiza una evaluación continua y exhaustiva de los mecanismos de denuncia, los procesos de conciliación y las comisiones de resolución de conflictos laborales. El Ministerio también vela por adoptar todas las medidas disuasorias necesarias para impedir el incumplimiento del Código del Trabajo, lo cual se pone de manifiesto a través de lo siguiente:

1. El desarrollo del Sistema de Protección Salarial

65. El Decreto Ley núm. 18/2020, por el que se modifica el Código del Trabajo, impone una pena de un año de prisión y una multa de 10.000 riales a todo empleador que infrinja el Sistema de Protección Salarial, así como prevé la suspensión de los trámites del infractor en el Ministerio del Trabajo. Este último realiza un seguimiento firme de dichos empleadores y los remite a las autoridades judiciales competentes para que se les impongan las sanciones pertinentes. Entre enero y junio de 2022 se identificaron 3.201 infracciones cometidas por empresas en relación con los salarios.

2. Las comisiones de resolución de conflictos laborales

66. El Ministerio ha establecido comisiones de resolución de conflictos laborales. El trabajador o empleador debe remitir cualquier controversia derivada de la inobservancia de las disposiciones del Código del Trabajo o contrato laboral a la dirección competente del Ministerio, que tomará las medidas pertinentes para resolver el conflicto de manera amistosa en un plazo máximo de siete días. Si las partes se allanan, se levantará acta conciliatoria. Este documento tiene fuerza de título ejecutivo. Si la conciliación no diera resultado positivo o fuera rechazada por una de las partes, se dará traslado de la controversia a la comisión de resolución de conflictos laborales. Entre enero y junio de 2022 se remitieron 3.318 casos a las comisiones de resolución de conflictos laborales.

67. Se ha promulgado la Resolución núm. 6/2018 del Consejo de Ministros, que dispone la constitución de comisiones de resolución de conflictos laborales y determina sus procedimientos y el mecanismo para la ejecución de sus dictámenes. Las comisiones, establecidas en marzo de 2018, se componen de un juez nombrado por el Consejo Superior de la Magistratura y dos miembros del Ministerio del Trabajo. Las sesiones de las comisiones

se celebran en la sede del Ministerio a fin de ofrecer mayor comodidad a los trabajadores y evitar que tengan que recurrir a los tribunales.

3. El Fondo de Apoyo y Seguro para los Trabajadores

68. 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.

69. Desde la fecha de su constitución, el Fondo ha abonado un total de 15.919.844 riales qataríes (unos 4,37 millones de dólares de los Estados Unidos) a aproximadamente 5.803 trabajadores. Durante la reunión de la Junta Directiva del Fondo celebrada en noviembre de 2021, se aprobó el pago de una cantidad adicional de 52 millones de riales (unos 14,28 millones de dólares) a 3.000 trabajadores.

70. El Ministerio sostiene que toda acción emprendida por el empleador contra el trabajador a raíz de su denuncia constituye un acto de represalia contrario a las disposiciones de la legislación laboral vigente. En esos casos, se adoptarán medidas legales contra el empleador, entre ellas el bloqueo de las transacciones de la institución infractora.

Derechos sindicales (art. 8)

Párrafo 17

71. El Código del Trabajo, de conformidad con su artículo 120, otorga a los trabajadores el derecho de huelga. Asimismo, establece los controles destinados a preservar los derechos y la seguridad de los trabajadores, proteger los lugares de trabajo y mantener el orden público durante las huelgas. Dichos controles incluyen los siguientes:

Cuando no sea posible una solución amistosa con el empleador, los trabajadores podrán iniciar una huelga conforme a las siguientes condiciones:

- Debe existir la aprobación de las tres cuartas partes de la comisión general de los trabajadores de los oficios o industrias.
- Debe concederse al empleador un plazo de al menos dos semanas antes de iniciar una huelga y debe constar la aprobación del Ministerio, que deberá coordinarse con el Ministerio del Interior respecto de la hora y el lugar de la huelga.
- No podrá afectar a los bienes del Estado o a las propiedades de las personas, como tampoco a la seguridad o integridad del Estado y de los ciudadanos.
- No podrá iniciarse una huelga en instalaciones vitales, como son las de petróleo, gas o industrias derivadas, electricidad, agua, puertos, aeropuertos, medios de transporte u hospitales.
- Solo podrá iniciarse una huelga si no se alcanza un acuerdo entre los trabajadores y el empleador mediante conciliación o arbitraje según lo dispuesto en el Código.
- Cabe destacar que ninguna de las disposiciones mencionadas *supra* restringe el derecho de huelga de los trabajadores.

72. Con respecto a las organizaciones de trabajadores, se han formado comisiones laborales mixtas gracias a la Resolución Ministerial núm. 21/2019, relativa a las comisiones laborales mixtas dentro de las empresas sujetas a las disposiciones del Código del Trabajo, y en aplicación de las disposiciones del Título XIII del Código del Trabajo, promulgado mediante la Ley núm. 14/2004, que establece que los empleadores y los trabajadores escogerán a sus representantes y se establecerán comisiones laborales mixtas en las empresas en las que trabajen 30 empleados o más. Estas comisiones estarán compuestas por representantes de los empleadores y de los trabajadores por igual, al objeto de “regular el trabajo, las formas de producción, los programas de formación y los medios de prevención

de riesgos; mejorar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo; desarrollar una cultura general del trabajo, y examinar las controversias individuales y colectivas e intentar resolverlas de forma amistosa”. Esta legislación, que permite a los trabajadores migrantes elegir a sus representantes, es la primera de su tipo en la región del Golfo, ayuda a mejorar el entorno laboral y reducir los factores de estrés, y ofrece un espacio para que los trabajadores de distintas culturas y nacionalidades expresen sus preocupaciones libremente, expongan sus quejas y las debatan en el marco de las comisiones laborales mixtas, en un intento de hallar soluciones adecuadas. Estas comisiones se reúnen con los sindicatos de trabajadores. Cabe señalar que el Estado de Qatar ha formulado reservas al artículo 8 del Pacto.

Derecho a la seguridad social (art. 9)

Párrafo 18

73. La ley incluye disposiciones que establecen el disfrute de la pensión de la seguridad social por parte de los hijos de padres desconocidos, los huérfanos, las personas incapacitadas para trabajar, las personas de edad, las viudas, las mujeres divorciadas, las esposas cuyos maridos las han abandonado, las familias de presos o desaparecidos y las familias necesitadas.

74. La Resolución núm. 46/2014 del Consejo de Ministros fija la cuantía de la pensión mensual de la seguridad social pagadera a los colectivos previstos en la Ley núm. 38/1995, de la Seguridad Social, y los requisitos para su concesión.

Información sobre el derecho de la mujer a la vivienda

75. La Ley núm. 2/2007, relativa al régimen de vivienda, no hace distinción alguna entre hombres y mujeres, sean o no funcionarios, en virtud de los controles establecidos en esta Ley y en las resoluciones ejecutivas promulgadas al respecto, a saber:

- La Resolución núm. 17/2007 del Consejo de Ministros, por la que se establecen las prioridades y los controles para el disfrute del Plan de Vivienda.
- La Resolución núm. 18/2007 del Consejo de Ministros, por la que se establecen las prioridades y los controles para el disfrute del Plan de Vivienda para Personas Necesitadas (vivienda gratuita).

Esto se manifiesta en los siguientes aspectos:

1. La Ley reconoce el derecho de todos los qataríes, sin discriminación entre mujeres y hombres, a beneficiarse de los planes de vivienda. El Consejo de Ministros ha promulgado una serie de resoluciones para regular las condiciones establecidas para el disfrute del Plan de Vivienda para Personas Necesitadas (vivienda gratuita), del que las mujeres qataríes ya se beneficiaban en el pasado, pero mediante la construcción de un anexo en la vivienda de sus familiares. En virtud de la nueva legislación, las mujeres tienen derecho a una vivienda independiente, a un subsidio de alquiler o al Plan de Préstamo para Vivienda, que concede a los ciudadanos un solar gratuito y un crédito subvencionado para la construcción.

2. La Dirección de Vivienda de los Ciudadanos, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, estudia los casos de los solicitantes y examina las solicitudes y los documentos que recibe conforme a los reglamentos y decisiones dictados al respecto.

3. La Ley da prioridad, cuando se dispone de los fondos necesarios, a aquellos que tienen personas a su cargo, a las personas casadas y a los grupos más necesitados de vivienda.

4. La Dirección de Vivienda de los Ciudadanos examina las solicitudes de acceso a los planes de vivienda, reúne los datos y documentos necesarios para la consideración de dichas solicitudes y formula recomendaciones para su posterior aprobación:

- Las personas no casadas, ya sean hombres o mujeres, deberán cumplir las siguientes condiciones para beneficiarse de los planes de vivienda: 1) Tener a su cargo a uno de sus padres, hermanos o hermanas, o a otra persona a quien esté legalmente obligada a mantener; tener más de 35 años; o ser una mujer viuda o divorciada, mayor de 35 años, sin hijos. 2) No disponer, ni el interesado ni las personas a su cargo, de una vivienda adecuada. En su caso, se asignará una misma vivienda a varios beneficiarios cuando tengan un parentesco de primer o segundo grado.
- Ser una persona con discapacidad o una mujer divorciada o viuda, estar desempleada y estar entre los destinatarios del Plan de Vivienda para Personas Necesitadas.
- Un solicitante del Plan de Vivienda para Personas Necesitadas podrá trasladar su solicitud al Plan de Préstamo para Vivienda siempre que un familiar qatari lo avale. Las cuotas mensuales correspondientes se deducirán del salario del avalista.
- Las personas con necesidades especiales tienen derecho a una vivienda gratuita propiedad del Estado.
- Las viviendas del Plan de Préstamo para Vivienda son propiedad del beneficiario, quien recibirá una escritura de propiedad a su nombre. La vivienda será descalificada 15 años después de su construcción.

5. Una vez aprobada su solicitud con arreglo a los controles establecidos en la Ley de Vivienda y en las resoluciones sobre su aplicación, las personas con necesidades especiales recibirán un subsidio de alquiler de la Dirección de Vivienda de los Ciudadanos hasta que el Banco de Desarrollo de Qatar proporcione las viviendas correspondientes.

6. Una vez que el Banco de Desarrollo de Qatar proporcione las viviendas, el Ministerio de Desarrollo Social y Familia las alquilará y asignará a los beneficiarios. Durante el período que transcurre desde la aprobación de la solicitud hasta que el Banco proporcione las viviendas, la Dirección de Vivienda abonará mensualmente a los beneficiarios un subsidio de alquiler.

Protección de la familia y la infancia (art. 10)

Párrafo 19

76. La Ley de la Familia, promulgada mediante la Ley núm. 22/2006, aborda, de conformidad con las disposiciones de la *sharia* islámica, todas las cuestiones relacionadas con la familia, inclusive la voluntad de contraer matrimonio, la constitución de la familia, la gestión de las relaciones en la armonía o la disputa, los derechos de los cónyuges, las cuestiones económicas y sociales y los efectos de la disolución del matrimonio para los cónyuges y los hijos.

77. La Ley de la Familia regula la situación del niño y le concede gran importancia en numerosas esferas, en particular en la determinación de la filiación, los alimentos y la guarda. El criterio básico en la guarda es el interés superior del niño. El legislador supera las discrepancias jurídicas islámicas tradicionales al determinar la edad de extinción de la guarda, considera la opinión del niño y, si los litigantes reúnen las condiciones de idoneidad, le permite elegir al custodio (artículo 183). Las sentencias de modificación del régimen de custodia se ejecutan de forma gradual y atienden al interés superior del niño. Si para ejecutar esas sentencias es preciso recurrir a la fuerza, se evitará hacerlo en presencia del niño (artículo 188).

78. El Estado de Qatar prohíbe el trabajo de los niños menores de 18 años en todas las ocupaciones, inclusive en la agricultura y el trabajo doméstico.

Derecho a un nivel de vida adecuado (art. 11)

Párrafo 20

79. El Estado de Qatar subraya la importancia de proporcionar viviendas a los trabajadores en virtud del Código del Trabajo y la Resolución núm. 18/2014 del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, que establecen la obligatoriedad del acceso de los trabajadores a viviendas adecuadas.

80. El Código del Trabajo de Qatar recoge la necesidad de aplicar los requisitos de seguridad y salud laboral dentro de los lugares de trabajo y alojamiento, e incluye numerosas disposiciones jurídicas que obligan a los dueños de las empresas a poner en práctica estos requisitos y penalizan a quienes los contravengan. El Departamento de Seguridad y Salud Laboral de la Dirección de Inspección Laboral, que incluye un grupo capacitado de inspectores con funciones de policía judicial y expertos especializados en medicina, ingeniería y química, supervisa la aplicación de estos requisitos mediante inspecciones periódicas y sin previo aviso, campañas de sensibilización y comunicaciones.

81. En 2016 se inauguró la Ciudad de los Trabajadores Barwa Al Baraha en el marco del plan del Estado para el establecimiento de proyectos de desarrollo que respondan a las necesidades reales de los trabajadores en Qatar con miras a mejorar su nivel de vida.

El establecimiento de Beit al-Aman para la atención a los trabajadores migrantes

82. La Fundación Médica Hamad del Ministerio de Salud puso en funcionamiento Beit al-Aman, un establecimiento de salud dedicado a la atención de los trabajadores migrantes en las últimas etapas de recuperación de una enfermedad.

Medidas adoptadas por el Ministerio del Trabajo en cooperación con las autoridades competentes para mitigar los efectos negativos de la pandemia de COVID-19 sobre los trabajadores

I. En lo que respecta a la sensibilización sobre las medidas adoptadas y a los esfuerzos realizados por el Estado de Qatar para proteger a los trabajadores migrantes de la enfermedad por coronavirus

83. La realización de campañas de inspección de empresas y empleadores con objeto de garantizar que cumplieren con las normas de seguridad y salud ocupacional y con el compromiso de abonar los salarios de sus empleados.

84. El envío continuo de mensajes de texto para difundir consejos de prevención de la enfermedad por coronavirus entre todas las instituciones, comunidades y personas.

Formación de grupos de trabajo para fomentar la participación de otras entidades competentes, por ejemplo:

- La formación de un grupo de trabajo para sensibilizar y orientar a los trabajadores, en cooperación con el Ministerio del Interior, el Ministerio de Salud y Qatar Charity. A través del grupo de trabajo se distribuyeron 90.000 folletos en diferentes idiomas (urdu, hindi, malayalam, nepalés) sobre los métodos de prevención de la COVID-19, además de 26.000 bolsas de productos de desinfección.
- En cooperación con una empresa especializada en limpieza y hospitalidad, la realización de una campaña permanente de desinfección, inspección y concienciación en 232 viviendas de trabajadores en diversas regiones del país.
- La producción de vídeos de sensibilización en los idiomas de los trabajadores para informarlos sobre los métodos de prevención.

- La publicación en las redes sociales del Ministerio de un folleto de sensibilización en varios idiomas sobre la salud y el trabajo. El folleto contiene información esencial para los trabajadores en las circunstancias actuales.

Véase el párrafo 13 (art. 7).

II. En el ámbito de la vigilancia y las sanciones

- La Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio lleva a cabo campañas intensivas de inspección dedicadas a vigilar el cumplimiento por los empleadores de las disposiciones del Código del Trabajo (Ley núm. 14/2004) y las resoluciones ministeriales sobre su aplicación, con miras a adoptar todas las medidas legales pertinentes en caso de infracción, de conformidad con los procedimientos establecidos.
- El empleador que no notifique los casos o posibles casos de COVID-19 será objeto de las sanciones previstas en la Ley núm. 9/2020, por la que se modifican algunas disposiciones del Decreto Ley núm. 17/1990, de Prevención de las Enfermedades Infecciosas.
- El Ministerio también ha llevado a cabo campañas estrictas de inspección en los lugares de trabajo y alojamientos de los trabajadores para detectar las infracciones de la política y las directrices del Ministerio relativas a las medidas de precaución relacionadas con la enfermedad por coronavirus (véase el cuadro de los resultados de las campañas de inspección en el párrafo 13 (art. 7)).

Apoyo, asistencia y resolución de conflictos

85. Se ha habilitado una línea directa y un servicio de mensajes de texto, disponibles las 24 horas, a través de los cuales un equipo de expertos recibe denuncias y responde a consultas en diez idiomas diferentes. En este contexto, el Ministerio ha recibido:

- Un total de 26.337 llamadas telefónicas, 23.502 de trabajadores y 2.835 de empleadores.
- Un total de 4.647 mensajes de texto.
- 2.287 denuncias a través del correo electrónico y 1.568 a través de la aplicación Amerni.
- 1.568 denuncias a través de la aplicación Amerni para teléfonos inteligentes.

III. Regulación de la relación contractual entre el empleador y el trabajador durante la pandemia

1. Con el fin de mantener la sostenibilidad de las empresas y los puestos de empleo, el Ministerio del Trabajo dispuso que los sectores y empresas que debían interrumpir sus actividades laborales en virtud de las instrucciones del Gobierno podían, mediante un acuerdo entre el empleador y los trabajadores, optar por una licencia no remunerada, vacaciones anuales, la reducción de las horas de trabajo o la reducción temporal del salario. Asimismo, el Ministerio hizo especial hincapié en la obligatoriedad de continuar proporcionando a los trabajadores de forma gratuita alimentos y viviendas adecuadas. Los empleadores y trabajadores no pueden acordar la reducción o anulación de estos beneficios. Además, los trabajadores en confinamiento o cuarentena y aquellos que seguían un tratamiento recibían el salario básico y las demás prestaciones, independientemente de si tenían o no derecho a licencia por enfermedad.

2. Si fuera necesario rescindir el contrato de trabajo, la rescisión deberá estar en plena conformidad con las disposiciones del Código del Trabajo y del contrato, se respetará el período de preaviso y se pagarán todos los emolumentos pendientes y el coste del billete de viaje para que el trabajador pueda regresar a su país. En este caso, el empleador será responsable de proporcionar al trabajador alimentos y vivienda adecuados durante la tramitación de su regreso. El empleador también sufragará los gastos del regreso del trabajador a su país.

3. Para facilitar la recolocación de los trabajadores en el mercado de trabajo local durante la crisis, el Ministerio del Trabajo, en colaboración con la Cámara de Comercio e Industria de Qatar, ha establecido una plataforma electrónica destinada a volver a emplear a los trabajadores y otorgar a las empresas la oportunidad de contratar a trabajadores que han perdido su empleo debido a las repercusiones de la pandemia de COVID-19.

4. Se han firmado 878.501 contratos electrónicos entre trabajadores y empleadores.

IV. En lo que respecta a la prestación de servicios de atención de la salud

86. El Ministerio ha llevado a cabo campañas de sensibilización para informar sobre los síntomas y las formas de contagio de la enfermedad por coronavirus a los trabajadores, quienes tenían el deber, en su caso, de autoaislarse y llamar a la línea directa 16000 habilitada para ese fin. También se ha garantizado que todos los trabajadores reciban el tratamiento necesario de forma gratuita, independientemente de su situación.

V. En lo que respecta a la prestación de apoyo y asistencia

- En el marco del paquete de apoyo al sector privado, se han destinado 3.000 millones de riales a la concesión de préstamos blandos libres de tasas a las empresas afectadas con el fin de contribuir al pago de los salarios de los trabajadores.
- Se ha habilitado un servicio de línea directa disponible las 24 horas para recibir denuncias y observaciones.
- Se ha formado un equipo de especialistas dependiente del Ministerio para recibir llamadas y mensajes en los siguientes idiomas las 24 horas del día: árabe, cingalés, filipino, francés, hindi, inglés, malayalam, nepalés, tamil y urdu.
- Se ha mantenido una comunicación continua con los agregados laborales y las comunidades de trabajadores en el país con el fin de intercambiar información y trabajar en cooperación para brindar apoyo y asistencia a los trabajadores migrantes presentes en Qatar.

Párrafo 21

87. El Estado de Qatar no se considera obligado por las disposiciones del artículo 3 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos por contravenir las disposiciones de la *sharia* islámica en relación con cuestiones relativas a la herencia y la filiación.

88. Véase el párrafo 18, relativo al derecho de la mujer a la vivienda (art. 9).

Derecho a la salud física y mental (art. 12)

Párrafo 22

89. El sector de la salud en Qatar proporciona materiales de educación sanitaria en árabe e inglés. Las madres reciben enlaces electrónicos por mensaje de texto para acceder fácilmente a los materiales educativos. Además, se ha publicado información sobre los diversos servicios de salud reproductiva en el sitio web oficial de la Institución de Atención Primaria de la Salud y en redes sociales como Twitter e Instagram. También se proporciona asesoramiento y atención para la planificación familiar en todos los centros de salud. Como parte de la atención prestada durante el embarazo y el posparto, las matronas también proporcionan a las madres de forma directa educación sanitaria sobre la planificación familiar.

90. El Hospital General Hazm Mebaireek cuenta con clínicas psiquiátricas especializadas que trabajan en estrecha colaboración con la Media Luna Roja de Qatar para facilitar el acceso a los servicios en varias lenguas y proporcionar a los trabajadores migrantes asistencia psicológica especializada en los lugares de cuarentena durante la pandemia de COVID-19.

91. También se ha facilitado el acceso de los trabajadores migrantes a los servicios a través de la Línea Nacional de Apoyo a la Salud Mental, disponible en varios idiomas, y del servicio de derivación directa, evaluación y tratamiento que presta la Fundación Médica Hamad con el apoyo de la Comisión Suprema de Construcción y Legado, en el marco de la campaña de sensibilización pública sobre diferentes aspectos relacionados con la salud mental, dirigida a los trabajadores migrantes.

Párrafo 23

92. Desde comienzos del 2020 hasta la fecha, el sector sanitario en el Estado de Qatar se enfrenta al desafío de la propagación del nuevo coronavirus, causante de la COVID-19. El sector de la salud ha dedicado todas sus capacidades al enfrentamiento de la pandemia, a la prestación de los servicios de atención médica y tratamiento necesarios a las personas infectadas con el virus, y al control de los contagios, priorizando al mismo tiempo el derecho de todas las personas a la salud y el respeto de los derechos humanos sin discriminación, a fin de lograr la cobertura sanitaria universal. Todos los habitantes del Estado de Qatar disfrutaban de su derecho a la salud. En este sentido, el Estado presta especial atención a los artesanos, las personas de edad, las personas con discapacidad, las mujeres y los niños, sin distinción entre ciudadanos y residentes (trabajadores migrantes).

93. De conformidad con sus compromisos internacionales, el Estado de Qatar ha adoptado medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre la protección de la salud pública de las personas y el respeto de los derechos humanos: la no imposición de toques de queda y la aplicación de las medidas por períodos limitados y su levantamiento tan pronto como haya cesado el riesgo.

94. Se ha elaborado un plan de respuesta a la pandemia de COVID-19, en consonancia con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud, a fin de proteger la salud y garantizar la seguridad de los miembros de la sociedad en toda su diversidad.

95. El Estado de Qatar hizo frente al brote de la enfermedad sin imponer restricciones amplias a la libertad personal, sino conforme a sus obligaciones internacionales, que permitían la restricción de los derechos por motivos relacionados con la salud pública durante un período limitado y sin discriminación, entre otras cosas a través de la aplicación de cuarentena a los contactos no vacunados y el aislamiento de las personas infectadas para limitar la propagación de la infección y proteger la salud de la población.

96. Teniendo en cuenta la libertad de circulación de las personas, se adoptó una política de viajes seguros caracterizada por la flexibilidad y el desarrollo, en línea con los últimos estudios y evidencias científicas.

97. El Estado de Qatar presenta una de las tasas de personas fallecidas por COVID-19 más baja del mundo (0,25 % del total de personas contagiadas).

98. Se adoptó un enfoque proactivo en la realización de pruebas y el rastreo de contactos para detectar los casos de forma inmediata y proporcionar la atención médica necesaria y oportuna, a fin de aumentar las posibilidades de recuperación.

99. Hasta noviembre de 2021, se habían realizado más de 8 millones de pruebas de COVID-19.

100. Los servicios públicos esenciales, entre ellos los servicios de salud, se continuaron brindando a todos los grupos de la población, a los que se ofreció la posibilidad de visitar las clínicas o recibir atención a distancia. Los pacientes también siguieron recibiendo los servicios de entrega de medicamentos sin la necesidad de acudir al hospital o centro de salud.

101. Se han prestado servicios de atención urgente y de emergencia 24 horas al día, 7 días a la semana.

102. La aplicación Ihtiraz fue desarrollada para vincular los datos de localización de cada persona con la base de datos de salud, a fin de facilitar los procedimientos de rastreo de contactos como una medida de seguridad, de conformidad con las leyes aplicables en materia de privacidad de los datos personales.

103. Se tomaron medidas de información y sensibilización a través de diversos medios audiovisuales en diferentes idiomas, inclusive en lengua de señas.

104. El Estado de Qatar prestó especial atención al personal médico y a los equipos de la sociedad civil que participaron en la lucha contra la propagación de la COVID-19. En este sentido, se celebraron talleres de capacitación sobre el control de las infecciones y los métodos de protección y prevención contra el contagio. También se suministraron equipos de protección personal y se realizaron pruebas periódicas para garantizar la seguridad de estos trabajadores.

105. A continuación se describen los progresos realizados por el Estado de Qatar para garantizar el acceso a la vacunación segura y asequible de su población contra la COVID-19:

- A través de todos los centros de atención primaria de salud, de las clínicas de vacunación de la Fundación Médica Hamad y de otras instituciones gubernamentales y semigubernamentales, el Estado de Qatar ha suministrado gratuitamente la vacuna contra la COVID-19 a todos los habitantes del país conforme a los más altos estándares internacionales en materia de promoción y protección de los derechos de los ciudadanos y residentes. Además, para facilitar el proceso de vacunación, se han establecido dos puntos que permiten vacunarse desde el automóvil.
- Más del 86,5 % de la población de Qatar ha sido vacunada desde el lanzamiento del programa nacional de vacunación, durante el cual se ha dado prioridad a los grupos con mayor riesgo de complicaciones en función de la edad y el estado de salud.
- Seis meses después de la administración de la segunda dosis, se administró una dosis de refuerzo de las vacunas aprobadas.
- El 9 de enero de 2022, el Ministerio de Salud Pública inauguró en la zona de Bu Garn el Centro de Vacunación de Qatar, dedicado a la administración de vacunas contra la COVID-19 a los funcionarios y trabajadores de los sectores empresarial e industrial.

Párrafo 24

106. La Constitución de Qatar dispone que el Estado vela por la salud pública y brinda los medios para la prevención y el tratamiento de las enfermedades comunes y epidémicas de conformidad con la Ley núm. 7/1996, de la Regulación del Tratamiento y los Servicios Médicos en Qatar, que regula las medidas para erradicar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención sanitaria. El artículo 4, en particular, exime del pago de tasas u honorarios por servicios de emergencias sanitarias, hospitalización por accidente, atención preventiva materno-infantil, atención preventiva de la salud escolar, prevención de enfermedades infecciosas y vacunaciones. El Gobierno asume los costos de los servicios públicos de atención de la salud prestados a los ciudadanos qataríes residentes en el país, mientras que los pacientes con permiso de residencia en Qatar pagan precios simbólicos.

107. Los servicios de salud reproductiva y sexual son fácilmente accesibles en las instituciones sanitarias públicas de atención primaria, secundaria y terciaria.

108. Los sitios web del Ministerio de Salud Pública y de la Fundación Médica Hamad ofrecen información sobre los servicios de atención a la salud reproductiva, así como sobre la forma de acceder a ellos.

109. Los servicios incluyen atención prenatal y posnatal, servicios de planificación familiar y programas de detección. Todos los partos tienen lugar en hospitales.

110. Existen varias vías de derivación de los pacientes entre los diferentes niveles de atención sanitaria.

111. Se realizan pruebas de detección del cáncer de cuello uterino y del cáncer de mama en los centros de atención primaria y secundaria.

112. El acceso al aborto seguro está sujeto a la derivación de la atención primaria a la atención secundaria y terciaria, y se rige por el artículo 17 de la Ley núm. 2/1983.

113. El facultativo solo inducirá el aborto para salvar la vida de la mujer. No obstante, podrá inducirse el aborto en los siguientes supuestos si no se hubiera completado el cuarto mes de gestación: a) Si la continuación del embarazo supondría un riesgo grave y cierto para la salud de la mujer, y b) Si se comprueba que el feto nacería con una deformidad física grave o incurable o con una deficiencia mental, siempre que los cónyuges muestren conformidad.

114. El aborto se practicará en un hospital público.

Párrafo 25

115. La Ley núm. 16/2016, de la Salud Mental, es la primera ley qatarí que regula los servicios de salud mental.

116. El desarrollo de los servicios comunitarios de salud mental es fundamental para la Estrategia Nacional de Salud Mental de Qatar y su principio fundamental, que es la prestación de una atención adecuada con el objetivo de promover la salud mental, prevenir las enfermedades mentales y ofrecer servicios amplios e integrados.

117. En diciembre de 2014, poco después del lanzamiento de la Estrategia Nacional de Salud Mental, los servicios formales de salud mental se integraron en la atención primaria en tres centros a título experimental. A esto siguió la prestación de psicoterapia en los centros de atención primaria en diciembre de 2016. A fin de generalizar la atención integrada a todos los centros del Estado, primero había que abordar las siguientes cuestiones: capacitación, formación continua, directrices de práctica, medicación y apoyo psiquiátricos, sistemas de información sanitaria, e intercambio de información y comunicación entre la atención primaria y especializada. Para impulsar el proceso de integración, se asignó a cada centro de salud un médico jefe especialista en salud mental para actuar como supervisor. Los resultados preliminares de los centros piloto de atención primaria de salud indican que ya se han logrado progresos significativos. Los centros de atención primaria utilizan herramientas de evaluación para examinar periódicamente a los pacientes a fin de detectar los casos de ansiedad y depresión. Actualmente, los centros están habilitados para tratar los trastornos mentales comunes. Las directrices dirigidas específicamente a los facultativos para la atención integrada de los pacientes fomentan la aplicación de un enfoque gradual que combina la medicación, la psicoterapia y la derivación de los casos más graves a la atención secundaria.

118. Últimamente se ha incorporado en algunos centros de atención primaria la prestación de servicios especializados de salud mental, destinados a facilitar el acceso de los pacientes a la atención comunitaria especializada. Como parte de la Estrategia, se han abierto en algunos centros de atención primaria clínicas psiquiátricas especializadas para atender a las personas de edad y los ancianos. Los pacientes consideran que estas clínicas, que funcionan bajo la dirección de médicos psiquiatras, son menos estigmatizantes. Todo ello permite la identificación y el tratamiento óptimo de los trastornos mentales como parte de la atención primaria. Además, dichas clínicas mejoran la satisfacción del paciente y reducen los costos de la atención sanitaria.

Formación, capacitación y apoyo en materia de atención primaria de salud

- El éxito de este programa de integración se debe principalmente a la formación continua, la capacitación y el apoyo prestados a los facultativos de la Institución de Atención Primaria de la Salud en cuestiones de salud mental.
- Se ha impartido a los médicos y enfermeras de familia formación básica en salud mental. Además, varios médicos de familia han recibido capacitación avanzada en la materia para apoyar la prestación de los servicios de salud mental en la atención primaria. La Institución de Atención Primaria de la Salud encargó a Maudsley International el apoyo a la formación de 600 médicos en el ámbito de la atención básica de salud mental. De estos médicos, 60 recibieron capacitación avanzada. Además, encargados de las clínicas de salud mental dependientes de la Institución de Atención Primaria de la Salud impartieron formación a 1.800 enfermeras para

concienciarlas acerca de la salud mental y la gestión de los pacientes con síntomas de enfermedad mental.

- La capacitación se centró en problemas de salud mental leves y moderados, como la depresión y la ansiedad. Tanto la capacitación como el apoyo comenzaron a proporcionarse antes de la puesta en marcha del programa de acción integrado.
- La Institución de Atención Primaria de la Salud cuenta con un programa permanente de capacitación en salud mental dirigido a su personal. Como parte de los esfuerzos de colaboración encaminados a mejorar la prestación de estos servicios, en particular en la atención primaria y secundaria, expertos de la Fundación Médica Hamad han puesto en marcha un programa de capacitación para promover la formación en salud mental y capacitar a los médicos de atención primaria. La capacitación comprende talleres y presentaciones de formación continua sobre las realidades de la atención primaria, los requisitos para su prestación y su interacción con la atención secundaria. Además, durante la pandemia de COVID-19, el servicio de salud mental de la Fundación Médica Hamad ha prestado atención adicional de fácil acceso para la comunidad. En este contexto se ha desarrollado la Línea Nacional de Apoyo a la Salud Mental y se ha prestado especial atención a los trabajadores manuales y artesanos.

Derecho a la educación (arts. 13 y 14)

Párrafo 26

I. Se han establecido dos escuelas que aplican planes de estudio de CTIM, una de las cuales es una escuela secundaria para niñas, y se ha prestado atención a la creación de un entorno adecuado para que estas puedan formarse en ciencia y tecnología:

- El Estado de Qatar presta cada vez más atención a la educación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM). Los principales impulsores de este cambio son los vínculos que existen entre la educación e investigación en CTIM y la creación y el desarrollo de la riqueza.
- Los estudios confirman la necesidad de construir más escuelas de CTIM a un nivel comparable a los modelos internacionales eficientes para alcanzar una expansión gradual, fundada y basada en indicadores de progreso.
- Se ha observado que la tasa de matriculación de los alumnos qataríes de ambos sexos en la rama de la ciencia y la tecnología en las escuelas públicas ha disminuido a aproximadamente el 10 %, en comparación con el porcentaje de entre 35 % y 40 % requerido. Entre las principales causas de esta disminución se encuentra la poca motivación de los estudiantes de las escuelas públicas y privadas que siguen el plan de estudios nacional, en particular los estudiantes qataríes de ambos sexos, para matricularse en las ramas científicas y tecnológicas. A raíz de ello, como punto de partida, se ha establecido una escuela de ciencia y tecnología para niños para medir el alcance de la iniciativa, comprobar el éxito de la experiencia y observar los indicadores de progreso. Cuatro años después, se han observado indicadores de progreso estables y consistentes, altas tasas de rendimiento, y excelencia en los trabajos de investigación realizados por los alumnos de la escuela.
- La consecución de indicadores de progreso en el Proyecto de Creación de la Escuela Secundaria de Ciencia y Tecnología de Qatar para Niños, así como la imperiosa necesidad de abordar el aumento del número de estudiantes qataríes reacios a matricularse en estudios de CTIM en el año 2020/2021, han impulsado un plan para el establecimiento de dos escuelas adicionales, una de las cuales es una escuela secundaria para niñas.
- Se aplicará el mismo enfoque utilizado en la primera escuela, pero adaptando el plan de estudios para crear actividades que sean compatibles con el principio de enseñanza

individualizada. Además, los edificios se dotarán de laboratorios como el Medical Sciences Laboratory (Biotechnological and Life Sciences).

- Todo ello permite ampliar el proceso de aprendizaje de las estudiantes, en particular en las especializaciones médicas. Se ha buscado un diseño arquitectónico que proporcione un entorno de aprendizaje atractivo y estimulante, por un lado compatible con el contexto qatari y, por otro, coherente con la formación previa y las aptitudes de las alumnas. Con el fin de preparar los planes iniciales del proyecto, se ha trabajado sobre la base de las investigaciones llevadas a cabo por el equipo encargado del proyecto en colaboración con empresas consultoras dependientes de la Autoridad de Obras Públicas.

II. El desarrollo de los servicios prestados a los estudiantes con discapacidad:

1. Un equipo multidisciplinar del Centro de Evaluación, Asesoramiento y Apoyo Rou'a, adscrito al Ministerio de Educación y Educación Superior de Qatar, presta servicios de evaluación integral a los estudiantes con discapacidad en cooperación con el Centro de Rehabilitación de Qatar, dependiente del Ministerio de Salud Pública.

2. Los servicios de matriculación se facilitan a través del Centro Rou'a, con el apoyo de las autoridades competentes del Ministerio de Educación y Educación Superior.

3. Los servicios de intervención temprana para alumnos con discapacidad se prestan con arreglo a sistemas y programas internacionales dirigidos a este colectivo, entre ellos el programa PECS, que fomenta el aprendizaje y la comunicación de los estudiantes, y el Sistema de Análisis Conductual Aplicado (ABA por sus siglas en inglés).

4. Se han puesto a disposición de los alumnos con discapacidad dispositivos y programas tecnológicos especializados que pueden utilizarse de forma colectiva o individual en los centros escolares, con el objetivo de capacitarlos y facilitar su aprendizaje en función de sus capacidades.

5. En función de los servicios que prestan a los alumnos según su grado de discapacidad y necesidades, los centros públicos se clasifican como sigue:

- Escuelas de integración: prestan servicios a los estudiantes con autismo, discapacidad intelectual y otras discapacidades que requieren atención especializada en el campo de la educación especial. Estos estudiantes reciben su educación junto con sus compañeros sin discapacidad en las 70 escuelas distribuidas por las diferentes regiones del Estado de Qatar.
- Escuelas de integración para personas ciegas: prestan servicios especializados a los alumnos ciegos en el marco del programa de integración, con la cooperación del Centro Al-Noor para Personas Ciegas. Existen cuatro escuelas de integración para personas ciegas, una para niños y otra para niñas de la etapa preparatoria, y una para niños y otra para niñas de la etapa secundaria.
- Escuelas de integración para personas con discapacidad auditiva: brindan servicios intensivos a estudiantes con implante coclear. Existen dos escuelas de este tipo, una para niños y otra para niñas, en las que se prestan servicios de apoyo para estimular y desarrollar las habilidades auditivas de estos estudiantes y ayudarlos a integrarse con sus compañeros sin enfrentar ningún reto.
- Escuelas especializadas:
 - La cadena de escuelas Al-Hidaya para personas con necesidades especiales cuenta con cinco escuelas y dos jardines de infancia que atienden a estudiantes con autismo y discapacidad intelectual que necesitan servicios intensivos y específicos.
 - El Complejo de Educación Auditiva, que consta de dos escuelas para niños y niñas, ofrece servicios educativos a alumnos con discapacidad auditiva.

6. Se ha puesto en marcha un proyecto para el desarrollo de un programa de salidas profesionales y técnicas dirigido a los estudiantes con discapacidad de la etapa secundaria en las escuelas públicas, con el fin de formarlos y prepararlos para el mercado de

trabajo en función de sus capacidades. Para ello, los estudiantes con discapacidad se someten a una evaluación a partir de la cual se determinan sus capacidades, intereses y aptitudes, y se agrupan según las trayectorias profesionales y técnicas. El objetivo del programa es formar a los estudiantes para convertirlos en miembros de la sociedad capaces de desempeñar las tareas propias de cada profesión.

7. Se prestan servicios de asesoramiento familiar por parte de especialistas tanto durante como después de la fase de evaluación de los estudiantes con discapacidad.

8. Se garantiza la integración de los estudiantes con discapacidad en las competiciones y eventos del Ministerio de Educación y Educación Superior, así como en las competiciones y eventos externos que se ajusten a sus capacidades.

9. En su convicción de la importancia del papel de este colectivo en la sociedad, el Ministerio de Educación y Educación Superior del Estado de Qatar ha lanzado el concurso “Mi discapacidad es la clave de mi talento”, dirigido a los estudiantes con discapacidad. El concurso se celebra anualmente con motivo del Día Internacional de las Personas con Discapacidad, bajo los auspicios del Ministro de Educación y Educación Superior.

Derechos culturales (art. 15)

Párrafo 27

119. Entre las medidas más destacadas adoptadas por el Ministerio de Educación y Educación Superior para incorporar la diversidad cultural y la tolerancia en los planes de estudio del Estado de Qatar se encuentran las siguientes:

- Los planes de estudio del Ministerio de Educación y Educación Superior del Estado de Qatar se elaboran de acuerdo con los estándares académicos y en el marco de un conjunto de principios, valores, objetivos y competencias generales. En el Marco General para el Plan de Estudios 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 y el rechazo de la violencia y el extremismo. El Marco General para el Plan de Estudios Nacional del Estado de Qatar para el siglo XXI también hace referencia al fomento de la capacidad para interactuar y convivir pacífica y constructivamente con personas de todo el mundo.
- Entre los objetivos principales del plan de estudios se cuenta el fomento de la autoestima y del respeto propio y mutuo, así como del papel del alumno como ciudadano de un mundo cada vez más globalizado e interdependiente. Entre las competencias de cooperación y participación, se destaca la tolerancia hacia los demás y el respeto de los diversos puntos de vista en la convivencia y el trabajo. Además, los objetivos de aprendizaje del sistema educativo qatari hacen referencia explícita a que “5. Los estudiantes comprendan, valoren y pongan en práctica el concepto de ciudadanía activa”.
- Entre los indicadores concretos de este objetivo destacan los siguientes:
 - Valorar la diversidad mediante la tolerancia y el respeto.
 - Conocer los elementos y vínculos comunes.
 - Adoptar los valores y principios de los derechos humanos y combatir todas las formas de intolerancia y discriminación.

Como es bien sabido en el ámbito de la planificación y el diseño curricular, el Marco General para el Plan de Estudios Nacional es el documento de referencia para todos los procesos relativos a los planes de estudios, ya que constituye la guía orientativa para la preparación de las guías docentes de las asignaturas, así como para la creación de los libros de texto y recursos de aprendizaje. Por ello, la cultura de convivencia se ha incorporado de una forma óptima en la filosofía y las directrices del Marco General.

Estas directrices se reflejan en las guías docentes, especialmente en las de las asignaturas de carácter identitario y, en particular, de la asignatura de 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 extremismo y la violencia. Entre los objetivos de esas asignaturas conviene señalar los siguientes:

- Mostrar respeto por la diversidad y por las tradiciones de las diferentes comunidades.
- Reconocer el papel de la diversidad cultural en el desarrollo de las civilizaciones.
- Respetar el pluralismo, la diversidad y las diferencias.
- Preservar la Tierra como ciudadanos del mundo.
- Reconocer el impacto de la diversidad cultural y social en el renacimiento moderno del Estado de Qatar.
- Identificar los elementos y componentes de la cultura mundial y la forma de aprovecharlos.
- Destacar la importancia del diálogo entre civilizaciones para difundir una cultura de paz y tolerancia.

Los estándares académicos y los objetivos de aprendizaje se reflejan en las diversas lecciones, actividades, situaciones educativas y recursos disponibles para los estudiantes, cuyo objetivo es promover y proteger la diversidad cultural y alentar a los estudiantes a adquirir un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para comprender, respetar, aceptar y empatizar con las demás naciones, pueblos y culturas a pesar de las diferencias; formar relaciones y asociaciones positivas con todos, y evitar las causas de la intolerancia y las percepciones erróneas.

Los estudiantes reciben formación para desarrollar sus habilidades de pensamiento crítico y creativo, comunicación, participación, cooperación, búsqueda, investigación y resolución de problemas, a través de su exposición a diferentes puntos de vista y el desarrollo de una cultura de diálogo, escucha y respeto de las opiniones. También es necesario el trabajo en equipo para la resolución de conflictos y la creación de compromisos, poniendo especial énfasis en los valores de tolerancia, justicia y convivencia pacífica.

Los principales recursos de aprendizaje disponibles para los estudiantes contienen una gran cantidad de materiales y textos que tratan sobre las civilizaciones, las tradiciones y la historia de las diferentes naciones; la cultura y la literatura de los pueblos; los lugares de interés geográfico y natural, y las figuras destacadas en los campos de la historia, la ciencia y el deporte, entre otros.

Además, las celebraciones, eventos y actividades deportivas, sociales y artísticas, al igual que la exposición a estilos de vida diferentes, tienden puentes de comunicación y cooperación y contribuyen a que los alumnos comprendan, valoren y respeten el pensamiento, los intereses y los logros de otros pueblos.
