

تقرير ظل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان
حول مدى التقدم في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري

كانون الثاني /يناير 2024

المحتويات

الصفحة	الموضوع	
	أ-منهجية التقرير ب-ملخص تنفيذي	تمهيد
	أولاً- التطورات التشريعية والاجرائية بشأن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري: أ- المنجزات ب- التحديات	القسم الأول:
	تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري للفئات الأولى بالرعاية: أ- حقوق العمال المهاجرين ب- حقوق المرأة ت- حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	القسم الثاني:
	دور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في رصد تطبيق اتفاقية منع التمييز العنصري وتوصياتها العامة	القسم الثالث:

تمهيد:

أ- منهجية التقرير:

قدمت دولة قطر تقريرها إلى لجنة القضاء على التمييز العنصري في الأمم المتحدة للجلسة 112 المقرر عقدها 8-26 نيسان/أبريل 2024 وفاء لالتزاماتها الدولية بموجب أحكام المادة (1/9) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965 والتي صادقت عليها في 1976/7/22.

لذا ارتأت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تقديم مساهمتها الكتابية (تقرير الظل) حول مدى التقدم في تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. بإعمال ما جاء بهذه الاتفاقية انطلاقاً من الدور المنوط بها وتأكيداً على:

إن وضع هذا التقرير أمام اللجنة المعنية بالتمييز العنصري سيساهم على تقييم أداء دولة قطر في تطبيق الاتفاقية، وأيضاً يعين حكومة دولة قطر في التعرف على ملاحظات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان وأخذها بعين الاعتبار.

وقد تم وضع هذه المساهمة الكتابية بعد مراجعة عدد من المصادر منها التقارير الوطنية، وتوصيات لجنة القضاء على التمييز العنصري إلى جانب مراجعة التشريعات والقوانين واللوائح الوطنية والممارسات العملية.

وجاء اختيار مواضيع التقرير بناء على الأولويات -من منظور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان- وفقاً للرصد المستقل لتطبيق الاتفاقية الذي اعتمد على ما ورد إليها من التماسات وشكاوى، إضافة إلى عملها الميداني المتمثل بالرصد وجمع المعلومات والزيارات.

لقد ركز التقرير على الجوانب التي شكلت تحديات أمام تطبيق الاتفاقية الدولية لمنع التمييز العنصري خلال الأربع سنوات الماضية ووضع المنجزات باختصار تجنباً لتكرار ماورد في التقرير الوطني، وقدم توصيات فرعية لكل إشكالية تم شرحها ضمن الفقرات، ثم اختتم بتوصيات عامة.

ب- ملخص تنفيذي:

جاء في القسم الأول من التقرير تمهيداً يتضمن منهجية التقرير وملخصه التنفيذي، وفي القسم الثاني قدم التقرير معلومات حول التطورات التشريعية والاجرائية بشأن تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، مشيراً إلى المنجزات والتحديات.

لقد عملت دولة قطر على تطبيق التوصيات التي تدعوها إلى استمرار تحسين منظومتها للمزيد من حماية وتعزيز حقوق الإنسان، حيث صبت التطورات الحديثة خلال الأربع سنوات المنصرمة على تطوير ملحوظ للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على سبيل المثال- لا الحصر- صدر قانون بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل، وتم تشكيل لجنة تُسمى "لجنة الحد الأدنى للأجور"، وتم إصدار قرار رئيس مجلس إدارة صندوق دعم وتأمين العمال بضوابط وإجراءات صرف مستحقات العمال بالقرارات النهائية الصادرة من لجنة فض المنازعات العمالية، وحالات صرف الأجور الشهرية المتأخرة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، والحالات الطارئة والاستثنائية لدواعي المصلحة العامة، إضافة إلى الحالات المستحقة للصرف قبل سريان القانون مما حقق العدالة والمساواة لحالات العديد من العمال الذين عانوا من تأخر أو الحرمان من مستحقاتهم المالية.

كذلك صدر قرار وزاري بتحديد حقوق وواجبات المرضى، تفعيلاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان التي انضمت لها دولة قطر وخاصة فيما يتعلق بالحق في الصحة، كضمان الخصوصية، وتلقي الرعاية الصحية دون تمييز، وبصورة لائقة، وفي كل وقت في حدود الإمكانيات المتوافرة.

وتمثلت التحديات بوجه عام في تطوير بعض تشريعات الحقوق المدنية والسياسية، لقد تم إصدار قانون انتخاب مجلس الشورى متضمناً في بعض أحكامه تمييزاً بين المواطنين، لكن جاءت التوجيهات المناسبة من قبل سمو أمير دولة قطر إلى مجلس الوزراء للعمل على إعداد التعديلات القانونية لضمان المساواة في الحق في الانتخاب والترشح. وفي ذات السياق تقدمت 26 سيدة للحصول على عضوية مجلس الشورى لم يحالف أياً منهن الحظ في الحصول على مقعد في المجلس بطريقة الانتخاب، إنما تم تعيين سيدتين فقط.

وأكد تقرير اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على أن نسبة كبيرة من غير المسلمين من القوى العاملة الوافدة من أكثر من 160 بلداً، يمارسون شعائهم الدينية وطقوسهم في الأماكن المخصصة سواء في الكنائس أو قاعات مخصصة بالسفارات مع الأخذ بعين الاعتبار الضوابط القانونية، ورصدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان تمتع كافة الجاليات بالحق في إنشاء مدارسها الخاصة ونواحيها الثقافية، وتدريب لغتها الأم وإقامة جميع مناسباتها واحتفالاتها الدينية دون تدخل من السلطات.

هذا وأشار التقرير إلى شكوى واحدة من قبل الأفراد المنتمين لأقليات، من طائفة البهائيين بدعوى التمييز ضدهم وتضررهم من قرارات إدارية تمثلت في إبعادهم عن دولة قطر. حيث قدمت الجهات الحكومية معلومات مفادها "أن دولة قطر لم تتخذ أي إجراء ضد البهائيين بسبب معتقدتهم، إنما على جميع السكان في الدولة ممارسة شعائهم وفقاً للأطر التي حددها القانون، وأن ما اتخذته السلطات سابقاً من اجراءات بحق بعض الأفراد المنتمين للطائفة البهائية، جاء نتيجة تجاوز هؤلاء القانون والتعدي على الحرية التي كفلتها لهم الدولة".

وذكر التقرير أن من التشريعات المهمة المنتظرة لدعم حرية الراي والتعبير مشروع قانون الأنشطة الإعلامية الذي وافق عليه مجلس الوزراء منذ سبتمبر 2018 لكنه لم يصدر لغاية تاريخه ، ورد فيه أن من محظورات النشر كل ما من شأنه إثارة البغضاء والكراهية، أو بث روح الشقاق بين أفراد المجتمع، والتأثير على ترابط النسيج الاجتماعي.

هذا وما يزال التمييز في قانون الجنسية القطري يمثل أهم التحديات التي تواجه تطبيق الاتفاقية، حيث أن أحكامه تميز بين المواطن الأصلي ومن اكتسب الجنسية. كذلك عدم إمكانية النساء القطريات من منح جنسيتهن لأطفالهن وأزواجهن من غير القطريين على قدم المساواة مع الرجال القطريين.

وقد كرس قانون الاسكان المساواة بين الرجل والمرأة بشأن الانتفاع بنظام الاسكان، لكن تلقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان شكاوى حول عرقلة المعاملات الإدارية للعديد من النساء اللواتي تقدمن بطلبات الإسكان.

وتناول التقرير بقسمة الثاني تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري للفئات الأولى بالرعاية، حيث حققت دولة قطر انجازات متراكمة خلال السنوات الماضية في مجال حماية حقوق الفئات الأولى بالرعاية ومنع التمييز للفئات الأقل حظاً. وتمت الإشارة إلى تحديات تعلقت بحقوق العمال إثر إعلان دولة قطر إلغاء نظام الكفالة، كتغيير العمل والحصول على أجر، وتحديات أيضاً في منح العاملات في المنازل حقوقهن كاملة كما وردت ضمن قانون المستخدمين في المنازل، وغير ذلك.

كما استطرده التقرير في قسمه الثاني بمعلومات حول تعزيز وحماية حقوق المرأة وخطة السياسة السكانية الثانية (2017-2022) للجنة الدائمة السكانية التي نفذت مجموعة من الخطط والبرامج النوعية، وأحدثت متغيرات سكانية وتعليمية وصحية وبيئية، خاصة في ميدان الصحة الإنجابية، ودعم المشاركة المجتمعية للمرأة وتوفير الظروف اللازمة لزيادة مشاركتها في قوة العمل مع المحافظة على تماسك الأسرة.

وتمت الإشارة إلى التحديات في عدم إحراز تقدم في كفالة تجريم العنف الأسري تجريباً صريحاً في التشريعات الوطنية، في ظل الافتقار لبيانات شاملة عن العنف، وضعف مستوى الإبلاغ عن حالات العنف الأسري بسبب الوصمة الثقافية والاجتماعية، وعدم وضوح الإجراءات التي تشمل الحماية والتحقيقات والمقاضاة والتعويضات، فضلاً عن افتقار الضحايا إلى الوعي بحقوقهن وسبل الانتصاف المتاحة للضحايا. يضاف إلى ما تقدم، التحديات الخاصة بحقوق ذوي الإعاقة وتأخر إصدار مشروع التشريع الخاص بحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. ومحدودية عدد مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحماية حقوق المرأة والأشخاص ذوي الإعاقة.

وتضمن القسم الثالث من التقرير الإضاءة على دور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان وتوصياتها العامة، فوضح مسألة الاستقلالية التي تتمتع بها وجهود تطويرها للانسجام مع مبادئ باريس وتطبيق توصيات اللجنة الفرعية للاعتماد التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان GANHRI.

وأشار التقرير لعمل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ضمن مهامها وهي مهام شبيه قضائية كتلقي الشكاوى والمظالم، حيث تستقبل ما يتراوح بـ 3000 شكوى سنوياً معظمها يتعلق بالحقوق في العمل، إضافة إلى تقديمها خدمات استشارية للحكومة كالمقترحات والتوصيات لتطوير التشريعات والإجراءات والممارسات لتحسين حالة حقوق الإنسان، ومهام في التوعية ونشر ثقافة حقوق الإنسان، ومهام إجراء الزيارات والرصد المستقل لأماكن الاحتجاز، إضافة إلى دورها في التعاون مع المجتمع المدني، والتعاون مع الآليات الإقليمية والدولية لحقوق الإنسان.

قدمت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان توصيات عامة في ختام التقرير، بالاستمرار بتعديل التشريعات الوطنية وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وإزالة كافة أحكام النصوص التمييزية. وإنشاء هيئة أو لجنة وطنية تختص بقضايا التمييز العنصري. تطبيقاً لما جاء باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري. والمصادقة على اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وبروتوكول اتفاقية منع التعذيب والمعاملة السيئة، والمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الخاصة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية. وإتاحة المزيد من الحيز للمجتمع المدني، ووضع استراتيجية وطنية لحقوق الإنسان لدولة قطر.

القسم الأول- التطورات التشريعية والاجرائية بشأن تطبيق اتفاقية القضاء على جميع اشكال التمييز العنصري:

أ- المنجزات:

عملت دولة قطر على تطبيق إلى التوصيات التي تدعوها إلى استمرار تحسين منظومتها التشريعية، وتطوير الوصول للعدالة، وتحقيق المساواة، وحماية حرية التعبير وغير ذلك من الحقوق، من خلال مايلي:

- إصدار المرسومين رقمي 40 و41 لسنة 2018م بانضمام دولة قطر للعهدين الدوليين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

-إصدار قانون رقم 11 لسنة 2018 بتنظيم اللجوء السياسي.

-إصدار القانون رقم 10 لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة. وتمنح بطاقة الإقامة الدائمة لحامليها عدداً من الامتيازات كمعاملتهم معاملة القطريين في التعليم والرعاية الصحية في المؤسسات الحكومية، وتمنحهم الأولوية في التعيين بعد القطريين في الوظائف العامة العسكرية والمدنية، وتعطيهم الحق في التملك العقاري وفي ممارسة بعض الأنشطة التجارية بدون شريك قطري.

-إصدار قانون رقم 13 لسنة 2018، الذي ألغى ماذونية الخروج للعمال الوافدين، ويجوز لصاحب العمل استثناء مالا يزيد عن 5% من العاملين بالمنشأة بسبب طبيعة عملهم.

-إصدار قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017 بشأن إنشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر للقيام بدور المنسق الوطني لرصد ومنع ومكافحة الاتجار بالبشر.

-موافقة مجلس الوزراء في اكتوبر 2017 على مشروع قانون بإنشاء صندوق دعم العمال وتأمين العمال ودعم أنشطتهم.

-إصدار قانون رقم 15 لسنة 2017بشأن المستخدمين في المنازل، الذي منح للمرة الأولى حقوقاً للعاملين في المنازل وسواهم بغيرهم من العمال بعد أن كانوا مستثنين من قانون العمل.

- إنشاء "لجنة فض المنازعات العمالية". وتفصل في النزاع المعروض عليها خلال ثلاثة أسابيع من تاريخ أول جلسة لنظر النزاع أمامها.

-ومن التطورات الحديثة في العام 2022 صدور قانون التأمينات الاجتماعية¹ وقانون التقاعد العسكري²، وإصدار قرار أميري بزيادة معاشات المتقاعدين³، ليكون الحد الأدنى للمعاش مبلغاً مقداره (15,000) خمسة عشر ألف ريال، كما أكد القرار الأميري أن تضاف علاوة خاصة إلى المعاشات المذكورة بمبلغ أقصاه (4,000) أربعة آلاف ريال، وذلك بشرط ألا يتجاوز المعاش بعد إضافة تلك العلاوة مبلغاً مقداره (100,000) مائة ألف ريال.

وفي ذات السياق صدر قرار رئيس مجلس إدارة صندوق دعم وتأمين العمال بضوابط وإجراءات صرف مستحقات العمال⁴، وهي القرارات النهائية الصادرة من لجنة فض المنازعات العمالية، والأحكام النهائية الصادرة من المحكمة المختصة، وحالات صرف الأجور الشهرية المتأخرة إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، والحالات الطارئة والاستثنائية لدواعي المصلحة العامة، إضافة إلى الحالات المستحقة للصراف قبل سريان القانون، مما ساهم بتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة أمام القانون لمئات الألوف من العمال.

وصدر قرار وزاري بتحديد حقوق وواجبات المرضى⁵، تفعيلاً للمواثيق والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان التي انضمت لها دولة قطر وخاصة فيما يتعلق بالحق في الصحة، كالحصول على موافقة المريض على تلقي خدمات الرعاية الصحية، وضمان الخصوصية، وتلقي الرعاية الصحية دون تمييز، وبصورة لائقة، وفي كل وقت وفي حدود الإمكانيات المتوفرة، وغير ذلك من الأحكام.

ب- التحديات:

1-الحق في الانتخاب والترشح

لقد نص دستور دولة قطر على أن المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة. كذلك نص على أن الناس متساوون أمام القانون لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين.

وأكد الدستور على أن الشعب مصدر السلطات ويمارسها وفقاً لأحكام القانون، لتكفل الدولة حق الانتخاب والترشيح للمواطنين، وفقاً للقانون، لضمان مشاركتهم في اختيار من ينوب عنهم في مجلس الشورى لتولي سلطات التشريع وإقرار الموازنة العامة، وممارسة الرقابة على السلطة التنفيذية على الوجه المحدد بالدستور.

ولئن كان للمشرع سلطة تقديرية في صياغة قانون نظام انتخاب مجلس الشورى إلا أن سلطته مقيدة أمام مبدأ الالتزام بالدستور وأساسه المساواة بين المواطنين بالحقوق والواجبات العامة، لقد تم إصدار قانون انتخاب مجلس الشورى رقم 6 لسنة 2021 متضمناً في بعض أحكامه تمييزاً بين المواطنين. وبالرغم من هذه التحديات شهدت البلاد ولادة أول مجلس تشريعي ضمن انتخابات شارك فيها المواطنين وحققوا بعضاً من طموحاتهم في ممارسة حقوقهم السياسية، حيث بلغت نسبة المشاركة بالتصويت 63,5% . وقد تقدمت 26 سيدة للحصول

1 قانون رقم 1 لسنة 2022 بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية

2 قانون رقم 2 لسنة 2022 بشأن التقاعد العسكري

3 قرار أميري رقم (18) لسنة 2022 بزيادة معاشات المتقاعدين

4 قرار رئيس مجلس إدارة صندوق دعم وتأمين العمال رقم (2) لسنة 2022 بضوابط وإجراءات صرف مستحقات العمال

5 قرار وزير الصحة العامة رقم (9) لسنة 2022 بتحديد حقوق وواجبات المرضى الواجب مراعاتها لدى

تلقي خدمات الرعاية الصحية

6 قانون رقم 6 لسنة 2021 بإصدار نظام انتخاب مجلس الشورى

على عضوية مجلس الشورى لم يحالف أياً منهن الحظ في الحصول على مقعد في المجلس، إنما تم تعيين سيدتين فقط.

وقد جاءت التوجيهات المناسبة من قبل سمو أمير دولة قطر إلى مجلس الوزراء للعمل على إعداد التعديلات القانونية لضمان المساواة في الحق في الانتخاب والترشح، ولعرضها على مجلس الشورى الذي بانتخابه وتشكيله اكتمل الإطار القانوني اللازم للنظر في إقرار هذه التعديلات⁷.

وكانت اللجنة الوطنية لحقوق الانسان جهة مراقبة لنزاهة العملية الانتخابية واجراءاتها، وقدمت بعض الملاحظات على النحو التالي:

أ. أن يصدر قانون الانتخاب متوافقاً مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان بضمان الحقوق السياسية المتساوية لجميع المواطنين، وأن يمثل كافة فئات وشرائح المجتمع، ترسيخاً لمساعي الدولة لاستكمال بناء دولة المؤسسات، وتتويجاً لمسيرة الإصلاح التي بدأتها دولة قطر.

ب. استمرار الدولة في دعم حقوق المرأة، من خلال محاربة الصور النمطية التي تقف عائقاً أمام مشاركتها في الحياة النيابية، والاستمرار باتخاذ تدابير خاصة مؤقتة كالمعاملة التفضيلية وزيادة منح الحصص بالتعيين، وصولاً لتحقيق المساواة الموضوعية في المجالات التي تُمثّل فيها المرأة تمثيلاً ناقصاً أو تُحرم منها.

2- الحق في حرية العقيدة والعبادة

نص الدستور على أن دولة قطر دولة عربية إسلامية مستقلة ذات سيادة دينها الإسلام والشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريعات ونظامها ديمقراطي ولغتها الرسمية هي اللغة العربية. كما أكد على كفالة حرية العبادة للجميع وفقاً للقانون ومقتضيات حماية النظام العام والآداب العامة.

كذلك انضمت دولة قطر للعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، وأعلنت بأنها "تفسر الحق في اعتناق وممارسة دين المرء بشكل لا ينتهك قواعد النظام العام والأخلاق العامة، وحماية السلامة العامة والصحة العامة، أو الحقوق والحريات الأساسية للغير".

في دولة قطر نسبة كبيرة من غير المسلمين من القوى العاملة الوافدة من أكثر من 160 بلداً، ويمارس الوافدون المقيمون شعائرهم الدينية وطقوسهم في الأماكن المخصصة سواء في أو الكنائس أو قاعات السفارات مع أخذهم بعين الاعتبار الضوابط القانونية، كذلك تتمتع كافة الجاليات بالحق في إنشاء المدارس والنوادي الثقافية الخاصة بها وتدريب لغتها الأم وإقامة جميع مناسباتها واحتفالاتها الدينية دون تدخل من السلطات.

وقد أنشأت قطر مركز الدوحة الدولي لحوار الأديان بهدف نشر وتعزيز ثقافة الحوار والتعايش السلمي. كما تعد اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان من المؤسسات المستقلة لحقوق

7 خطاب سمو الأمير في افتتاح الدورة الخمسين لمجلس الشورى، مجلس الشورى- دولة قطر، 26 أكتوبر 2021م،

<https://www.shura.qa/ar-QA/Pages/General-Secretary/Amir-Speeches/50th-Session-Opening>

الإنسان التي لديها ولاية محددة لمعالجة أية انتهاكات لحقوق الإنسان، وتقوم برصد جميع أوضاع حقوق الإنسان في دولة قطر، بما فيها حقوق الأقليات.

وتلقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان خلال الأربع سنوات الماضية شكوى واحدة من قبل الأفراد المنتمين لأقليات، من طائفة البهائيين، بدعوى التمييز ضدهم وتضررهم من قرارات إدارية منها إبعادهم عن دولة قطر.

وقد خاطبت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان الجهات الحكومية للاستعلام عن المركز القانوني للمباعدين، وجاء الرد من الجهات المختصة بما مفاده "أن دولة قطر لم تتخذ أي إجراء ضد البهائيين بسبب معتقدتهم، إنما على جميع السكان في الدولة ممارسة شعائرهم وفقاً للأطر التي حددها القانون، وأن ما اتخذته السلطات سابقاً من اجراءات بحق بعض الأفراد المنتمين للطائفة البهائية، جاء نتيجة تجاوز هؤلاء القانون والتعدي على الحرية التي كفلتها لهم الدولة".

وأوصت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بضرورة تمكين المتضررين من اللجوء إلى القضاء. هذا وتوسع إلى المزيد من فرص الحوار حول هذه الإشكالية، بهدف تعزيز حقوق الإنسان بما يحقق المزيد من الحماية لأفراد المجتمع.

3-الحق في حرية الرأي والتعبير

وافق مجلس الوزراء على مشروع قانون بتنظيم المطبوعات والنشر والأنشطة الإعلامية والفنون في سبتمبر 2018، وتمت إحالته لاتخاذ الخطوات التشريعية لإصداره.

وقد جاء مشروع القانون متماشياً مع بعض المعايير الدولية ذات الصلة، حيث نص النص على أن حرية الصحافة والرأي مكفولة، ولا تخضع الصحف ووسائل الإعلام لأية رقابة مسبقة، كذلك أكد أن الصحفيون مستقلون لا سلطان عليهم في أداء عملهم لغير القانون، وغير ذلك من الأحكام التي حققت تطوراً ملموساً عن القانون السابق، خاصة ما تعلق بشروط ومبادئ وقيم ممارسة العمل الصحفي، ومعايير تعيين رؤساء تحرير الصحف.

وقد ساوى مشروع القانون بين الصحفي القطري وغير القطري في العديد من الأحكام. ونص على أن يلتزم الصحفي بمبادئ تعميق روح التسامح والتآخي ونبذ كل دعاوى التحيز والتمييز والتعصب.

ومن محظورات النشر التي وردت في القانون، كل ما من شأنه إثارة البغضاء والكراهية، أو بث روح الشقاق بين أفراد المجتمع، والتأثير على ترابط النسيج الاجتماعي.

وقد أوصت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالإسراع في إصدار مشروع القانون بعد إعادة النظر في مواد محددة بمشروع القانون في ضوء المعايير الدولية لحرية التعبير والصحافة، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة إنشاء آلية مستقلة للتظلم الإداري، إضافة إلى إتاحة الطعن على القرارات الإدارية أمام القضاء.

4-الحق في الجنسية

لا يزال التمييز في قانون الجنسية القطري⁸ يمثل أهم التحديات التي تواجه أعمال هذا الحق، حيث أن أحكامه تميز بين المواطن الأصلي ومن اكتسب الجنسية، ويتضمن أحكاماً تقضي بإمكانية إسقاط أو سحب الجنسية دون الحق في إمكانية التظلم أمام القضاء. وفي حال ردت الجنسية القطرية لا يمكن الترشيح أو التعيين في أية هيئة تشريعية قبل انقضاء عشر سنوات على الأقل من تاريخ رد الجنسية، مما يؤدي إلى التمييز في بعض الحقوق السياسية والمدنية والاقتصادية بين المواطنين.

كما يظهر التمييز بين الجنسيين في شأن منح الجنسية للزوج والأبناء، حيث لا تملك المرأة القطرية الحق في منح أبنائها وزوجها الجنسية القطرية. وتتضمن ملفات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان حالات لسحب الجنسية، عانت من تداعيات سلبية على جميع نواحي الحياة للأسرة. وتعمل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على تقديم المساعدة لهذه الحالات من خلال مخاطبة الجهات المختصة، وما تزال بعض القضايا قيد الاجراءات من قبل الجهة المختصة.

وتوصي اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بإعادة النظر في بعض أحكام القانون رقم (38) لسنة 2005 بشأن الجنسية القطرية، لتحقيق المساواة أمام القانون وإزالة أي نوع من التمييز، حيث يمثل هذا الأمر مبدأً أساسياً وعماماً لحماية وتعزيز حقوق الإنسان.

5- الحق في سكن:

كرس قانون الإسكان، المساواة بين الرجل والمرأة بشأن الانتفاع بنظام الإسكان، لكن تلقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان شكاوى حول عرقلة المعاملات الإدارية للعديد من النساء اللواتي تقدمن بطلبات الإسكان¹⁰.

كما نص قرار وزاري بضوابط الانتفاع بنظام الإسكان على أن يمنح القطري المتجنس حق الانتفاع بالسكن بعد إنقضاء مدة خمس عشرة سنة من تاريخ اكتسابه الجنسية¹¹. مما شكل تمييزاً آخر بين المواطن القطري والمواطن المتجنس.

8 قانون رقم (38) لسنة 2005 بشأن الجنسية القطرية

9 التماس رقم 2021/ 479 تقدم م. ح بشكوى للجنة الوطنية لحقوق الإنسان تتعلق بسحب جنسيته عنه وعن أسرته، مما تسبب بصعوبات في الحياة اليومية، منها عدم إمكانية تنزيل تطبيق احتراز للحماية من كوفيد 19 لعدم وجود رقم شخصي، بذلك لا تتمكن الأسرة من الذهاب للعيادات الصحية ومراكز التسوق والأماكن العامة، وقد خاطبت اللجنة الجهات المختصة ولم يتم التوصل لحل الإشكالية.

والالتماسات بالأرقام التالية: 2010/5786، 2019/27159، 2020/1318، 2020/2029، 2020/2161، 2020/2233، 2020/2433، 2020/27044، 2021/333.

10 <http://nhrc-qa.org/%d8%a7%d9%84%d8%aa%d9%82%d8%a7%d8%b1%d9%8a%d8%b1-1-%d8%a7%d9%84%d8%b3%d9%86%d9%88%d9%8a%d8%a9/?lang=ar#2015>

11 قرار مجلس الوزراء رقم 16 لسنة 2007 " يمنح القطري المتجنس الذي مضى على اكتسابه الجنسية القطرية خمس عشر سنة على الأقل، مباح القرض المشار عليه في المادة 2/2 من القانون رقم 2 لسنة 2207، أو وحدة سكنية مناسبة، وفقاً للضوابط التي يصدر بها قرار من مجلس الوزراء بنائاً على اقتراح الوزير.

القسم الثاني- تطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري للفئات الأولى بالرعاية:

حققت دولة قطر انجازات متراكمة خلال السنوات الماضية في مجال حماية حقوق الفئات الأولى بالرعاية ومنع التمييز للفئات الأقل حظاً خاصة بالنسبة لفئة العمال، من خلال إحداث طفرة تشريعية ونقله نوعية في القوانين والإجراءات والممارسات والخدمات العامة، لقد ساهمت هذه التغييرات بالفعل في حماية حقوق العمال المدنية والاقتصادية والاجتماعية، وأزالت صعوبات كانت موجودة في ميدان العمل والتنقل وغيرها. فعلى سبيل المثال لا الحصر، تقدم وزارة الصحة من خلال مؤسسة حمد الطبية خدمات ذات مستوى مرتفع لجميع السكان بدولة قطر بدون تمييز. هذا ويشعر الجميع بما فيهم العمال ذوي الأجور الزهيدة وعاملات المنازل بالأمان الصحي لما يتوفر لهم من رعاية مجانية شاملة. لقد أجرت اللجنة مقابلات مع عدد من العاملات المنزليات أثناء علاجهن من سرطان الثدي بالمركز الوطني لعلاج السرطان والأبحاث التابع لمؤسسة حمد الطبية، وأبدت العاملات الامتنان لوجودهن في قطر والحصول على أفضل طرق ووسائل العلاج المتوفرة في العالم.

مع ذلك لا بد من نشوء تحديات أمام تطبيق التشريعات الحديثة المتعلقة بالحقوق في العمل نذكرها على النحو التالي:

أ- حقوق العمال المهاجرين 1-الحق في تغيير العمل

أعلنت دولة قطر عن إلغاء نظام الكفالة منذ سبتمبر 2020، ثم إنشاء وزارة مستقلة بشؤون العمل وتحديد اختصاصاتها في أكتوبر 2021، وبموجب ذلك أصبح بإمكان العمال وأصحاب العمل على حد سواء إنهاء عقد العمل دون إبداء الأسباب، بشرط احترام مهلة الإخطار، لتكون شهراً خلال السنة الأولى والثانية من العمل، وشهرين بعد السنة الثانية من العمل¹³. وبذلك يمكن للعامل الوافد إخطار جهة العمل برغبته بإنهاء التعاقد والانتقال لعمل جديد دون انتظار موافقة صاحب العمل أو الحصول على "شهادة عدم ممانعة". إذ يتقدم العامل بطلب تغيير العمل من خلال خدمة الإخطارات الإلكترونية على موقع وزارة العمل، وتبدأ مهلة الإخطار ابتداء من تاريخ التسجيل الإلكتروني بطلب تغيير العمل.

ولتقييم التطور المحدث نظرت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان إلى بيانات وزارة العمل، حيث استطاع 66% من العمال خلال خمسة عشرة شهراً من سبتمبر 2020- ديسمبر 2020 تغيير جهة عملهم ويبلغ عددهم 428934 عاملاً من أصل 649125 تقدموا بطلبات لتغيير العمل، وبالعودة للمقارنة مع العام 2019 تم منح موافقة بتغيير العمل لـ 2478 عاملاً. مما يوضح أن الحق بتغيير العمل أصبح واقعاً معاشاً لمئات الألوف من العمال الوافدين.

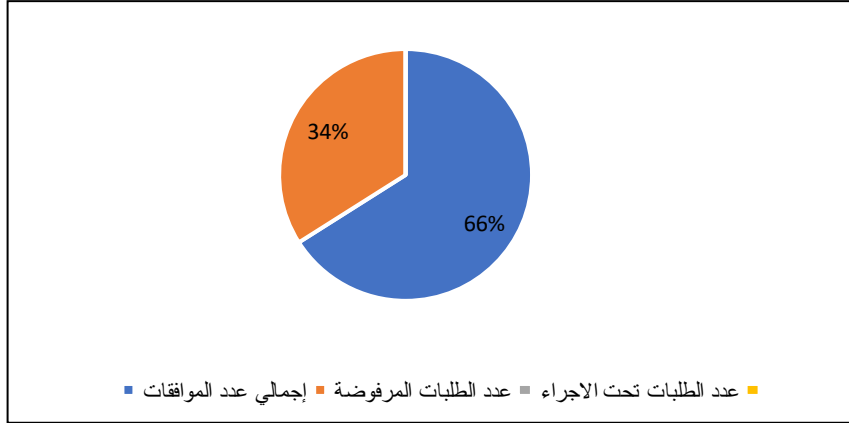
وفيما يلي نعرض إحصاءات تغيير جهة العمل من 1 سبتمبر 2020- 30 ديسمبر 2022¹⁴:

12 القرار الأميري رقم 57 لسنة 2021 الصادر بتاريخ 2021/10/19 بإنشاء وزارة العمل.

13 المرسوم بقانون رقم 19 لسنة 2020 بتعديل بعض أحكام قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم.

14 كتاب إحصائيات وزارة العمل

شكل رقم (1) تغيير جهة العمل تبعاً للأجراء المتخذة



رغم التقدم الملموس في طلبات تغيير جهات العمل الموضح في الرسم البياني 1 إلا أنه لا بد من النظر إلى الطلبات التي رُفضت خلال تلك الفترة، بهدف فهم وتحليل الأسباب ومدى إمكانية معالجتها، وتخفيض نسبتها، وصولاً للتطبيق الكامل لإلغاء نظام الكفالة، هذا ووفقاً لرؤية اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومن خلال الشكاوى والالتماسات التي وردت إليها، أمكن تحديد بعض التحديات التي تواجه التطبيق الكامل لإلغاء نظام الكفالة على النحو الآتي:

- استمرار الإدارة المختصة بوزارة العمل بطلب شهادة "عدم ممانعة" في بعض الحالات، أو طلب تقديم استقالة موقعة ومختومة بختم جهة العمل، باستثناء الحالات التي تتقدم بشكوى ضد صاحب العمل.
- استعمال شرط عدم الانتقال لجهة عمل منافسة في غير محله.
- مقاومة المجتمع وبخاصة أصحاب الأعمال لقيم العمل الجديدة المتمثلة بالتشريعات المحدثة، خاصة المتعلقة بإلغاء نظام الكفالة، إذ يشكل الاعتياد لسنوات طويلة على أحقية صاحب العمل أو المدير القرار بانتقال العامل لعمل آخر عائقاً ثقافياً.
- عدم وضوح بعض الإجراءات كعودة الوافد إلى البلاد للعمل، والحالات التي يحرم فيها من ذلك.
- عدم تحديد آليات لتعويض صاحب العمل عن نفقات الاستقدام وتذكرة السفر ونفقات التأهيل والتدريب.

وفيما يلي إحصائيات وزارة العمل منذ تطبيق إلغاء نظام الكفالة حتى نهاية سبتمبر 2022:

جدول رقم 8 إحصائية وزارة العمل خلال فترة دراسة اللجنة الوطنية لحقوق الانسان
لتطبيقات إلغاء نظام الكفالة

الموضوع	الإحصائيات المطلوبة	الفترة 2020/9/1 - 2022/9/30
تغيير جهة العمل	إجمالي عدد الموافقات	428934
	عدد الطلبات المرفوضة	220191
	عدد الطلبات تحت الاجراء	611
	إجمالي عدد الطلبات	649125
- بناء على طلب العامل - حضر على الشركة الجديدة - لعدم ارفاق المستندات المطلوبة للشركة الجديدة		

وتوصي اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، بما يلي:

- الإيعاز للإدارة المختصة التوقف عن طلب شهادة عدم ممانعة أو طلب استقالة مختومة وموقعة من جهة العمل.
- إصدار قرار وزاري لتحديد تعريف شرط "عدم المنافسة" وتحديد الحالات التي تدخل ضمن إطار المنافسة ضمن اللوائح الخاصة بوزارة العمل.
- إصدار قرار وزاري بتحديد آليات التعويض لصاحب العمل عن انتقال العمال الذين استقدمهم على نفقته.
- وضع خطة إعلامية موجهة لأصحاب العمل، للتوعية بالآثار السلبية لمقاومة التغييرات الخاصة بحقوق العمال على ازدهار أعمالهم، والآثار الإيجابية للامتثال لسيادة القانون.
- وضع خطة إعلامية موجهة للمجتمع للتوعية بأهمية تعزيز حرية التنقل في سوق العمل.
- إذكاء الوعي بالمعايير الدولية للعمل من خلال نشر أفضل الممارسات والدراسات المقارنة.

2-الحق في الحصول على أجر

ينظم هذا الحق قانون العمل رقم 14 لسنة 2004¹⁵، وقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 4 لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل الذي أنشأ نظام حماية الأجور (WPS)، ليعمل هذا النظام على رصد وتوثيق عمليات صرف أجور العاملين في المنشآت الخاضعة لقانون العمل رقم (14) لسنة 2004 بهدف ضمان التزام أصحاب العمل بدفع الاجور بانتظام وفي المواعيد المحددة طبقاً للقواعد والشروط التي نص عليها قانون العمل.

وبموجب هذا النظام يلتزم أصحاب العمل بتحويل أجور العمال لديهم إلى المؤسسات المالية بالدولة، خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، ويتعرض من يخالف نظام حماية الأجور إلى الجزائين التاليين:

1. وقف منح أي تصاريح عمل جديدة.
2. وقف جميع معاملات صاحب العمل لدى الوزارة، ويُرفع الوقف بقرار من الوزير أو من يفوضه، بعد تقديم صاحب العمل ما يثبت قيامه بالتحويل الكامل لجميع الأجور المتأخرة.

وقد صدر القانون رقم (17) لسنة 2020 بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور العمال والمستخدمين في المنازل¹⁶، وقدره 1000 ريال قطري عند إبرام العقود، إلى جانب تخصيص بدل من قبل صاحب العمل في حال عدم توفير السكن الملائم والغذاء للعامل أو المُستخدَم، ويكون الحدّ الأدنى لبدل السكن 500 ريال قطري، والحدّ الأدنى لبدل الغذاء 300 ريال، مع ضرورة الالتزام بتعديل عقود العمل، حيث منح القانون أصحاب العمل فترة انتقالية مدتها ستة أشهر تمهيداً لتنفيذ الحد الأدنى للأجور، كما تم تشكيل لجنة تُسمى "لجنة الحد الأدنى للأجور"، وهذه اللجنة مهمتها تحديد الحد الأدنى من الأجور، وفقاً للأوضاع الاقتصادية.

وقد سجل أكثر من مليون و600 ألف عامل في نظام حماية الأجور أي ما نسبته 96% من العمال المؤهلين¹⁷، مع ذلك بلغ عدد الشركات التي تمت مخالفتها بسبب مخالفات تتعلق بانتهاكات الأجور 5889 للفترة 2022/01/01 لغاية 2022/09/30، وعدد الشكاوى لذات الفترة حول الأجور المتأخرة 10962.

وفيما يلي جدول يظهر احصائيات شكاوى العمل المتعلقة بالمستحقات المالية¹⁸:

15 نصت المادة 145 مكرر من قانون العمل 14 لسنة 2004 على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن شهر، وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال ولا تتجاوز الستة آلاف أو بلحدي هاتين العقوبتين، كل من خالف أياً من أحكام المادة 66 من هذا القانون وتنص على أنه " تؤدى الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة القطرية وتؤدى أجور العمال المعيّنين بأجر سنوي أو شهري مرة على الأقل في الشهر، وتؤدى أجور جميع العمال الآخرين مرة على الأقل كل أسبوعين".

16 جاء اعتماد قانون الحد الأدنى للأجور بعد دراسة شاملة أجرتها حكومة قطر بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، وبالتشاور مع خبراء محليين ودوليين وعمال وأصحاب عمل من مختلف قطاعات الاقتصاد.

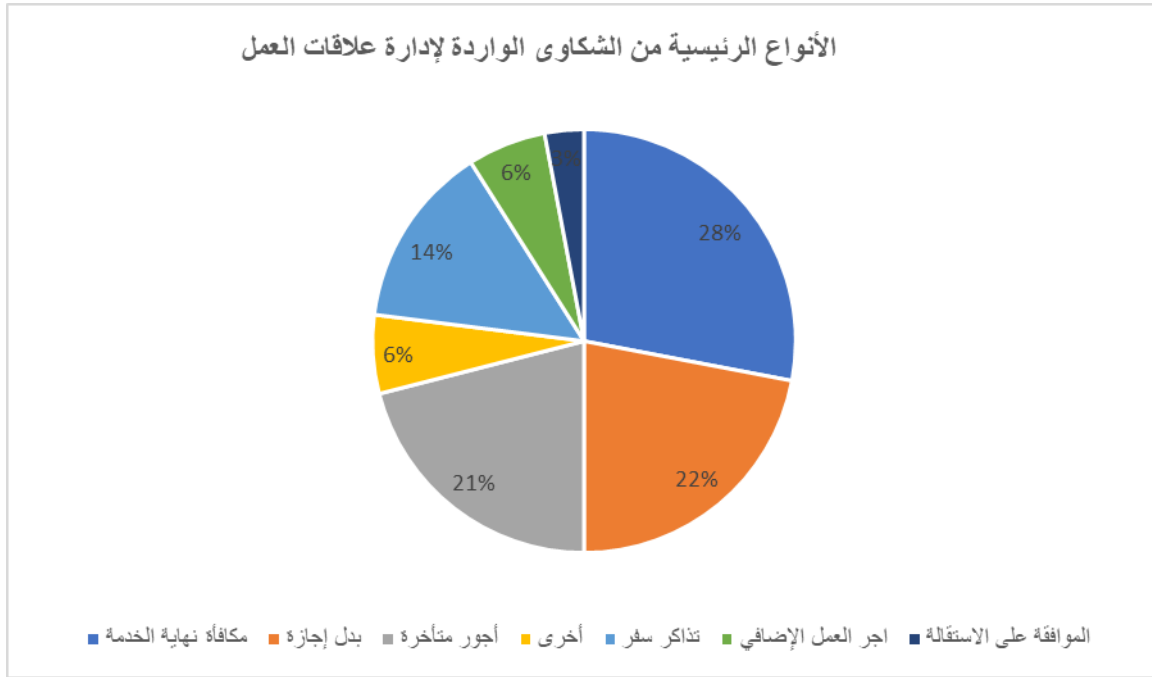
17 وزارة العمل في سبتمبر 2022

18 وزارة العمل في سبتمبر 2022

جدول رقم (9) احصائيات الشكاوى والمنازعات العمالية الصادرة من إدارة علاقات العمل
بوزارة العمل خلال الفترة من يناير حتى سبتمبر 2022

عدد الشكاوى	نوع الشكاوى	الموضوع
14642	مكافأة نهاية الخدمة	إدارة علاقات العمل المنازعات والشكاوى العمالية
11586	بدل إجازة	
10962	أجور متأخرة	
3095	أخرى	
7251	تذاكر سفر	
2939	اجر العمل الإضافي	
1766	الموافقة على الاستقالة	

شكل رقم (2) يوضح الأنواع الرئيسية للشكاوى الواردة لإدارة علاقات العمل بوزارة العمل



وإذ تشيد اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بكافة جهود وزارة العمل لحماية الأجور، وجهود لجان تسوية النزاعات العمالية، كذلك إصدار قانون رقم 18 لعام 2018 بإنشاء صندوق لدعم العمال وتأمينهم، والدور الكبير والهام الذي يقوم به الصندوق في تسديد الأجور المتأخرة وتقديم الدعم الإنساني والاجتماعي والصحي والغذائي للعمال المستضعفين في ظروف معينة، إلا أن الشكل رقم (2) يوضح استمرار بعض التحديات المتعلقة بأجور العمالة الوافدة الأمر الذي يتعين معه ضرورة تحليل الأسباب الكامنة وراء استمرار تلك الانتهاكات، ومدى إمكانية معالجتها، وتخفيض نسبتها، وصولاً للتطبيق الكامل لحماية الأجور.

فمن وجهة نظر اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، ومن خلال الشكاوى والالتماسات التي وردت إليها، أمكن تحديد بعض التحديات التي تواجه التطبيق الكامل لحماية الأجور على النحو الآتي:

-عجز الشركات عن الدفع ضمن ما يعرف بالتعاقد من الباطن، وانتشار ممارسة "الدفع عند القبض". ذلك رغم وضوح قانون العمل رقم 14 لسنة 2004 في تأدية الأجور بمواعيد محددة وفقاً لعقود العمل والأنظمة المعمول بها في الدولة، وليس وقت قبض الشركة لاستحقاقاتها المالية من مصدر آخر.

-وجود عدد من المؤسسات الصغيرة التي ما تزال غير مسجلة ضمن نظام حماية الأجور، أو انها مسجلة ضمن هذا النظام لكنها لا تتمتع بالكفاءة اللازمة والنزاهة في الإدارة الداخلية لعمالها وأنشطتها.

- وجود عدد من العمال تحت ما يسمى "التأشيرة الحرة" يعملون لدى الغير أو لحسابهم الخاص، وليسوا مسجلين لدى نظام حماية الأجور، كذلك المستخدمين في المنازل والعمالين في الزراعة والرعي.

وتوصي اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان:

-تحديد مسؤولية أولوية دفع أجور للعمال المتعاقدين من الباطن.
-إضافة إجراء لبرنامج الحد الأدنى الوطني للأجور من خلال وضع نظام وديعة للشركات، تتضمن الوديعة مبلغ راتب شهرين على الأقل لعمال المنشأة، بحيث لا يمكن سحب مبلغ الوديعة طالما النشاط التجاري للشركة مستمراً.

3-حقوق المستخدمين في المنازل

جاء قانون المستخدمين في المنازل، متضمناً تحديد لحد أدنى لسن الاستخدام، والحد الأقصى لساعات العمل، ويوم إجازة أسبوعية مدفوعة الأجر، وعدم تشغيل العامل خلال إجازته المرضية، كما نظم الإجازات السنوية ومكافأة نهاية الخدمة، وغير ذلك من الأحكام التي تحمي المستخدمين في المنازل من العنف وتصون كرامتهم، كما تضمن القانون آليات تسوية المنازعات طبقاً لأحكام قانون العمل.

ومن التطورات الإجرائية الحديثة بهذا الصدد إطلاق وزارة العمل "المنصة الواحدة للشكاوى والبلاغات" المتاحة لجميع العمال إلكترونياً، ويستطيع عمال المنازل اللجوء لإدارة العمل لتسوية النزاعات، وتحيل الإدارة النزاعات إلى لجان فض النزاعات حال عدم تمكنها من حلها ودياً.

كذلك توصلت المبادرات التعاونية بين وزارة العمل وغرفة قطر لوضع مقترح "بوليصة التأمين للعمال المنزلية"، ويتضمن المقترح تمكين أصحاب العمل من إجراء بوليصة تأمين على العمالة بشكل اختياري، وسيجري عقب إقرار هذا المقترح تغطية بوليصة التأمين لعدد من الحالات منها: عدم رغبة العامل بالعمل، وهروب العامل، أو إصابات العمل، والوفاة، كما يمكن أن تتم تغطية قيمة التذكرة في الحالات التي تشملها البوليصة، ويقوم التأمين بتعويض صاحب العمل حسب حجم نسبة الضرر.

ولقد اطلعت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان على عقد الاستخدام النموذجي المعتمد لدى الوزارة، حيث ينص على أداء العمل المنفق عليه لمدة 8 ساعات يومياً، كساعات عمل عادية، ويجوز تشغيل العامل المنزلي ساعتين كعمل إضافي يومياً يتم التعويض عنها بزيادة الأجر وفقاً

لأحكام قانون العمل، كما يتضمن النموذج أحكاماً بشروط إنهاء العمل في بنود العقد، والتي من شأنها أن تسمح للعمال المنزليين بإنهاء عقد العمل في أي وقت بشرط احترام مهلة الاخطار وإمكانية الانتقال لعمل جديد، وقد أعلنت وزارة العمل عن تغيير جهة العمل للمستخدمين في المنازل ومن في حكمهم لـ 20.027 عاملاً خلال الفترة 2022/9/30-2022/1/1 .

من جانب آخر ورغم جهود وزارة العمل في التوعية والتثقيف بحقوق والتزامات العاملين بالمنازل، ودعم العمل اللائق لهذه الفئة من خلال إتاحة المزيد من آليات الوصول والانتصاف والتفاضي والإعلان عن إمكانية تأمين مأوى للحالات المتضررة في "دار الأمان الشامل" و "دار الرعاية الإنسانية، تتعرض العاملات المنزليات لممارسات سلبية ولاإنسانية من إجبار بعضهن على العمل لفترات طويلة، وعدم حصولهن على الحق في عطله أسبوعية، ووجود إشكالات تتعلق بالحصول على مستحقاتهن المالية، إذ يلجأ بعض أصحاب العمل إلى خفض رواتبهن تحت الضغوط المعنوية والتهديد بالحبس أو بالترحيل ورفض بعض أصحاب العمل منح العاملة المنزلية الحق في مغادرة المنزل اثناء يوم العطله الأسبوعية.

وتوصي اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:

-وضع المزيد من البرامج للتوعية بحقوق العاملات في المنازل، ومخاطبة دواعي القلق لدى أصحاب العمل والعاملات بأن معاً، بتوفير الخطاب الحقوقي الجاد تجاه هذه القضية.
-وضع آلية لمراقبة الأجور لفئة المستخدمين في المنازل.
-توفير المزيد من سبل الحماية من صور الإساءة والاستغلال والاعتداء، كتطوير نظام للخطوط الساخنة متعاون مع جهاز الشرطة والنيابة العامة.

4- الحق في تكوين الجمعيات والاتحادات العمالية

نظم قانون العمل القطري في الفصل الثاني عشر التنظيمات العمالية، وفي الفصل الثالث عشر نظم أحكام اللجان المشتركة والتفاوض الجماعي والاتفاقات المشتركة، ونظم الفصل الرابع عشر المنازعات الجماعية.

ويؤخذ على قانون العمل القطري من الناحية التشريعية، ورغم النص على الحق في التنظيم العمالي في القانون، أن المشرع وضع قيوداً تحول دون إمكانية ممارسة هذا الحق حيث اشترط تشغيل 100 عامل قطري على الأقل في المنشأة، إلا أنه أجاز تشكيل ما يسمى "اللجان المشتركة"20، لكل منشأة يعمل فيها ثلاثون عاملاً فأكثر تضم ممثلين عن صاحب العمل والعمال، دون اشتراط وجود عمال قطريين، على أن يمثل نصف أعضاء اللجنة صاحب العمل ويمثل نصفهم الآخر العمال.

كما تولت وزارة العمل تشكيل اللجان المشتركة في عدة مناسبات حيث تمكن العمال من اختيار ممثلهم عبر الانتخاب المباشر، وقد تم حتى الآن إنشاء لجان مشتركة في 30 منشأة، وهو الأمر الذي لا يغني عن وجود اتحادات عمالية ومهنية.

وفي ذات السياق نص قانون العمل على الحق في الإضراب، إلا أنه أثقله بالقيود والضوابط التي أخرجته عن مضمونه بحيث يستحيل عملاً توافر الاشتراطات اللازمة للإضراب.

20 تتولى اللجان المشتركة دراسة ومناقشة أمور تتعلق بتنظيم العمل وتطويره، وتقديم برامج تدريب للعمال وتنمية ثقافتهم، والنظر في المنازعات الفردية والجماعية ومحاولة تسويتها ودياً، وتقديم اللجان توصياتها إلى صاحب العمل للنظر في مدى إمكانية الأخذ بها.

وفي الواقع العملي يقوم العمال بالإضراب حال تعرضهم لانتهاكات لحقوقهم خاصة تلك المتعلقة بالأجور وساعات العمل في عدة قطاعات كإضرابات عمال المنشآت وغيرهم، دون انتظار الحصول على الموافقة بذلك.

لقد رصدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أنه قد تم التعامل مع الإضرابات العمالية بهدوء من قبل الجهات المختصة، حيث لم تُسجل حالات عنف أو اعتداء من الجهات المختصة أثناء أي من المناسبات التي أُضرب بها العمال، إلا أنه تم رصد حالات ترحيل لعمال من الدولة إثر هذه الإضرابات بقرارات إدارية أصدرتها وزارة الداخلية، إذ يسمح القانون بدولة قطر بالترحيل الإداري.

ولدى مخاطبة اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان الجهات المختصة للاستفسار عن ترحيل العمال، جاء الرد بأنهم خالفوا القوانين المرعية المتعلقة بالمحافظة على النظام العام.

وتوصي اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بما يلي:

إعادة النظر في تحصين القرارات الإدارية الخاصة بالإبعاد عن البلاد (الترحيل) من رقابة القضاء، بضرورة منح الحق للعمال في الطعن على هذه القرارات لجهة قضائية مختصة توخيا للعدالة والانتصاف.

ب- حقوق المرأة

تتمن اللجنة عالياً الإنجازات التي حققتها الدولة خلال السنوات المنصرمة في مجال تعزيز وحماية حقوق المرأة. تقدم الجهات الحكومية عدداً من الخدمات المجانية للنساء، على سبيل المثال توفر المساعدة المجانية القانونية في نزاعات الأسرة من خلال مركز وفاق، والتأهيل النفسي من خلال مستشفى الطب النفسي، وتوفير المأوى للنساء من ضحايا العنف بمركز أمان، وتوفير المساعدات الاجتماعية والرواتب للنساء المطلقات والأرامل.

المحور الرابع: الصحة العامة والصحة الإنجابية	
الغاية: الارتقاء بالصحة العامة للسكان وتحسين واقع الصحة الإنجابية وتوفير خدماتها بما يتماشى مع زيادة عدد السكان وتوزيعهم الجغرافي	
الاهداف الفرعية	الإجراءات
<ul style="list-style-type: none"> التوسع في النية التحتية للخدمات الصحية، وليسياً خدمات الرعاية الصحية الأولية وتوزيعها جغرافياً، بما يتناسب مع التزايد المستمر لعدد السكان تتبع القطاع الخاص ودعمه للقيام بالمزيد من الاستثمار في القطاع الصحي بما يخدم الأهداف الاستراتيجية لهذا القطاع تفعيل قانون العمل القاصي بإنشاء عيادة يعمل بها طبيب وممرض على الأقل في المنشآت التي يزيد عدد عمالها عن 500 توفير وزيادة عدد مراكز الخدمات الصحية والمراكز المتخصصة للعمال، وإقامة مراكز صحية داخل المجتمعات العمالية. التوسع في تهيئة وتأهيل متخصصين في طب الأسرة والمجتمع والربو، بمستوى خدماته النوعية بطرق التعامل مع الحالات المرضية البسيطة في المنزل، وتوفير خط ساخن لمساعدة الجمهور على التعامل مع هذه الحالات منح إجازة أمومة لا تقل عن سبعة أشهر بكامل الراتب منح مخصصات مالية للمواليد ووضع برنامج صحي متخصص لمرحلة الميوليد إلى 5 سنوات توفير دور حضانه في أماكن العمل أو بالقرب منها إنشاء مراكز مقدمة للأمراض الحساسة وأبحاثها العمل على زيادة الكوادر المتخصصة بالصحة الإنجابية ودعم تدريبها في الداخل والخارج التأكد من التزام المقيمين على الزواج بنتائج التحصن الطبي قبل الزواج إنشاء قاعدة بيانات خاصة بالصحة الإنجابية 	<ul style="list-style-type: none"> الهدف الأول تخفيف الضغط على المرافق والخدمات الصحية الحكومية الهدف الثاني توفير البرامج الداعمة للحد من انخفاض معدلات الخصوبة والإنجاب لدى المرأة القطرية

وتتوفر ضمن مؤسسة حمد الطبية نظام للاستجابة مع حالات العنف التي تقع ضد المرأة والطفل على النحو التالي:

- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات التحرش الجنسي
- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات الاعتداء الجنسي
- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات الحمل غير الشرعي
- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات العنف للفئات المستضعفة
- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات العنف لعاملات المنازل
- إجراءات مؤسسة حمد الطبية/ حالات العنف للنساء الحوامل

حيث تلتزم الجهة الطبية المستشفى بالإبلاغ عن الحالات المشتبه بتعرضها للعنف.

كما تم إنشاء اللجنة الوطنية المعنية بشؤون المرأة والطفل وكبار السن والأشخاص ذوي الإعاقة وفقاً لقرار مجلس

الوزراء رقم (26) لسنة 2019.²¹

وتشيد اللجنة الوطنية لحقوق الانسان بخطة السياسة السكانية الثانية (2017-2022) للجنة الدائمة السكانية التي نفذت عدداً من الخطط والبرامج النوعية،

وسنرى في الرسم التوضيحي رقم (1) الخاص بالمحور الرابع المتعلق بالصحة العامة والصحة الإنجابية الهدف منه الارتقاء بالصحة العامة للسكان وتحسين واقع الصحة الإنجابية.²²

كما يوضح الرسم التوضيحي رقم (2) الخاص بالمحور الخامس المتعلق بالمرأة والطفولة الذي يهدف إلى دعم المشاركة المجتمعية

المحور الخامس: المرأة والطفولة	
الغاية: دعم المشاركة المجتمعية للمرأة، وتوفير الظروف اللازمة لزيادة مشاركتها في قوة العمل مع المحافظة على تماسك الأسرة وضمان بيئة سليمة للأطفال	
<ul style="list-style-type: none"> توسيع مجالات مشاركة المرأة، ولاسيما المشاركة في قوة العمل التوسع في المبادرات والبرامج الداعمة لمشاركة المرأة في مجالات الحياة العامة توفير بيئة تساهم في تحقيق الملاءمة بين عمل المرأة ومسؤولياتها الأسرية (عمل جزئي، عمل عن بعد...) 	<p>الهدف الاول دعم المشاركة المجتمعية للمرأة</p>
<ul style="list-style-type: none"> إنشاء مستشفيات خاص بالأطفال وزيادة عدد الوحدات والأقسام داخل المستشفيات القائمة في البلديات تعزيز إجراءات حماية الأطفال من التعرض لأنواع العنف المختلفة، وتعزيز الخدمات الصحية المدرسية 	<p>الهدف الثاني ضمان بيئة سليمة في مختلف مراحل نمو الطفل</p>

للمرأة وتوفير الظروف اللازمة لزيادة مشاركتها في قوة العمل مع المحافظة على تماسك الأسرة وضمان بيئة سليمة للأطفال.²³

وعلى صعيد التحديات رصدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان أنه وعلى الرغم من الجهود المبذولة في مجال توعية المجتمع القطري بحقوق المرأة الا انها لا تزال غير كافية، وبشكل خاص مفهوم المساواة

الفعلية بين المرأة والرجل، وسبل الانتصاف المتاحة. بخاصة الجهود التي تبذلها الدولة في مجال مناهضة العنف ضد المرأة، والتدخل المبكر لمنع وقوع اعتداءات.

ويلاحظ عدم إحراز تقدم في كفالة تجريم العنف الأسري تجريباً صريحاً في التشريعات الوطنية، في ظل الافتقار لبيانات شاملة عن العنف، وضعف مستوى الإبلاغ عن حالات العنف الأسري بسبب الوصمة الثقافية والاجتماعية، وعدم وضوح الإجراءات التي تشمل الحماية والتحقيقات والمقاضاة والتعويضات، فضلاً عن افتقار الضحايا إلى الوعي بحقوقهن وسبل الانتصاف المتاحة للضحايا.

21 21 اللجنة المعنية بحقوق الإنسان تستعرض تقريراً أولياً لدولة قطر، 1 مارس 2022، وزارة الخارجية،

<https://mofa.gov.qa/%D8%AC%D9%85%D9%8A%D8%B9-%D8%A3%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D9%88%D8%B2%D8%A7%D8%B1%D8%A9/%D8%A7%D9%84%D8%AA%D9%81%D8%A7%D8%B5%D9%8A%D9%84/1443/07/28/%D8%A7%D9%84%D9%84%D8%AC%D9%86%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%B9%D9%86%D9%8A%D8%A9-%D8%A8%D8%AD%D9%82%D9%88%D9%82-%D8%A7%D9%84%D8%A5%D9%86%D8%B3%D8%A7%D9%86-%D9%81%D9%8A-%D8%AC%D9%86%D9%8A%D9%81-%D8%AA%D8%B3%D8%AA%D8%B9%D8%B1%D8%B6-%D8%AA%D9%82%D8%B1%D9%8A%D8%B1%D8%A7-%D8%A3%D9%88%D9%84%D9%8A%D8%A7-%D9%84%D8%AF%D9%88%D9%84%D8%A9-%D9%82%D8%B7%D8%B1>

22 اللجنة الدائمة للسكان، السياسة السكانية لدولة قطر (2017-2022)، ص.5،

. <https://www.ppc.gov.qa/Admin/MDPS%20Generic%20Document/6.pdf>

23 اللجنة الدائمة للسكان، السياسة السكانية لدولة قطر (2017-2022)، ص. 5،

. <https://www.ppc.gov.qa/Admin/MDPS%20Generic%20Document/6.pdf>

وفي ذات السياق على الرغم من صدور القانون رقم (10) لسنة 2018 الذي يتيح لأطفال النساء القطريات المتزوجات من غير القطريين الحصول على إقامة دائمة في الدولة الطرف، مما يمكّنهم من الحصول على التعليم والرعاية الصحية والممتلكات، إلا أن قانون الجنسية رقم (38) لسنة 2005 لا يمكن النساء القطريات من منح جنسيتها لأطفالهن وأزواجهن من غير القطريين على قدم المساواة مع الرجال القطريين.

ورغم الجهود التي بذلتها الدولة في مجال القضاء على التمييز ضد المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين، وبخاصة زيادة عدد النساء المشاركات في الحياة السياسية والعامّة وتولي المناصب العامّة، إلا أنه لا تحصل المرأة تمثيلاً على تمثيل كافٍ في مجلس الشورى، والمجالس البلدية، رغم تواجدها في المناصب الوزارية، والسلك الدبلوماسي، والسلطة القضائية، ويعود الأمر للصورة النمطية الراسخة ضمن تقاليد الثقافة التي ما تزال تشكل عائقاً أمام مشاركتها الكاملة. أما ما يتعلق بمنح الأراضي وقروض الإسكان فإن عدم المساواة بين الرجل والمرأة القطريين لا يزال عائقاً أمام المرأة القطرية بسبب شروط الاستحقاق الذي يفرضه قانون الإسكان رقم (2) لسنة، والذي يقضي بأن تكون المرأة عازبة يزيد سنّها عن 35 عاماً، أو أن تكون مطلقة أو أرملة لمدة خمس سنوات على الأقل.

كذلك ما يخص الضمان الاجتماعي رغم عدم وجود نص في القانون رقم 38 لسنة 1995 بشأن الضمان الاجتماعي يمنع صرف معاش للمرأة القطرية المتزوجة من غير قطري الغير قادرة على العمل إذا كانت ضمن حالات الاستحقاق إلا ان الواقع العملي يشير الى رفض الادارة المختصة بحث حالتها بمجرد تقديم ما يفيد زواجها من غير قطري. لا تزال اللجنة الوطنية لحقوق الانسان تكرر توصياتها التي سبق أن قدمتها في هذا الشأن، وهي على النحو الآتي:

1. إعادة النظر في التحفظات على الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وبخاصة المادة التاسعة المتعلقة بمنح المرأة حقا مساويا للرجل في منح الجنسية لأطفالها لما لهذا الامر من أهمية متصلة بحق المرأة والطفل معا.
2. الاضطلاع بعملية منهجية ومنتظمة لتوعية المجتمع وإذكاء الوعي باتفاقية منع التمييز ضد المرأة.
3. انشاء منظمات مجتمع مدني معنية بتعزيز حقوق المرأة
4. اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة تشمل معاملة تفضيلية، من أجل تحقيق المساواة الفعلية بين المرأة والرجل في المجالات التي لا تُمثّل فيها المرأة تمثيلاً كافياً أو تُحرم فيها من التمثيل.
5. اعتماد تشريع يجرم جميع أشكال العنف الاسري ضد المرأة ويوفر الرعاية للضحايا واعادة تأهيلهم.
6. اعتماد خطة عمل وطنية لمكافحة جميع أشكال العنف ضد المرأة
7. مراجعة قانون الإسكان رقم (2) لسنة 2007 لضمان تمتع جميع الأرامل والمطلقات بفرص متساوية في الحصول على منح الأراضي وقروض الإسكان
8. أعمال المزيد من تطبيق أحكام الاتفاقية الدولية للقضاء على اشكال التمييز من قبل القضاء، بما يتطلبه ذلك من التدريب لمنفذي القانون.

ت- الاشخاص ذوي الاعاقة

اتخذت دولة قطر خلال السنوات الماضية تدابير في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لتعزيز حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، ومع الإقرار باهتمام دولة قطر بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة ومكافحة الصور النمطية عنهم، وتأمين غالبية متطلباتهم الصحية والتأهيلية والتعليمية والخدمية، وإعفائهم من الضرائب والعمل على تطوير الحق في الوصول والدمج في التعليم والعمل والحياة الثقافية، ما يزال مشروع قانون الأشخاص ذوي الإعاقة مفقوداً في الحياة اليومية لذوي الإعاقة في ظل غياب مؤسسات المجتمع المدني المعنية بهم.

توصي اللجنة الوطنية لحقوق الانسان بـ :

- 1- موائمة التشريعات المنظمة لحقوق الاشخاص ذوي الإعاقة مع أحكام الاتفاقية الدولية لحقوق الاشخاص ذوي الاعاقة، والاسراع في اقرار مشروع التشريع الخاص بحماية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة.
- 2- تشجيع تأسيس مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحماية حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة والتوعية بها.

القسم الثالث- دور اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وتوصياتها العامة لأجل المزيد من الامتثال لاتفاقية منع التمييز العنصري:

أ-الاستقلالية:

أنشئت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في العام 2002 وفقاً لمبادئ باريس التي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1993. وحصلت اللجنة على الاعتماد من الدرجة (A) من قبل اللجنة الفرعية للاعتماد التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان في جنيف" (GANHRI) في العام 2010، وتكرر الاعتماد على ذات الدرجة في الأعوام 2015 و2021.

هذا وتقدم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان كل عام مقترحات للجهة المختصة لتعديل قانون إنشاء اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان لتحقيق المزيد من الانسجام مع مبادئ باريس، ولتطبيق توصيات اللجنة الفرعية للاعتماد التابعة للتحالف العالمي للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان GANHRI فيما يتعلق باختيار وتعيين الأعضاء لتحقيق المزيد من الاستقلالية.

ب-مواصلة تحسين حقوق الإنسان وتعزيزها في البلد

لدى اللجنة مهام "شبه قضائية" وهي تلقي الشكاوى والالتماسات ومحاولة حلها بالتنسيق مع الجهات المختصة، ويمكنها التدخل من تلقاء نفسها في أي موضوع تراه ضمن اختصاصاتها.

وقد طورت اللجنة آليات جديدة للوصول للفئة المستهدفة من العمال الوافدين من خلال افتتاح مكاتب للجاليات ضمن مقرها وهي النيبالية والفلبينية، والهندية وعدد من الجاليات الإفريقية، بهدف مساعدة أصحاب الحالات على التقدم بشكواهم، وتستقبل سنويا ما يزيد عن 3000 شكوى معظمها يتعلق بالحقوق في العمل. ويجري التحقق من الحالات وتقديم استشارات قانونية مجانية للمتضررين وخدمات المساندة للوصول لسبل الانتصاف والعدالة وذلك بالتعاون مع الجهات المختصة. ولدى اللجنة برنامجا للتعاون مع مكاتب محاماة في دولة قطر، كما تقوم بالزيارات الميدانية لأماكن السكن والعمل وأماكن الاحتجاز، من تلقاء نفسها أو بناء على شكوى. وتنتشر تقاريراً حول أوضاع حقوق الإنسان في قطر على موقعها الإلكتروني كل عام.

يضاف إلى ما تقدم خدمات استشارية للحكومة تتعلق بالمقترحات والتوصيات لتطوير التشريعات والاجراءات والممارسات لتحسين حالة حقوق الإنسان، ومهام التوعية ونشر ثقافة حقوق الإنسان، ومهام إجراء الزيارات والرصد المستقل لأماكن الاحتجاز²⁴، إلى جانب التعاون مع المجتمع المدني، والتعاون مع الآليات الإقليمية والدولية لحقوق الإنسان.

-توصيات اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان العامة لأجل المزيد من الامتثال لاتفاقية منع التمييز العنصري:

إضافة إلى التوصيات الفرعية التي وردت ضمن فقرات هذا التقرير، تقدم اللجنة الوطنية توصيات عامة على النحو التالي:

- الاستمرار بتعديل التشريعات الوطنية وفقاً للمعايير الدولية لحقوق الإنسان، وإزالة كافة أحكام النصوص التمييزية.
- إنشاء هيئة أو لجنة وطنية تختص بقضايا التمييز العنصري. تطبيقاً لما جاء باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.
- المصادقة على اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وبروتوكول اتفاقية منع التعذيب والمعاملة السيئة، والمصادقة على اتفاقيات منظمة العمل الخاصة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية.
- إتاحة المزيد من الحيز للمجتمع المدني.
- وضع استراتيجية وطنية لحقوق الإنسان لدولة قطر.

²⁴ لقد قام فريق الزيارات برصد ميداني خلال العام 2019 بإجراء 96 زيارة ميدانية، و82 زيارة في العام 2020، و50 زيارة للعام 2021، و107 زيارة للعام 2022 شملت مراكز الشرطة والمؤسسات العقابية والإصلاحية، ومراكز الطب النفسي، وغيرها. وتتضمن التقارير السنوية المنشورة على موقع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان الإلكتروني طبيعة المخالفات المرصودة والإجراءات المتبعة بشأنها.