



The Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations presents its compliments to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women), and has the honor to refer to its note UNW/2019/007 dated 8 May 2019 inviting submission of information relating to the implementation of General Assembly resolution A/RES/72/149 on “Violence against women migrant workers”.

In this regard, the Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations has the further honor to attach herewith relevant information regarding the above-mentioned request as received from the relevant authority in the State of Qatar.

The Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations avails itself of this opportunity to renew to the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women, the assurances of its highest consideration. *ASL*

New York, 30 May 2019



2019/0042165/5

الوفد الدائم لدولة قطر / نيويورك

United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women (UN Women)
Mr. Michael Stewart-Evans
Michael.evans@unwomen.org

تقرير حول قرار الجمعية العامة المعنون "العنف ضد العاملات المهاجرات"

فيما يتعلق بالتوقيع أو التصديق أو الانضمام إلى صكوك الأمم المتحدة و/أو منظمة العمل الدولية ذات الصلة و/أو التقيد بأحكامها:

نصت المادة 6 من الدستور الدائم صراحة على "تحترم الدولة المواثيق والعهود الدولية، وتعمل على تنفيذ كافة الاتفاقيات والعهود الدولية التي تكون الدولة طرفاً فيها".
الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمصادق عليها من قبل دولة قطر، والمتعلقة بحقوق العمال الوافدين:

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (29) المتعلقة بالعمل الجبري.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (81) المتعلقة بتفتيش العمل.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام.

فيما يتعلق بصياغة وتنفيذ التشريعات والسياسات والخطط المراعية للمنظور الجنساني بشأن الهجرة والعمل والحماية الاجتماعية وإنهاء العنف ضد العاملات المهاجرات والفتيات المهاجرات بما في ذلك مخصصات الميزانية لمعالجة العنف ضد العاملات المهاجرات.

يتمتع جميع الأفراد في دولة قطر من مواطنين ومقيمين بالحقوق والحريات المضمنة في الباب الثالث من الدستور الدائم دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. وقد نصت المادة 52 صراحة على أن "يتمتع كل شخص مقيم في الدولة إقامة مشروعته بحماية لشخصه وماله وفقاً لأحكام القانون". وقد تمت تقوية الإطار الدستوري والقانوني للمساواة في الحقوق وعدم التمييز بكفالة وتعزيز حق التقاضي.



إن مبدأ المساواة وعدم التمييز الذي تضمنته المواد 18 و34 و35 من الدستور الدائم يحكم كافة مؤسسات الدولة وأجهزتها التي يجب أن تعمل بمقتضى هذا المبدأ وتناى عن أي عمل أو ممارسة تنطوي عن تمييز أو تشجيعه أو حمايته أياً كانت الجهة التي يصدر عنها مثل هذا العمل أو الممارسة، حيث إن النظام الدستوري والقانوني قد ألزم الدولة بكافة مؤسساتها باحترام مبادئ المساواة والعدالة وعدم التمييز.

كما أكد الدستور القطري على مبدأ المساواة أمام القانون بين جميع المواطنين في الحقوق والواجبات وبغض النظر عن الجنس بما يضمن حماية المرأة من كافة أشكال التمييز بحيث يتيح لها فرصاً متكافئة تمكنها من بناء قدراتها وحماية وتعزيز حقوقها والمشاركة بشكل إيجابي في تنمية المجتمع.

كما أكد الدستور في الباب الثاني منه، والخاص بـ "المقومات الأساسية للمجتمع"، على أن المجتمع القطري يقوم على دعائم العدل، والإحسان، والحرية والمساواة، ومكارم الأخلاق. وقد ألقى الدستور على عاتق الدولة صيانة هذه الدعائم وكفالة الأمن والاستقرار، وتكافؤ الفرص بين المواطنين، والتضامن والإخاء بينهم. وأبرز الدستور دور الأسرة باعتبارها أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، وحدد واجب الدولة نحوها، كما اهتم بالنشء وأوجب صيانته من أسباب الفساد وحمايته من الاستغلال ووقايته من شر الإهمال البدني والعقلي والروحي وتوفير الظروف المناسبة لتنمية ملكاته.

وقد اهتمت التشريعات الوطنية الصادرة خلال السنوات الأخيرة، بتعزيز حقوق المرأة، وإزالة أوجه التمييز بينها وبين الرجل، وإرساء قواعد المساواة بينهما في شتى المجالات. وقد استعملت نصوص القوانين القطرية كافة صيغة العموم لدى تقرير الحقوق أو تحديد الالتزامات الملقاة على عاتق المخاطبين بأحكامها، بما لا يحتمل تفرقة بين الرجل والمرأة.

لقد تم إنشاء وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بموجب القرار الأميري رقم (4) لسنة 2016، مما يعكس الاهتمام الرسمي بضرورة وجود جهة حكومية وطنية عليا تعنى بالأسرة وعلى وجه الخصوص المرأة واحتياجاتها وتطلعاتها المستقبلية، وبما ينسجم والرؤية الشاملة للتنمية " رؤية قطر الوطنية 2030".



فيما يتعلق بـ آثار السياسات والقوانين والبرامج التي تتناول التمييز والعنف ضد العاملات

المهاجرات

لا توجد في أحكام قانون العقوبات القطري الصادر بالقانون رقم (11) لسنة 2004 أي أحكام تمييزية ضد المرأة. بل أن القانون المشار إليه جرم العنف بكافة صورته وأشكاله وفرض عقوبات رادعة في هذا الصدد، حيث تضمن الكثير من أوجه الحماية للإنسان بصفة عامة وللمرأة بصفة خاصة، وذلك من خلال تجريم كثير من الأفعال العنيفة التي قد توجه إلى المرأة استناداً لكونها امرأة (العنف النوعي ضد المرأة) كما في حالة الاغتصاب وهتك العرض والاستغلال في الدعارة والاجهاض بالإضافة إلى تجريم الأفعال العنيفة الموجهة ضد الإنسان بصفة عامة. ومن هذه المواد، المادة 279 من قانون العقوبات التي تطرقت إلى جريمة الاغتصاب .

كما أن القانون القطري تطرق إلى موضوع العنف ضد المرأة النفسي، إذ جرمت المادة 291 من قانون العقوبات القطري بصورة خاصة خدش حياة الأنثى وذلك بأي صورة من الصور بما فيها القول أو الإيحاء أو الحركات حيث نصت على أن يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة، وبالغرامة التي لا تزيد على خمسة آلاف ريال.

أيضاً في قانون التقاعد والمعاشات، والذي تناقش بعض مواد استحقاق عائلة المتوفى للمعاش، نص القانون على أحقية أبناء الموظفة المتوفاة بمعاشها بغض النظر عن جنسياتهم. ومن ناحية أخرى فإن قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004، قد التزم بشكل جاد بنص المادة (35) من الدستور، فلم تتضمن أحكامه أي تمييز سلبي بسبب الجنس، بل كان التمييز إيجابياً في الآتي:-

منح المرأة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وأتاح لها ذات فرص التدريب والترقي (المادة 93).

منح المرأة إجازة وضع بأجر كامل (المادة 96).

منح المرأة ساعة يومياً لمدة سنة تحت مسمى ساعة رضاعة بأجر كامل (المادة 97).

حظر المشرع تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدتها قرار من الوزير (المادة 94).



حظر المشرع تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير .
وفي إطار حرص الدولة على دعم الحماية القانونية لجميع الفئات دون تمييز، بمن فيهم مستخدمي المنازل، صدر قانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، حيث أدخل المشرع هذه الفئة من العمالة في مظلة حماية قانونية، وحظر على أصحاب العمل تشغيل أي مُستخدم، قبل تحرير عقد استخدام معه والحصول على تصديق عليه من الإدارة، كما حظر القانون استخدام وتشغيل المستخدمين من الجنسين ممن نقل أعمارهم عن ثمانين عشرة سنة أو تزيد على ستين سنة.

فيما يتعلق بـ تشجيع البحوث وجمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس عن اتجاهات هجرة النساء العاملات والعنف ضد العاملات المهاجرات بما في ذلك العاملات المنزليات والعاملات المهاجرات غير الموثقات في جميع مراحل الهجرة.

إدارة شؤون الأسرة هي الجهة المختصة بكل ما يتعلق بشؤون المرأة، وتهدف إلى تعزيز مكانة المرأة ودورها في المجتمع، والنهوض بها، والمحافظة على أسرة قوية متماسكة ترعى أبنائها وتلتزم بالقيم الأخلاقية والدينية والمثل العليا، وتساهم في تنفيذ الاستراتيجيات والخطط والسياسات الوطنية المتعلقة بالمرأة وتختص بتوفير الرعاية الاجتماعية ووضع وتطوير برامج التنمية الاجتماعية ومتابعة تنفيذها، بالتنسيق مع الجهات المختصة، وإن كافة العاملين القادمين إلى دولة قطر يتم قدومهم بشكل موثق ولا مجال للتهريب أو التسرب داخل البلد وذلك وفقاً لنظام الإقامة المعمول به ونظام التأشيرات.

إضافة إلى أن إدارة التفتيش واثاء الجولات التفتيشية تقوم بتوثيق كافة الأرقام والأعداد ويتم توثيقه في استمارات التفتيش التي تتضمن نسبة الذكور والاناث في المؤسسة.
كما تم تحسين ممارسات التوظيف من خلال تحسين الرصد والتنظيم وتنفيذ المبادئ التوجيهية للتوظيف العادل من خلال ممر قطر وبنجلاديش والذي ستجرى فيه دراسات ميدانية.



فيما يتعلق بمنع العنف ضد العاملات المهاجرات بما في ذلك تنظيم توظيف العمال والوسطاء
وبرامج بناء القدرات وجهود التوعية للحكومة والمجتمع المدني بما في ذلك الفتيات المهاجرات

في سبيل رفع حماية وتعزيز حقوق العمالة الوافدة قبل الاستقدام:
وقعت الدولة (36) اتفاقية ثنائية و(13) مذكرات تفاهم مع الدول المرسلة للعمالة لتوفير
حماية قانونية للعمالة الوافدة قبل استقدامهم.

نظمت الدولة عمل مكاتب جلب الأيدي العاملة من خلال اصدار تراخيص معتمدة لممارسة
النشاط والتنسيق مع الدول المرسلة لموافاة الجهة المختصة بالمكاتب المعتمدة لديهم، وتزويدهم
بقائمة من المكاتب المعتمدة في دولة قطر للتأكد من سلامة إجراءات استقدام العمالة بالشكل
الصحيح واتخاذ الإجراءات القانونية بحق المكاتب المخالفة.

وتقوم الوزارة بمتابعة عمل مكاتب استقدام العمالة لحساب الغير والتفتيش عليها بصورة دورية
أو مفاجئة، للتحقق من عدم استغلال العمالة الوافدة، والحفاظ على حقوق العمال.
قامت دولة قطر بافتتاح مركز تأشيرات قطر والذي يتم من خلاله إجراءات النقاط البصمة
والفحص الطبي قبل قدوم العامل الى قطر وتوقيع العقود الالكترونية.

فيما يتعلق بضمان آليات وخدمات الحماية والمساعدة وتحسين الوصول الى العدالة

تم إنشاء لجان فض المنازعات العمالية وذلك وفقاً لأحكام القانون رقم (13) لسنة 2017
بتعديل أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 والقانون رقم (13)
لسنة 1990 وذلك بهدف إنشاء آلية انتصاف سريعة وفعالة للفصل في المنازعات التي
تنشأ بين العامل وصاحب العمل، وقد أوجب المشرع على كل من العامل أو صاحب
العمل إذا نشأ بينهما نزاع يتعلق بتطبيق قانون أو عقد العمل، أن يعرض النزاع أولاً على
الإدارة المختصة بالوزارة (إدارة علاقات العمل)، والتي تتخذ الإجراءات اللازمة لتسوية
النزاع ودياً، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر



يكون له قوة السند التنفيذي. وإذا لم تتم تسوية النزاع أو رفض العامل أو صاحب العمل تسوية الإدارة المختصة، وجب إحالة النزاع إلى لجنة فض المنازعات العمالية. ونفاذاً للقانون المشار إليه صدر قرار مجلس الوزراء رقم (6) لسنة 2018 بتشكيل لجان فض المنازعات العمالية والقواعد والإجراءات الواجب اتباعها أمامها وآلية تنفيذ قراراتها. فيما يتعلق بالإجراءات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات المهاجرات والتصدي لجميع أشكال العنف المرتكبة ضدهن.

أورد قانون العقوبات القطري رقم (11) لسنة 2004 نصوصاً تتعلق بالتمييز والعمل الجبري، فقد نصت المادة (322) على أن: " يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر، وبالغرامة التي لا تزيد على ثلاثة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من سخر أو أكره إنساناً على العمل سواء بأجر أو بدون أجر". وتكون العقوبة الحبس ثلاثة سنوات والغرامة التي لا تزيد عن عشرة ألف ريال إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره ". ونصت المادة (295) من قانون العقوبات على أن يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تجاوز ثلاث سنوات، كل من أعد أو أدار بيتاً للبيغاء، أو عاون بأي طريقة في إعداده أو إدارته، أو كان مالكاً لمنزل أو محل، أو مسئولاً عن إدارته، فأجره وهو يعلم أنه سيستعمل للبيغاء.

ونصت المادة (296) من قانون العقوبات على أن يُعاقب بالحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تجاوز خمس سنوات، كل من:

- قاد أنثى لممارسة البيغاء.
- حرض أنثى أو استدرجها أو أغواها أو أغراها، بأي وسيلة، على ارتكاب البيغاء أو الإقامة أو التردد على بيت للبيغاء بقصد ممارسة البيغاء فيه سواء داخل البلاد أو خارجها.

- قاد أو حرض أو أغرى بأي وسيلة ذكراً لارتكاب فعل اللواط أو الفجور.
- حرض أو أغرى بأي وسيلة ذكراً أو أنثى لإتيان أفعال منافية للأداب أو غير مشروعة.



▪ جلب أو عرض أو سلم أو قبل ذكراً أو أنثى بغرض الاستغلال الجنسي.

ونصت المادة (33) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم (14) لسنة 2004 على أن يحظر على المرخص له باستقدام عمال من الخارج لحساب الغير، أن يتقاضى من العامل المستقدم أي مبالغ بصفة أتعاب أو مصاريف استقدام أو غير ذلك من التكاليف. وقد استكملت الحكومة واستمرت في استخدام نظام الإحالة الوطني للضحايا من قضايا العنف والعمل الجبري والتمييز والاتجار بالبشر لتتساق جهود تحديد هوية الضحايا والإحالة بين السلطات الحكومية والمنظمات غير الحكومية، وشمل نظام الإحالة توفير المأوى والرعاية الصحية والمساعدة القانونية للضحايا.

وقد دشنت المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي «دار الأمان الشامل» التابع لمركز الحماية والتأهيل الاجتماعي «أمان» أحد المراكز المنضوية تحت مظلة المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، والتي تمثل إيواء متكامل وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الاتجار بالبشر.

وقد تم انشاء اللجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2017، وذلك للقيام بدور المنسق الوطني لرصد ومنع ومكافحة الاتجار بالبشر. تم تنظيم العديد من حملات التوعية في المطارات والموانئ القطرية وفي الشوارع الرئيسية للتعريف بجرائم الاتجار بالبشر والتحذير منها، كما تم تنظيم عدد من اللقاءات مع مسؤولي سفارات الدول المصدرة للعمالة للتوعية من أشكال التمييز والعنف والاتجار بالبشر لكافة العاملين من الجنسين.

كما أقامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ووزارة الداخلية محاضرات واجتماعات محلية، ودعمت المطبوعات الإعلامية، واستمرت الحكومة في نشر وتوزيع أدلة اللوافدين باللغات العربية والإنجليزية والعديد من لغات الدول المصدرة للعمالة على تحديد هوية الضحية الاستباقية وحقوق العمال المنزليين وسبل مكافحة الاتجار بالبشر في قطر. وواصلت



نشر كتيبات "حقوق العمال" باللغة الإنجليزية والعربية والهندية والبنغالية والنيبالية والتاجالوجية تحتوي على مواد ذات صلة من قوانين العمل ورعايتها.

فما يتعلق بتعزيز التعاون والشراكات الثنائية والإقليمية والدولية وغيرها من الشراكات

تم توقيع اتفاق التعاون الفني بين حكومة دولة قطر ومنظمة العمل الدولية (ILO) في 2017/11/8، أثناء انعقاد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته (331)، ويأتي هذا المشروع في إطار جهود حكومة قطر لتنفيذ العديد من الإصلاحات التي تم اتخاذها فيما يتعلق بالقوانين واللوائح بشأن الاستخدام (التوظيف)، وكذلك لتوفير ضمانات إضافية لتعزيز وحماية حقوق العمال.

تم تنفيذ عدة برامج تعاونية مع عدة جهات دولية خاصة منظمة العمل الدولية وعدة دول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وذلك في مجال تطوير التعاون الثنائي المشترك للحد من الاتجار بالبشر والتمييز والعنف وصولاً للمساواة بين الجنسين، لضمان التنسيق وإشراك منظمات العمال الدولية في تنفيذ البرنامج، اتفق وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية على عقد اجتماعات على أساس نصف سنوي. وتشكل هذه الاجتماعات فرصة لتحديد مجالات التعاون وإجراءات المتابعة الملموسة، وجرى التوقيع على شراكات إضافية مع الحكومة السويسرية ممثلة بالوكالة السويسرية للتنمية والتعاون والمملكة المتحدة وتركز هذه الشراكات على مجالات العمل وتشمل إجراء بحوث وتقاسم المعلومات وبناء القدرات .

كما نظمت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ورشة عمل لتعزيز المساواة وعدم التمييز وتكوين فهم أفضل لاتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة 1958 رقم 111 بشأن المساواة وعدم التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة .