

Distr.: General  
29 June 2020  
Arabic  
Original: Arabic and English  
Arabic and English only



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الرابعة والأربعون

15 حزيران/يونيه - 3 تموز/يوليه 2020

البند 9 من جدول الأعمال

العنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من أشكال  
التعصب، ومتابعة وتنفيذ إعلان وبرنامج عمل ديربان

## زيارة إلى قطر

تقرير المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز  
العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب

## تعليق دولة قطر



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.20-08492(A)



\* 2 0 0 8 4 9 2 \*

## تعليق دولة قطر على تقرير المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب

### أولاً- مقدمة

- 1- تشكر حكومة دولة قطر السيدة/تينداي أشيومبي، المقررة الخاصة المعنية بالأشكال المعاصرة للعنصرية والتمييز العنصري وكراه الأجانب وما يتصل بذلك من تعصب، على الزيارة التي قامت بها لدولة قطر في الفترة من 24 نوفمبر إلى 1 ديسمبر 2019م.
- 2- تعبر حكومة دولة قطر عن تقديرها للمناقشات البناءة التي أجرتها المقررة الخاصة مع العديد من الجهات والشخصيات التي التقتها خلال الزيارة.
- 3- كما تشكر حكومة دولة قطر المقررة الخاصة على ارسال نسخة من التقرير لإتاحة الفرصة للتعليق والرد على ما مضمونه.
- 4- وتُرحب بإشادة المقررة الخاصة بالإصلاحات المهمة التي أجرتها دولة قطر في قوانين العمل، وبالتدابير والضمانات التي تم اعتمادها لتعزيز وحماية حقوق العمال الوافدين والتي وصفتها بالـ "المثيرة للإعجاب".
- 5- لقد اخذت حكومة دولة قطر علماً بتوصيات المقررة الخاصة، ويسرها أن تشير إلى أن العمل جاري بالفعل على تنفيذ عدد من هذه التوصيات. وفي هذا الصدد، يوجد اهتمام خاص بشأن دراسة إدراج دولة قطر في قانونها الوطني تعريفاً للتمييز العنصري يتماشى والمادة الأولى من الاتفاقية، وكذلك إنشاء هيئة مستقلة للمساواة، وفقاً للملاحظات الختامية الصادرة عن لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في يناير 2019 عقب استعراضها للتقرير الجامع لتقارير قطر الدورية من السابع عشر إلى الحادي والعشرين. كما ستواصل دولة قطر جهودها في تنفيذ التوصيات الواردة في الفقرة 65 الخاصة بمكافحة التمييز العنصري، وتعزيز وحماية حقوق العمال بناءً على التوصيات الواردة في الفقرات 66، 67، 68، 69، و70، مع الأخذ في الاعتبار الخصوصيات الدينية والثقافية والاجتماعية للدولة.

### التمييز العنصري على المواطنين جرّاء أزمة الحصار الخليجي

- 6- تأسف حكومة دولة قطر لعدم قيام المقررة الخاصة بالإشارة في أي جزء من تقريرها إلى التدابير التمييزية التي ظل يتعرض لها مواطنو دولة قطر منذ 5 يونيو 2017م نتيجة للتدابير التمييزية التي اتخذتها كل من المملكة العربية السعودية، والامارات العربية المتحدة، والبحرين، ومصر ضدهم، والتي ما زالت مستمرة حتى الآن.
- 7- وقد استمعت المقررة الخاصة إلى العديد من الافادات من الجهات المعنية في الدولة والشخصيات التي اجتمعت بها بشأن الاثار السلبية لهذا الحصار وانتهاكات حقوق الانسان التي تعرض لها الاشخاص المتأثرين لاسيما تلك الحقوق الواردة في الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري<sup>(1)</sup>. ونشير بكل احترام الى أنه كان حربياً بالتقرير أن يتضمن العواقب الخطيرة

(1) وثقت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان ما لا يقل عن 4275 شكوى تقدم بها مواطنون ومقيمون في دولة قطر منذ بدء الحصار في الخامس من يونيو 2017، منها 3381 تقدم بها مواطنون قطريون و853 شكوى لمقيمين من مختلف الجنسيات. وأحصت اللجنة الوطنية خلال الأعوام السابقة من الحصار وحتى الآن عدد 1320 شكوى حول انتهاك الحق في التنقل، 1310 شكوى لانتهاك الحق في الملكية، 662 شكوى ضد انتهاك الحق في لم الشمل الأسري، 526 انتهاك

لهذا الحصار المفروض على دولة قطر، وعلى الأخص الخطاب العنصري الذي جلبه إلى المنطقة، وانتشار خطاب الكراهية والتمييز القائم على الجنسية. وعلى وجه الخصوص إغلاق الطريق الوحيد الذي يربط دولة قطر بالمملكة العربية السعودية، مما أعاق حركة المواطنين القطريين والمقيمين بما في ذلك الأسر ورجال الأعمال من وإليها، كما أثر ذلك بشدة على حق المواطنين القطريين والمقيمين في حريتهم في ممارسة شعائرهم الدينية.

8- وتعرب حكومة دولة قطر عن قلقها إزاء الأسباب التي حالت دون قيام المقررة الخاصة بتقييم انتهاكات حقوق الانسان الناجمة عن الحصار، والتدابير القسرية التي اتخذت في اطاره وتأثيرها البالغ على حقوق الإنسان الأشخاص المتضررين من المواطنين والمقيمين، والتي تندرج في إطار ولاية المقررة الخاصة.

9- إن تقييم جهود الحكومة في مكافحة العنصرية والتمييز العنصري وما يتصل بذلك من تعصب في سياق الزيارة، على النحو المبين في "بيان نهاية المهمة"، كان يقتضي بالضرورة تقييم الانتهاكات المرتكبة على أساس من العنصرية والتمييز العنصري نتيجة لهذه التدابير التمييزية والحصار غير القانوني وغير المبرر المفروض على دولة قطر، والجهود التي تبذلها الحكومة للحد من معاناة الضحايا في هذا الصدد

10- وحقيقة أن هذه التدابير قد اتخذتها حكومات بلدان أخرى لا يمكن، في تقديرنا، أن تكون سبباً وجيهاً على الإطلاق لمنع المقررة الخاصة من إدراج تقييم لهذه الانتهاكات في التقرير، وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها لتحقيق أهداف الزيارة.

11- وفي هذا الصدد، نشير إلى التقارير السابقة للمقررة الخاصة بعد زيارتها لبلدان أخرى، على سبيل المثال، الوثيقة (A/HRC/41/54/Add.1)، التي أشارت فيها إلى تحديات تواجهها بلدان وناجحة عن سياسات وقرارات اتخذتها بلدان أخرى. وتجدر الإشارة بشكل خاص إلى أن المقررة الخاصة قدمت في تلك المناسبات توصيات معينة بشأن سياسات وممارسات الدول المعنية للحد من تأثير تدابيرها الوطنية على العنصرية والتمييز في البلدان المعنية بالزيارة وذلك بهدف منع انتهاكات حقوق الإنسان الناجمة عن هذه السياسات والممارسات ومعالجتها.

12- من الجدير بالذكر أن دولة قطر لم تقابل انتهاكات دول الحصار بإجراءات مماثلة، بل إن دول حلف الحصار (ما عدا مصر) أصدرت قرارات في انتهاك صارخ لالتزاماتهم بموجب القانون الدولي بإجبار مواطنيهم على ترك وظائفهم وأسرههم ومغادرة دولة قطر.

13- من الواضح أن المقررة الخاصة والمجتمع الدولي الآن على علم تام بسجل انتهاكات حقوق الإنسان التي تعرض لها مواطنو قطر بسبب جنسيتهم، وذلك بفضل العديد من التقارير الصادرة وقرارات محكمة العدل الدولية، وكذلك الاستعراض الجاري الان داخل لجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن الموضوع<sup>(2)</sup>.

للحق في التعليم، 173 حالة انتهاك للحق في ممارسة الشعائر الدينية، 113 شكوى متعلقة بانتهاكات للحق في العمل، 94 شكوى لانتهاك الحق في الإقامة، 38 شكوى لانتهاك الحق في الصحة، 14 شكوى لانتهاك الحق في استخراج الوثائق الرسمية، 3 شكوى متعلقة بالاختفاء القسري، 3 شكوى حول الاعتقال والاحتجاز التعسفي، 2 شكوى حول المعاملة المهينة الإحاطة بالكرامة، وبالإضافة إلى انتهاكات الحق في المحاكمة العادلة.

(2) من أبرز التحركات الدولية لوقف انتهاكات دول الحصار، أولاً: أصدرت كلاً من منظمة العفو الدولية يونيو 2017، يونيو 2018، ومنظمة هيومان رايتس ووتش يوليو 2017، يونيو 2019 تقريراً أدانت فيه ممارسات دول الحصار بحق دولة قطر. ثانياً: أوفدت المفوضية السامية لحقوق الإنسان بعثة فنية إلى قطر في نوفمبر 2017 خلصت إلى أن التدابير التي تستهدف الافراد على أساس جنسيتهم القطرية أو انتمائهم لدولة قطر يمكن أن تصنف على أنها إجراء غير متناسب وتمييزي. وإن غالبية التدابير واسعة وغير موجهة، دون أي تمييز بين حكومة دولة قطر وسكانها وبذلك فإنها تشكل العناصر الأساسية لتعريف التدابير الأحادية القسرية، كما نص التقرير على أن الكثير من هذه التدابير لها تأثير طويل

وعلى ضوء ما أوردنا أعلاه، نود فيما يلي أن نتقدم بالتعليقات والملاحظات الموضوعية على تقرير المقررة وفقاً للمحاور التالية

## ثانياً - جهود دولة قطر في مكافحة التمييز العنصري

### ألف - الإطار القانوني والمؤسسي للقضاء على التمييز العنصري

14- الفقرة 8: نود الإفادة بأن الإطار القانوني الوطني لدولة قطر، بما في ذلك الدستور والتشريعات الأخرى ذات الصلة، يتضمن القواعد العامة لأحكام الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري والتي تمثل مبدأ المساواة وعدم التمييز أحد أعمدتها الأساسية.

15- كما حرص الدستور على تأكيد عدم الانتقاص من تلك الحقوق والحريات أو التضييق منها فنصت المادة 146 منه على أنه "لا يجوز تعديل الأحكام الخاصة بالحقوق والحريات العامة إلا في الحدود التي يكون الغرض منها منح المزيد من الضمانات لصالح المواطن". وبالتالي فإن مبدأ المساواة وعدم التمييز يتسم بأنه أحد المبادئ الدستورية السامية المصانة بحماية دستورية تستلزم عدم تعارض أي أو تشريع معها.

16- وقد تمت تقوية وتعزيز هذه الحماية الدستورية بإنشاء المحكمة الدستورية العليا بموجب القانون رقم (12) لسنة 2008م الصادر في 18 يونيو 2008م والتي تختص بالفصل في المنازعات المتعلقة بدستورية القوانين واللوائح. بالإضافة إلى الانضمام إلى سبعة من الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان والتي أصبحت وفقاً للمادة (68) من الدستور لها قوة القانون وذلك بعد التصديق عليها ونشرها بالجريدة الرسمية.

17- الفقرة 12: أنشأت دولة قطر بموجب القرار الأميري رقم 70 لسنة 2018 جهاز التخطيط والإحصاء والذي يختص من ضمن مهام أخرى بإقامة نظام إحصائي متكامل، وتنفيذ التعدادات والمسوح المختلفة ونشر البيانات والمنتجات الإحصائية، ويوفر جهاز التخطيط والاحصاء إحصائيات دورية ومفصلة بالأعمار والجنس عن أعداد السكان القطريين والغير قطريين. وبموجب المادة (20) من الدستور "تعمل الدولة على توطيد روح الوحدة الوطنية، والتضامن والإخاء بين المواطنين كافة". كما يعاقب القانون المساس باللحمة الوطنية وإثارة النعرات القبلية. فقد نصت المادة (47) من قانون المطبوعات والنشر رقم (8) لسنة 1979، بعدم جواز نشر كل ما من شأنه بث روح الشقاق بين أفراد المجتمع أو إثارة النعرات الطائفية أو العنصرية أو الدينية. وربت المادة (47) على مخالفة ذلك بالعقوبات المقررة في قانون العقوبات وبالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو غرامة لا تتجاوز ثلاثة آلاف ريال.

الأمد على التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية للمتضررين. ونظرًا لعدم وجود دليل على أي قرارات قانونية تحفز هذه التدابير المختلفة، وبسبب عدم وجود أي ملاذ قانوني لمعظم الأفراد المعنيين، يمكن اعتبار هذه التدابير تعسفية. وأن صدمة القرارات الفورية كان لها تأثير نفسي كبير على السكان وقد تفاقم ذلك بسبب حملات إعلامية معادية اندلعت منذ أوائل يونيو وما زالت مستمرة حتى الآن. ثالثاً: أصدرت محكمة العدل الدولية كلاً من القرارين التاليين: القرار الأول صدر في 23 يوليو 2018 بقبول طلب دولة قطر ضد دولة الإمارات بسبب الإجراءات التمييزية بحق المواطنين القطريين. القرار الثاني صدر في 14 يونيو 2019 وقد رفض طلب دولة الإمارات اتخاذ تدابير مؤقتة ضد دولة قطر في القضية المتعلقة بالإجراءات التمييزية التي قامت بها حكومة الإمارات ضد المواطنين القطريين، وذلك بتأييد 15 قاضياً. كما أصدرت اللجنة المعنية بمراقبة تطبيق الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (CERD) قراراً بإعلان قبول الشكاوي المقدمة من دولة قطر ضد الإمارات العربية المتحدة والمملكة العربية السعودية بشأن التدابير التمييزية المفروضة على المواطنين القطريين منذ يونيو 2017.

18- ونص القانون رقم (13) لسنة 2016 بشأن حماية خصوصية البيانات الشخصية. في المادة 16 منه على أن "تعد البيانات شخصية ذات طبيعة خاصة، البيانات المتعلقة بالأصل العرقي والأطفال والصحة أو الحالة النفسية أو الجسدية، والمعتقدات الدينية..."، والقانون رقم 14 لسنة 2014 بشأن مكافحة الجرائم الإلكترونية والذي نص على "... يعاقب كل من ... نشر صوراً أو تسجيلات صوتية أو مرئية تتصل بجرمة الحياة الخاصة أو العائلية للأشخاص أو تعدى على الغير بالسب أو القذف ..". وذلك بهدف ضمان سلامة وحسن ممارسة هذه الحريات، وبما يمنع إساءة استخدامها.

## باء- مكافحة التمييز العنصري المباشر وغير المباشر والهيكلية بما في ذلك على أساس الجنسية والأصل القومي:

19- الفقرات 13 و15 و16: نود التأكيد على ما ورد في التعليق على الفقرتين رقم 8 و12 بالنسبة للإطار القانوني للدولة من دستور وقوانين وطنية والذي يبنى مبدأ المساواة وعدم التمييز. وبموجب المادة 68 من الدستور فإن الاتفاقيات المنضمة إليها دولة قطر لها قوة القانون.

20- ويستعمل المشرع القطري صيغة العموم لتقرير الحقوق أو تحديد الالتزامات الملقاة على المخاطبين بأحكامه بما لا يحمل أي تفرقة على أساس الأصل العرقي أو الوطني أو غيرها من أسباب التمييز. كما أنّ الاتفاقيات الثنائية لاستقدام العمال من الخارج التي أبرمتها دولة قطر مع دول المنشأ للعمال لا تحتوي على أي تمييز على أساس الأصل الوطني أو العرقي وليس هناك أي تفرقة بين دولة وأخرى فيما يتعلق بحقوق للعمال الوافدين من تلك الدول لا سيما وأنه تم اعتماد نموذج موحد لجميع الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم (36 اتفاقية ثنائية و13 مذكرة تفاهم) المتعلقة باستقدام العمال من مختلف الجنسيات، وعليه فإن بنود تلك الاتفاقيات هي بنود موحدة لجميع الدول ليس فيها أي تمييز بين دولة أو أخرى فيما يتعلق بحقوق العمال الوافدين كما تم اعتماد عقد عمل موحد مرفق بتلك الاتفاقيات وهو ينطبق على جميع العمال من مختلف الجنسيات دون تمييز على أساس الأصل الوطني أو العرقي أو الديني.

21- ويتم اختيار العمالة من قبل أصحاب العمل على أساس الاحتياج الفعلي ضمن مفهوم العرض والطلب وتقوم العلاقة بين الطرفين على أساس العلاقة التعاقدية.

## جيم- مكافحة التمييز العنصري

22- الفقرة رقم 18: تشعر دولة قطر بالقلق إزاء اعتماد المقررة الخاصة على تقارير غير دقيقة والتي لم يتم الإشارة إليها كمرجع في التقرير، وتحفظ على التأويل التمييزي المتناقض بالفقرة والذي يشير إلى اعتبار الرجال الأفارقة في دولة قطر يفتقرون إلى الصحة بينما تعتبر النساء الأفريقيات متاحين جنسياً وغيرها من التناقضات المخالفة لنصوص الدستور والقوانين والإجراءات التي تتخذها دولة قطر.

23- الفقرتين 22 و23: نفيد بأن آلية منح التأشيرات تتم من خلال نسب متوازنة لجميع الجنسيات ووفقاً لاحتياجات سوق العمل دون تمييز، وتتم العملية إلكترونياً من خلال تقديم صاحب العمل طلب الاحتياجات الوظيفية من مهارات وكفاءات لإنجاز العمل، ووفقاً لذلك يتم دراسة الطلبات بناءً لطبيعة الاختصاصات المتوفرة بما يعرف بمفهوم العرض والطلب. ويخضع جميع العمال من مختلف الجنسيات إلى ذات الشروط والأحكام القانونية في التشريعات الوطنية أو عقود العمل أو الاتفاقيات الثنائية لاستقدام العمال من الخارج كما أنهم يتمتعون في الممارسة الفعلية بنفس الحقوق

والامتيازات (وفقاً لما سبق شرحه أعلاه). ولا يوجد ضمن أحكام قانون العمل أو أية تشريعات أخرى تمتح وظائف محددة لجنسيات معينة دون سواها و/أو ربط جنسية محددة بقطاع معين .

24- وتوقع دولة قطر هذه الاتفاقيات مع الدول الشقيقة والصديقة بهدف تحقيق التكامل الاقتصادي والتنموي بالنسبة لدولة قطر والدول الصديقة، وإن هذه الترتيبات الثنائية شائعة جداً في جميع دول العالم، وقد أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية وصكوك منظمة العمل الدولية على أهمية الاتفاقيات الثنائية كمارسات في إدارة تدفقات اليد العاملة بين الدول وفي المساهمة في حماية العمال الوافدين.

25- كما أوصت اتفاقية العمل الدولية بشأن الهجرة من أجل العمل (المنقحة) 1949 (رقم 97) بما يلي: "في حال كان ذلك ضرورياً أو مرغوباً، إبرام اتفاقيات ثنائية لتنظيم الهجرة للعمل في الحالات التي يكون فيها عدد المهاجرين كبيراً بما فيه الكفاية" كما احتوت توصية منظمة العمل الدولية المصاحبة لعام 1949 (رقم 86) على اتفاق نموذجي بشأن العمالة المؤقتة والدائمة وهي ما أثر على تطوير ترتيبات العمل الثنائية في جميع أنحاء العالم على مر السنين، والتي لاتزال مبادئها صالحة حتى الآن. وجميع الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها دولة قطر جاءت متماشية مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان وحقوق العمال المهاجرين التي صادقت عليها الدولتين.

## ثالثاً- تعزيز وحماية حقوق العمال:

### ألف- الوصول إلى العدالة:

26- الفقرات 25 و 26 و 27: نفيد بأن دولة قطر أبرمت في أكتوبر 2017 اتفاق تعاون فني مع منظمة العمل الدولية للفترة من 2018-2020، يتضمن تقديم المنظمة المشورة الفنية في مجالات: تحسين نظام حماية الأجور، وتحسين نظام التفتيش والسلامة والصحة المهنية، وتنفيذ نظام تعاقدى ليحل محل الكفالة، وتحسين ظروف التوظيف وإجراءات توظيف العمالة، وزيادة الوقاية من العمل الجبري وحمائته ومقاضاة مرتكبيه وإعطاء صوت للعمال.

27- كما قامت دولة قطر بتحديث منظومة تشريعية حديثة في مجال تعزيز وحماية حقوق العمال تواكب وتطلائها في هذا المجال نذكر منها على سبيل توضيح المعلومات التي ورد في تقرير المقرر وفقاً للمحاور التالية:

(أ) صدر القانون رقم (13) لسنة 2017 بإنشاء لجنة أو أكثر تسمى "لجنة فض المنازعات العمالية"، تختص بالفصل خلال مدة لا تزيد على ثلاثة أسابيع في جميع المنازعات الناشئة عن أحكام القانون أو عقد العمل، التي تحيلها الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى اللجنة، ويكون قرار اللجنة بالفصل في النزاع قوة السند التنفيذي. وفقاً للإجراءات التالية:

- يتم تقديم الشكاوى مباشرة من العامل أو المستخدم بالمنزل، أو بواسطة السفارات، إلى الإدارة المختصة بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال النموذج المعد لذلك حيث يقوم العامل بتعبئة هذا النموذج بالبيانات المطلوبة والتوقيع عليه وتسليم الشكاوى للوزارة، ويتم بعد ذلك تسجيل الشكاوى إلكترونياً واستدعاء ممثلي الشركات عن طريق البريد الإلكتروني ويستلم العامل الوافد صاحب الشكاوى نسخة رسمية من الاستدعاء.

- يتولى الموظف المختص بالتسويات تقديم المشورة القانونية لفائدة العامل أو المستخدم بمساعدة أحد المترجمين بالوزارة التي تتوفر لديها عدد كاف من المترجمين لجميع اللغات التي يتكلم بها العمال الوافدون، كما أن المترجمين الفوريين متاحون في قسم في لجان تسوية المنازعات، ولا توجد رسوم مرتبطة بالعملية، والمكاتب الحكومية مفتوحة للعمال بما في ذلك اللجان العاملة في فترة ما بعد الظهر.
- وإذا رغب العامل أو المستخدم في طلب الرأي القانوني (في أي مرحلة من مراحل الشكاوى)، يمكنه مقابلة أحد الخبراء القانونيين بإدارة علاقات العمل، خلال ساعات العمل الرسمية (دون حاجة لحجز موعد مسبق).
- وإذا اعتقد العامل بأنه تعرض للانتقام، بإجراء جنائي من قبل صاحب العمل، ينصحه الموظف المختص بالشكاوى العمالية، باللجوء الى جهات الاختصاص (الشرطة/النيابة).
- كما يمكن تقديم شكاوى العمال عبر الأجهزة الإلكترونية حيث تستمر الإدارة في نشر الأجهزة الإلكترونية لاستقبال تلك الشكاوى وتدريب العمالة عليها والمتوفرة بعدد (11) لغة، بالإضافة إلى ذلك تعمل الوزارة على تمكين العمال والمستخدمين في المنازل من تقديم شكاواهم ومتابعتها إلكترونياً على الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية من خلال تطبيق "أمري"، وذلك لتمكين العمال والمستخدمين الذين لا يتسنى لهم الحضور الشخصي بالوزارة من تقديم شكاواهم مع ضمان الاحتفاظ بسرية تلك الشكاوى.

#### عدد الشكاوى العمالية لعام 2018:

البيان	ذكور	اناث
عدد الشكاوي المقدمة لدى إدارة علاقات العمل (مواطنين)	47	26
عدد الشكاوي المقدمة لدى إدارة علاقات العمل (مقيمين)	15637	1653
اجمالي عدد الشكاوي المقدمة لدى ادارة علاقات العمل (مواطنين، مقيمين)	15684	1679

(ب) قامت دولة قطر بإلغاء قانون الكفالة وعمل اصلاح جوهري على الهيكل القانوني لعلاقات العمل منذ عام 2015 بموجب القانون رقم (21) بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم وقد جاء صدور القانون بعد جولات لا تحصى من المشاورات المجتمعية من أجل جذب جميع الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة. وقد حددت المادتان (21)، (22) من القانون حالات تغيير جهة العمل للعامل الوافد وهي:

- انتقال العامل إلى صاحب عمل آخر قبل انتهاء مدة العقد، أي بالتراضي بين العامل وصاحب العمل.
- الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل المحدد المدة، أو بعد مضي خمس سنوات إذا كان العقد غير محدد المدة.
- الانتقال إلى صاحب عمل آخر في حالة وفاة المتقدم أو انقضاء الشخص المعنوي لأي سبب.

- للعامل الوافد تغيير جهة العمل بصفة مؤقتة في حالة وجود دعاوى قضائية بينه وبين صاحب العمل.
- للعامل الوافد تغيير جهة العمل في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل ضده أو إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك.

(ج) كما أتاح القانون للعامل الوافد في الاحوال التي ينتهي فيها الترخيص له بالإقامة بشكل طبيعي، العودة إلى الدولة للعمل في وظيفته جديدة مباشرة بعد حصوله على فرصة عمل جديدة، دون انتظار مدة السنتين التي كان معمولاً بها في ظل القانون رقم (4) لسنة 2009.

(د) وتهدف هذه التدابير إلى ضمان تمتع العمال الوافدين بحقوقهم المدنية دون تمييز ولا سيما حقهم في حرية الحركة ومغادرة البلاد، وفقاً للمادة (2/12) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والمادة (5- الفقرة د) من الاتفاقية الدولية للقضاء على كافة اشكال التمييز العنصري؛

(هـ) قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتدشين خدمة الاخطارات الإلكترونية التي يمكن للعامل التقديم من خلالها في حال رغبته في الانتقال من جهة عمل إلى أخرى أو في حال رغبته في المغادرة النهائية للبلاد، على موقعها الإلكتروني على الرابط التالي: <http://e-notice.adlsa.gov.qa/Login.aspx?ReturnUrl=%2>

(و) ومن الآثار العملية لتطبيق القانون رقم (21) على حق العامل في تغيير جهة العمل؛ تم انشاء نظام الكتروني ووحدة إدارية مختصة، تغيير جهة عمل (2309) عامل رغم اعتراض صاحب العمل، تم تسهيل تغيير جهة العمل للعمالة التي تم منحها تأشيرات عمل على مشاريع معينة، وهي ما تعرف بالتأشيرة المقيدة للانتقال إلى جهة عمل أخرى إذا توافرت بشأنه باقي الشروط.

(ز) ويوضح الرابط التالي صور المقر المخصص لتقديم ومتابعة إخطار صاحب العمل بترك العمل لديه والانتقال لجهة عمل أخرى:

<https://www.dropbox.com/sh/xv05fxmr4jms0ox/AACnEq8G6EBcDEwvOXcgca4oa?dl=0>

(ح) اتاحت المادة (51) من قانون العمل القطري للعامل اثناء عقد العمل قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة أو غير محدد المدة، ودون اعلام صاحب العمل مع احتفاظه بمكافأة نهاية وذلك إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عليها قانوناً والمتفق عليها في العقد أو اذا كان هناك غش من صاحب العمل حول شروط العمل أو اعتداء جسدي أو اخلاقي على العامل أو احد افراد أسرته أو كان هناك خطر يهدد العامل ولم يقم صاحب العمل بحمايته وفي هذه الحالة يحق للعامل ترك العمل دون الحاجة لعرض الامر على القضاء، ولا يجوز للعامل التنازل عن حقة لان حقة في هذه الحالة يتعلق بالنظام العام ويحق له اللجوء إلى جهات انفاذ القانون التي تتولى حمايته وتوفير المأوى إن لزم الامر. وبذلك لا يوجد ما يسمى بجريمة الفرار في التشريعات القطرية.

(ط) صدر القانون رقم (1) لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام قانون العمل، وذلك للبدء في تطبيق "نظام حماية الأجور للعاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل". والذي يقضي بوجوب تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، حيث يضع نظام حماية الأجور آلية لضبط المخالفين لذلك الالتزام، تتمثل في التدقيق الإلكتروني على المنشآت الخاضعة للنظام وتوقيع عقوبات على المنشآت التي تتأخر في دفع الأجور، وكذلك توقيع عقوبات لمخالفة النظام تصل إلى الحبس مدة لا تزيد عن شهر وبالغرامة التي لا تقل عن ألفي ريال قطري ولا تجاوز ستة آلاف ريال قطري. كما صدر القرار الوزاري رقم (4) لسنة 2015 بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل، والذي يلزم أصحاب العمل بتحويل الأجور خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها إلى

المؤسسات المالية، وفي حالة حدوث مخالفات لهذا النظام يجوز لوزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وقف منح أي تصاريح عمل جديدة، ووقف جميع معاملات صاحب العمل المخالف لهذا القرار، فيما عدا التصديق على عقود العمال، حتى لا تمس الإجراءات المتخذة ضد صاحب العمل المخالف بمصلحة العامل. ومنذ بدأ العمل بالنظام الجديد بتاريخ 11/2/2015م، تم تطبيق النظام على الغالبية العظمى للمنشآت الخاضعة لقانون العمل، بما يضمن حصول العمال على أجورهم في المواعيد المحددة (وهو ما يتسق مع الملاحظات الختامية للجنة القضاء على التمييز العنصري بشأن معالجة الامتناع عن دفع الأجور).

(ي) وأطلقت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية عدة حملات تفتيش، تستهدف الرقابة على قيام الشركات الصغيرة والمتوسطة، وشركات المقاولات من الباطن، وشركات القوى العاملة، بتحويل رواتب العمالة لديها إلى المؤسسات المالية. حيث انطلقت فرق من مفتشي إدارة تفتيش العمل بالوزارة، موزعين على مناطق الدولة المختلفة، عملية مسح ميداني استهدفت الشركات الصغيرة والمتوسطة، وشركات المقاولات من الباطن، وشركات القوى العاملة، لمراقبة التزام هذه الشركات بنظام حماية الأجور.

(ك) وبلغ عدد البلاغات الجنائية بسبب عدم دفع الأجور خلال عام 2018 والتي تم إحالتها للمحكمة من قبل نيابة شؤون الإقامة 1164 قضية. وفيما يلي إحصائيات توقف التعامل مع الشركات المخالفة خلال الأعوام 2018-2019:

البيان	2018	2019
حركات وقف التعامل الألي على الشركات التي قامت بها الوزارة بسبب مخالفة النظام	30549	43013
اجمالي الطلبات التي تم تنفيذها في نظام حماية الاجور	30317	42912

(ل) كما أجرت الوزارة، في إطار مشروع التعاون الفني مع منظمة العمل الدولية، تقييماً لنظام حماية الأجور لتحديد الثغرات وطرح توصيات بهدف تحسينه، وتكشف نتائج التقرير عن نظام متطور لمراقبة صرف الأجور يتمتع بإمكانات هائلة، ويقدم عدداً من التوصيات التي تهدف إلى زيادة فعالية النظام. وتعمل الوزارة وبنك قطر المركزي على تنفيذ هذه التوصيات وتحصر على التزام المؤسسات الصغيرة بنظام حماية الأجور. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (66) (ب).

(م) أنشأت دولة قطر "صندوق دعم وتأمين العمال" وفقاً للقانون رقم (17) لسنة 2018، ويهدف الصندوق الجديد إلى صرف مستحقات العمال التي تفصل فيها لجان فض المنازعات العمالية في حال تعسر الشركة وعدم قدرتها على الدفع، تجنباً للإجراءات التي قد تستغرق وقتاً والتي تؤثر على استطاعة العمال الوفاء بالتزاماتهم تجاه أسرهم أو تجاه الغير، كما يضمن إنشاء الصندوق السرعة في سداد المستحقات المالية عند انتهاء الخدمة، وتسهيل إجراءات عودة العامل إلى بلده، علماً بأن الصندوق يستفيد منه أيضاً العاملون بالقطاع الخاص وعمال المنازل على السواء.

(ن) كما يقوم الصندوق بدعم وتأمين ورعاية العمال من خلال توفير بيئة عمل وسكن صحية وآمنة لهم، من خلال المساهمة بتوفير مجمعات السكن اللائقة للعمال وإنشاء الملاعب وأماكن الترفيه والأنشطة الاجتماعية.

(س) وتتخذ الدولة اجراءات قانونية ضد المنشآت المخالفة لنظام حماية الأجور منها؛ وقف طلبات استقدام عمالة جديدة، الإحالة إلى الجهات الأمنية تمهيداً للإحالة للنيابة العامة

لمخالفتها لأحكام قانون العمل للمادة رقم (66)، منح عمال المنشأة المخالفة الحرية في الانتقال لصاحب عمل آخر. كما قامت الوزارة بإجراء عدد 42383 حركة وقف التعامل مع الشركات المخالفة لأحكام قانون العمل منها: 33528 حركة حظر آلي بسبب مخالفة الشركات لنظام حماية الأجور.

(ع) تم إنشاء مراكز تأشيرات قطر "وية" بهدف تجنب استبدال العقود واختلاف الترجمة في عملية توفير الأيدي العاملة المنزلية، وكذلك العمالة المتخصصة والفنية والعادية، للقطاعات الخاص والحكومي. حيث تتيح المراكز توقيع العامل للعقد الكترونياً مع امكانيه قراءة العقد بلغته الأم مما يمنحه فرصة أفضل لفهم العقد والتفاوض إذا لم يكن مقتنع بأحد بنود العقد، كما يضمن عدم وجود تعارض بين عروض التوظيف التي يتم الإعلان عنها من قبل مكاتب الاستقدام في الدول المرسله للعمالة وشروط العقد القانونية.

(ف) وأنشأت هذه المراكز في الدول المرسله للعمالة والذي يتم من خلالها إجراءات التقاط البصمة والفحص الطبي قبل قدوم العامل الى دولة قطر وتوقيع العقود الالكترونية وشكلت هذه المراكز علامة فارقة للقضاء على دفع العامل رسوم الاستقدام كما قدم الحماية اللازمة للعمال من أي ممارسات استغلالية قد تمارس في حقهم بالإضافة إلى توثيق عقودهم قبل دخولهم الى الدولة لضمان حقوقهم وعدم تغير العروض التي وافقوا على ضوئها للعمل ويتم كل ذلك وفقاً لخدمات الكترونية متكاملة تنسم بالسرعة والسهولة كما ان جميع تلك الخدمات مجانية يتحمل تكلفتها صاحب العمل ويتم دفعها عن طريق التحويل المصرفي. هذا وقد تم افتتاح المركز في ستة دول مرسله للعمالة هي كل من سيرلانكا وبنغلاديش وباكستان ونيبال والهند والفلبين مع وجود خطة مستقبلية لافتتاح المركز في كل من تونس وكينيا واثيوبيا. وتتوافق هذه المعلومات مع توصيات المقرر (66) (ج).

## باء- حماية المستخدمين في المنازل:

28- بالإشارة إلى ما ورد بالفقرات (28) و(29) و(30) و(32) و(33) نود الإشارة إلى الجهود التي قامت بها الدولة للتصدي للانتهاكات التي أدرجت في هذه الفقرات كالتالي:

1- صدر القانون رقم (15) لسنة 2017 بشأن المستخدمين في المنازل، والتي تتوافق أحكامه مع معايير العمل الدولية وأحكام الاتفاقية رقم (189) لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وفيما يلي سرد للضمانات التي وفرها القانون لحماية عاملات المنازل من الانتهاكات التي أشير إليها في التقرير وهي كالتالي:

(أ) نصت المادة (12) على أن "يكون الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومياً، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، ولا تدخل هذه الفترات ضمن حساب ساعات العمل". والذي تم تنظيمه فقط في النص المذكور هو الحد الأقصى لساعات العمل اليومية، حيث جعلها المشرع بواقع (10) ساعات يومياً، في حين أن عقد الاستخدام النموذجي المعتمد لدى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية نص في البند الرابع منه والمعنون "ساعات العمل العادية وفترات الراحة" نص على أن يلتزم المستخدم بأداء العمل المتفق عليه لمدة (8) ساعات يومياً، كساعات عمل عادية، تتخللها فترات للعبادة والراحة وتناول الطعام، لا يتم احتسابها ضمن ساعات العمل. ويجوز تشغيل المستخدم ساعتين إضافيتين يومية، ليصبح الحد الأقصى لساعات العمل عشر ساعات يومية، والذي يحكم طبيعة العلاقة بين المستخدم وصاحب العمل هو عقد الاستخدام الذي حدد ساعات العمل العادية، وهي (8) ساعات يومية فقط، أي أن علاقة الاستخدام بين المستخدم المنزلي وصاحب العمل لم تخرج عن العلاقة بين العامل

وصاحب العمل في قانون العمل. وطبيعة العمل في المنازل تختلف كلياً عن طبيعة العمل في المصانع ومواقع العمل، حيث يتخلل العمل في المنزل فترات راحة كبيرة، وبالتالي لم يتراءى للمشرع وضع تنظيم محدد لفترات الراحة.

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

(ت) إلزام صاحب العمل بأداء الأجر الشهري المتفق عليه للمستخدم بالعملة القطرية في نهاية الشهر الميلادي، وبما لا يتجاوز اليوم الثالث من الشهر التالي.

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

(هـ) تحديد حالات إنهاء المستخدم لعقد العمل قبل انتهاء مدته.

(و) خضوع المنازعات التي تنشأ بين صاحب العمل والمستخدم، والتي تتعلق بتطبيق أحكام قانون المستخدمين في المنازل أو عقد الاستخدام، لأحكام الفصل "الحادي عشر مكرراً" من قانون العمل رقم 14 لسنة 2004م.

(ز) تعويض المستخدم عن إصابات العمل وفقاً لأحكام قانون العمل المشار إليه أعلاه.

(س) فرض عقوبات على مخالفتي أحكام القانون تصل إلى 10 آلاف ريال قطري.

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

2- أنشأت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قسم لتلقي شكاوى العمالة المنزلية وتسويتها، وتستقبل الإدارة المختصة الشكاوى مباشرة من عمال المنازل عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، ويتم تسجيل الشكاوى في نفس اليوم وتحديد موعد مع صاحب العمل في اليوم التالي لمحاولة تسوية النزاع ودياً، وإذا قبل الطرفان نتيجة التسوية، يتم إثبات ما تم الاتفاق عليه في محضر يكون له قوة السند التنفيذي وإذا لم يتوصل الطرفان إلى تسوية تحال الشكاوى إلى الجان فض المنازعات العمالية، بما يضمن سرعة البت في النزاع وحصول المستخدم على حقوقه ومستحقاته على وجه الاستعجال.

3- ويجوز للمستخدم، وفقاً لأحكام القانون رقم 21 لسنة 2015، تغيير جهة العمل في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل ضده أو وجود دعاوى قضائية بينه وبين صاحب العمل (كما تم بيانه

مسبقاً)، وقد تم انشاء نظام الإخطار الإلكتروني لتغيير جهة العامل من صاحب عمل إلى آخر على الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للنظر في تلك الطلبات والرد على الاستفسارات وفقاً للمعايير المنصوص عليها في القانون ويتم التعامل مع حالات التعسف على وجه الاستعجال. فضلاً عن المساعدة القانونية المباشرة عند تقديم الشكاوى.

4- وتبذل وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية جهداً متواصلاً لتوعية مستخدمي المنازل بحقوقهم المنصوص عليها بالقانون عن طريق مكاتب الاستقدام، وعقد لقاءات مباشرة مع العمال والملحقين العماليين في السفارات، أو عن طريق الصحف والتليفزيون، ومواقع التواصل الاجتماعي كما انتجت الوزارة فيديو عن حقوق عاملات المنازل ونشرته عبر وسائل التواصل الاجتماعي، كما تم إطلاق حملة توعية عامة حول حقوق المستخدمين في المنازل بالتعاون مع الاتحاد الدولي للعمال المنزليين ومنظمة العمل الدولية، وتعتمد الوزارة إصدار ونشر كتيبين إرشاديين باللغتين العربية والإنجليزية للعمال المنزليين وأصحاب العمل في المنازل لتمكينهم من معلومات قانونية مبسطة عن حقوقهم وواجباتهم.

5- كما تتولى الوزارة متابعة مكاتب استقدام العمال والمستخدمين في المنازل والتفتيش عليها بصفة دورية ومفاجئة لمراقبة إجراءات استقدام المستخدمين في المنازل والتحقق من ظروف السكن، ضمان لعدم استغلالهم والحفاظ على حقوقهم. ذلك فضلاً عن آليات الشكاوى المتاحة للمستخدمين في المنازل.

6- بالإضافة إلى ذلك استناداً لنص المادة 22 من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم ثمة ضمانات مهمة تتمثل في الصلاحية الموكلة لإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية بتغيير جهة أي عامل فوراً ودون موافقة صاحب العمل في حال ثبت تعسف هذا الأخير ضده بأي شكل من أشكال التعسف.

#### 7- مجموع شكاوى عمال المنازل خلال عامي 2018 و 2019:

- مجموع الشكاوى التي تقدم بها عمال المنازل (من يناير 2018 إلى ديسمبر 2019) إلى قسم مكاتب الاستقدام بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (673) شكوى.
- بلغ عدد قضايا اغتصاب عاملات المنازل عام 2018 عدد (3) قضايا وقد تمت الملاحقة القضائية للمتهمين في مثل هذه الجرائم، كما تم توفير المأوى والمساعدة القانونية والنفسية والصحية للضحايا.
- مجموع عدد الشكاوى التي تم حلها من خلال الوساطة بين أصحاب العمل وعمال المنازل خلال نفس الفترة (489) شكوى.
- عدد الشكاوى التي أحيلت إلى لجنة فض النزاعات العمالية (122) شكوى.
- وتعكس هذه البيانات ازدياد وصول العمال إلى آلية الشكاوى كما تواصل الوزارة حملات توعية العمال والمستخدمين بالمنازل لمعرفة القوانين واللوائح التي تحافظ وتحمي حقوقهم المشروعة وفقاً لقانون العمل القطري وعقود العمل المبرمة وذلك من خلال وسائل الإعلام المختلفة. وتتوافق هذه الإجراءات مع توصيات المقرر (67) (ج) و(د).
- 8- يحظر القانون الجديد رقم (21) لعام 2015 حجز الجوازات ويشتمل على عقوبات جنائية لهذه الممارسة، حيث غلظ العقوبة على حجز الجوازات بغرامة بلغت (25.000) خمسة وعشرون

ألف ريال. كما أن القرار الوزاري رقم (18) لسنة 2014 بتحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال الوافدين وعمال المنازل، نص على تخصيص أماكن آمنة يتوافر فيها مخازن قابلة للقفل بحيث يستطيع العمال الوصول إليها بحرية، وحفظ وثائقهم وممتلكاتهم الشخصية، بما في ذلك جوازات سفر العمال.

9- وقد أظهرت الدراسات الاستقصائية التي أجريت في عامي 2017 و2018 بواسطة معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية بجامعة قطر (SESRI) أن الاحتفاظ بجواز السفر أصبح ظاهرة أقل شيوعاً في دولة قطر مما قبل.

10- في عام 2019، أطلقت وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية عبر وسائل التواصل الاجتماعي حملة لزيادة الوعي تتضمن رسائل عن حق العمال في حمل جوازات سفرهم الخاصة.

11- وفيما يلي إحصائية بشكوى حجز جواز سفر العامل من قبل المتقدم عن الأعوام 2016، و2017، و2018:

م	البيان	2018	2017	2016
1	عدد حالات شكوى حجز جواز سفر العامل من قبل المتقدم	247	346	738
2	عدد حالات شكوى حجز جواز سفر العامل المحالة للنيابة	37	82	100

12- ومن الملاحظ أن عدد الشكاوى المتعلقة بمصادرة جوازات السفر بانخفاض مستمر وهذا يدل على حرص صاحب العمل على الالتزام بأحكام القانون المتماثلة بالعقوبات المفروضة على صاحب العمل جراء احتجازه لجواز السفر، إضافة الى ارتفاع مستوى الرقابة المتمثلة بالتفتيش لضمان إنفاذ القوانين والتشريعات المتعلقة بمكافحة الاتجار بالبشر علاوة على ارتفاع مستوى الوعي العمالي بأحكام قانون العمل، بالإضافة إلى أن العمال أصبح لديهم امكانية أكبر في الوصول إلى السلطات المختصة وتقديم الشكاوى، وعلى هذا النحو فإن احتجاز جوازات السفر ليست وسيلة فعالة لأصحاب العمل لممارسة السيطرة كما كانت عليه من قبل.

13- الأنماط الأخرى لحماية مستخدمي المنازل:

- نصت المادة (52) من الدستور على أن "يتمتع كل شخص مقيم في الدولة إقامة مشروعة بحمايه لشخصه وماله وفقاً لأحكام القانون"، وكذلك الحماية القانونية التي توفرها الأجهزة الأمنية بموجب قانوني العقوبات والإجراءات الجنائية، وكذلك تمكين العمالة المنزلية من التظلم (برنامج الإنصاف وبناء الثقة).
- كما قدم المشرع حمايته لهذه الفئة في قانون العقوبات القطري الصادر بالقانون رقم (11) لسنة 2004، والذي يعاقب كل من يقوم بالإيذاء البدني أو المعاملة القاسية أو الاستغلال الاقتصادي لشخص في وضع ضعيف.
- 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 إيواً متكاملًا وبيئة اجتماعية وصحية شاملة لخدمات الحماية والتأهيل للفئات المستهدفة، ومنها ضحايا الاتجار بالبشر. والدار عبارة عن مجمع متكامل مكون من أكثر من 30 وحدة عقارية مخصصة ومجهزة بخدمات الإيواء الشامل، توفر لنزلاتها خدمة الإيواء «المؤقت» المصاحب لخطة تأهيلية مدروسة.

فيئات من الوحدات المشار إليها، خصصت تحديداً لضحايا الاتجار - المذكور والإناث على السواء، كل منها قادر على رعاية 20 شخصاً. وتبدأ عملية الإيواء بأربع مراحل أساسية تبدأ بمرحلة الاستقبال التي تعنى بالتقييم المبدئي لكل حالة وتحديد حاجتها للإيواء، ثم مرحلة الدخول وتحدد الحقوق والواجبات والاشتراطات اللازمة لإيواء الضحية، ومرحلة الخطة التأهيلية التي تضع الإطار التفصيلي لمرحلة التأهيل في الدار، ومن ثم مرحلة الدمج في الأسرة وتمثل في إعادة الزائر إلى بيئته الطبيعية في أسرته ومجتمعه. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (67) (هـ).

• ولا يوجد ما يسمى بجريمة الفرار في التشريعات القطرية وان البلاغ الذي يقوم صاحب العمل بتسجيله لإخلاء مسؤوليته من العامل وانه لا يعرف مكان اقامته، ويحق للعامل ترك العمل دون إذن صاحب العمل إذا توافرت الشروط المنصوص عليه في القانون وتقديم طلب تغيير جهة عملة أو اللجوء لسبب الانتصاف والحماية.

## جيم - الاحتجاز والترحيل:

29- الفقرة 34: نود الافادة بأن المادة (51) من قانون العمل القطري اتاحت للعامل انتهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، ودون اعلام صاحب العمل إذا كان غير محدد المدة، مع احتفاظه بمكافأة نهاية الخدمة كما سبق تفصيله.

30- أتاح المشرع للعامل حق ترك العمل دون إنذار إذا أدخل صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عليها قانوناً والمتفق عليها في العقد أو إذا كان هناك غش من صاحب العمل حول شروط العمل أو اعتداء جسدي أو اخلاقي على العامل أو أحد افراد اسرته أو كان هناك خطر يهدد العامل ولم يقم صاحب العمل بحمايته.

31- وفي هذه الحالة يحق للعامل ترك العمل دون إنذار ودون الحاجة لعرض الامر على القضاء، ولا يجوز للعامل التنازل عن حقة لان حقة في هذه الحالة يتعلق بالنظام العام ويحق له اللجوء إلى جهات انفاذ القانون التي تتولى حمايته وتوفير المأوى إن لزم الامر. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (68) (أ).

## دال - الإصلاحات:

32- الفقرات (40) و(42) و(43): نود الافادة بأنه يتجه التأكيد على أنّ أحكام القانون رقم 21 لسنة 2015 بشأن تنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم، وتعديلاته، تنطبق أيضاً على المستخدمين بالمنازل الذين يمكنهم طلب تغيير جهة العمل في حالة ثبوت تعسف صاحب العمل أو إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك (وفقاً للمادة 22 الفقرة 2 من القانون رقم 15 لسنة 2015 المشار اليه) وقد تم انشاء نظام الإخطار الإلكتروني لتغيير جهة العامل من صاحب عمل إلى آخر على الموقع الإلكتروني لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية للنظر في تلك الطلبات والرد على الاستفسارات وفقاً للمعايير المنصوص عليها في القانون ويتم التعامل مع حالات التعسف على وجه الاستعجال (تم التطرق إليه بالتفصيل كما ورد أعلاه).

33- كما تم إلغاء مآذونية الخروج عملاً بالقانون رقم (13) لسنة 2018 بتعديل المادة (7) من القانون رقم (21) لسنة 2015 والمتعلق بتنظيم دخول وخروج الوافدين واقامتهم الذي اقر حق العامل الخاضع لقانون العمل والمستخدمين في المنازل الخروج المؤقت أو المغادرة النهائية للبلاد خلال سريان عقد العمل.

33- تجدر الإشارة إلى أن الغاية من إلزام المستخدم بإعلام صاحب العمل قبل 72 ساعة من المغادرة هي مراعاة طبيعة العمل المنزلي ومصالح الأسر التي يعملون بها المستخدمون في المنازل لاسيما النساء الموظفات التي يعولون على المستخدمين لرعاية الأطفال عند ذهابهن للعمل، ولتلافي صدمة المغادرة الفجائية للمستخدم على الأطفال. وهو مجرد إعلام مسبق لمراعاة مصالح طرفي العقد ولا يحول دون مغادرة العامل. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (69) (أ) و(ج).

## ثالثاً- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

### ألف- الصحة

35- الفقرات (44) و(45): نود أن نوضح تماشياً مع التزامات دولة قطر الدولية وبموجب القانون رقم (15) لسنة 2016 بإصدار قانون الموارد البشرية المدنية، والقانون رقم (14) لسنة 2004 بإصدار قانون العمل وتعديلاته قامت دولة قطر للتخفيف من مشاكل وقت الانتظار والوصول السريع إلى خدمات الرعاية الصحية والمرافق بإنشاء عدة مراكز صحية خاصة لفئات المقيمين خاصة للعمال على سبيل المثال لا الحصر: مركز الوافدين الصحي والذي يعمل على مدار الساعة ويشمل جميع التخصصات ومزود بأحدث الأجهزة الطبية، مركز مسمير الصحي الخاص بالعمال والذي يسهل الوصول له على مدار الساعة للحصول على الرعاية الصحية بطريقة سريعة، كما يستقبل مستشفى الوكرة ومستشفى حمد العام جميع فئات العمال في حالات الطوارئ.

35- كما تم اعفاء جميع العمال من رسوم العلاج والرعاية الصحية اليومية وتكفلها وزارة الصحة العامة. ونؤكد على أن هذه التنظيمات تم اتخاذها لتحقيق التوازن بين ارتفاع عدد العمال مقارنة بالسكان القطريين والمقيمين علماً بأن خدمات الرعاية الطبية الطارئة تقدم لجميع من يحتاجون إليها دون تمييز ومجاناً وذلك وفقاً للأنظمة والقوانين واللوائح المعمول بها في الدولة وبخاصة قانون تنظيم العلاج الطبي والخدمات الصحية في الدائل المادة رقم (4) من القانون رقم (7) لسنة 1996، والتي تنص على "لا تحصل أية رسوم أو أجور عن الخدمات الأتية: حالات الطوارئ، والحوادث التي تستدعي دخول المريض إلى المستشفى، الخدمات الوقائية في مجال الأمومة والطفولة، الخدمات الوقائية في مجال الصحة المدرسية للطلبة، خدمات الأمراض المعدية والتطعيم".

36- الفقرة رقم (45): نود الإشارة إلى أن تم حظر العمل في الأماكن المكشوفة والتعرض لأشعة الشمس مباشرة من تاريخ 15 يونيو وحتى 31 اغسطس من الساعة 11:30-15:00 من كل عام.

37- تم إجراء بحوث بالشراكة بين وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية ومنظمة العمل الدولية واللجنة العليا للمشاريع والارث ومختبر فيم في جامعة تيسالي اليونانية والوكالة التنفيذية للسلامة والصحة المهنية البريطانية لتحديد نهج متطور لقياس الاجهاد الحراري والتخفيف من اثره، وتم نشر النتائج الأولية والتوصيات الرئيسية على أصحاب المصلحة الوطنيين بهدف تحسين تنفيذ التشريعات الوطنية المعنية والمعايير على مستوى المنشآت، وإصدار مواد توعية وتسجيلات فيديو حول خطر الإجهاد الحراري وطرق تخفيفها للعمال وأصحاب العمل بلغات متعددة.

38- تم تشجيع أصحاب العمل والمديرون على اعتماد خطط التخفيف من الإجهاد الحراري على مستوى المنشأة، ونشرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية على موقعها الإلكتروني دليلاً إرشادياً بشأن طريقة إجراء تقييم لمخاطر الإجهاد الحراري، بالاستناد إلى مواد منظمة العمل الدولية وأمتلة شاركت فيها منشآت تعمل في دولة قطر.

- 39- قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بإجراءات النهج الموحد للفحص وتعزيز الصحة لضمان تخفيف عوامل الخطر الإصابة بالإجهاد الحراري والتي شملت التالي: ضرورة إلزام العاملين ارتداء سترات مبردة للعاملين في قطاع البناء والتشييد، إطلاق معايير رعاية العمال في عام 2004، تعيين شركة "إمباكت" ليمتد كشركة مراقبة خارجية، توقيع اتفاقية تعاون مع الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، تقديم برنامج تغذية رائد مع كلية طب وايل كورنيل في قطر لرفع مستوى وعي العمال حول أهمية اتباع نمط غذائي صحي، توقيع اتفاقية تدريب مع مركز قطر الدولي للأمن والسلامة لرفع وعي العمال والمقاولين بمعايير الصحة والسلامة، إطلاق موقع إلكتروني مخصص لرعاية العمال [www.workerwelfare.qa](http://www.workerwelfare.qa) يستعرض أهم في مجال رعاية العمال، وتفاصيل المبادرات العديدة لصالح الألاف من العمال المشاركين في مشاريع بطولة كأس العالم لكرة القدم قطر 2022، كما قامت وزارة الصحة بتشكيل لجنة أمان للعمال المصابة والنظر في جميع المشكلات التي تواجههم.
- 40- كما تم توقيع مذكرة تفاهم بين وزارة التنمية الادارية والعمل والشؤون الاجتماعية والهيئة البريطانية للصحة والسلامة لتطوير ملف شامل عن السلامة والصحة والسلامة والبيئة سيضم مسألة الاجهاد الحراري، وذلك بدعم من مجموعة واسعة من الوكالات الحكومية وشبه الحكومية في الدولة، وكذلك من الهيئة التنفيذية للصحة والسلامة في المملكة المتحدة (HSE). وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (70) (أ) و(ب).

## باء- السكن

- 41- بالإشارة إلى ما ورد بالفقرة (48) و(49) نؤكد كمبدأ عام على أن القانون رقم (15) لعام 2010 بشأن حظر سكن تجمعات العمال داخل مناطق سكن العائلات، والقرار رقم (83) لعام 2011 الصادر عن وزير البلدية والتخطيط العمراني بشأن تحديد مناطق سكن العائلات والاستثناءات بشأن سكن العمال في مناطق العائلات، لم يحدد العائلات القطرية أو العربية أو خص جنسيات معينة، وإنما جاء النص عام، وتشمل الحماية كافة العائلات، وكذلك بالنسبة للعمال، دون تمييز بسبب العرق أو الجنس أو اللغة أو الدين أو اللون أو الأصل القومي.
- 42- المادة الأولى من القانون رقم 15 لسنة 2010 حظرت على مالكي العقارات أو من له الحق في إدارتها وأصحاب الأعمال أو من يقوم مقامهم، تأجير أو استئجار أو تخصيص، الأماكن وأجزاء الأماكن على اختلاف أنواعها، لسكني تجمعات العمال داخل مناطق سكن العائلات، ويصدر بتحديد مناطق سكن العائلات، والاستثناءات الواردة عليها، قرار من وزير البلدية والبيئة
- 43- وان ورود الاستثناء المنصوص عليه في المادة الثانية من قرار وزير البلدية والتخطيط العمراني رقم 83 لسنة 2011 بشأن تحديد مناطق سكن العائلات والخاص باستثناء سكن العاملين بالحال التجارية والعامة المماثلة المرخص لها بالعمل داخل المناطق السكنية طبقاً للقوانين واللوائح والقرارات المنظمة لذلك أفضل مثال على عدم التمييز.
- 44- هذه العائلات تتمثل فيها كل الجنسيات سواء القطريين أو الوافدين. كما أن الحظر ينطبق على كافة العاملين دون تحديد فئه معينه ودون تمييز أو تقييد يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي او الدين والكل أمام القانون على قدم المساواة.
- 45- كما أولت الخطة العمرانية الشاملة لدولة قطر 2030 أهمية لإسكان العمال لتمنح العمال الراحة والسلامة وتواكب أعلى المعايير الدولية حيث تُقدر إنشاء المدينة العمالية الواحدة حوالي 15 مليون ريال وهي مجهزة بكل المرافق الأساسية وفق اعلى معايير السلامة وأنظمة الإنذار المبكر واطفاء

الحريق وتنقسم المدينة إلى قسمين يضم القسم الأول المناطق الترفيهية ملعب ومسرح وقاعات سينما ومركز تجاري. بينما يضم القسم الثاني الأماكن السكنية والمجهزة بالخدمات الصحية.

46- وبموجب قرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم (18) لسنة 2014 بشأن اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال، يلتزم القرار صاحب العمل توفير السكن اللائق المتوافق مع اعلى المعايير الدولية ومزود بكافة التجهيزات الحيوية والطبية. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (70) (د).

## جيم- إمكانية الوصول الى سبل الترفيه والثقافة

47- الفقرة رقم 50: نود أن نوضح بأن هناك عملية تنظيمية في تخصيص يوم للعائلات في الحدائق وسط المناطق السكنية، ويسري هذا النظام على الجميع قطريين وغير قطريين كما توجد حدائق مفتوحة للجميع طيلة الأيام داخل مدينة الدوحة وخارجها بدون قيود وبدون استثناء مثل حديقة الجبيلات وحديقة الدفنة وحديقة أسباير وغيرها العديد من الحدائق. ولا يوجد فصل اجتماعي للوصول إلى الأماكن الترفيهية والثقافية، حيث إن الأسواق والشواطئ في الدولة مفتوحة للجميع وليس هناك ما يمنع من الاستمتاع بمرافق الدولة المختلفة. وتتوافق هذه الاجراءات مع توصيات المقرر (70) (ه).

## خامساً- المواطنة، واللاجئون، وعديمو الجنسية، وغير الموثقين

### ألف- الحصول على الجنسية

48- الفقرات من (50) و(52) و(53) و(45): ينص الدستور الدائم لدولة قطر في المادة (41) منه على أن: "الجنسية القطرية وأحكامها يحددها القانون، وتكون لتلك الأحكام صفة دستورية". ويترتب على ذلك أن الأحكام التي ينطوي عليها قانون الجنسية رقم (38) لسنة 2005 لا يتم تعديلها إلا وفقاً للإجراءات والكيفية التي يجري فيها تعديل نصوص الدستور علماً بأن قانون الجنسية نظم كيفية اكتساب ومنح وسحب واسترداد الجنسية دون تمييز بين المرأة والرجل، فيما عدا حالة زواج القطرية من غير قطري، فإن الجنسية لا تمنح لزواج المرأة القطرية وأبنائها على اعتبار أن منح الجنسية أو الحق في الجنسية يقوم على رابطة الدم بمعنى إن الأبن يتبع جنسية الاب، فضلاً عن اعتبارات تتعلق بازدواجية الجنسية والولاء والانتماء الوطني، حيث إن المسائل المتعلقة بمنح الجنسية تندرج في إطار السلطة التقديرية للدولة القائمة على معيار السيادة.

49- مع العلم بأنه يراعى في تطبيق قواعد منح الجنسية القطرية إعطاء أولوية لمن كانت أمه قطرية وفقاً للمادة (4/2) من قانون الجنسية، فضلاً عما نص عليه في القانون رقم (10) لسنة 2018 بشأن الإقامة الدائمة من شمول بعض الفئات بالاستثناءات من شروط المادة الأولى من هذا القانون في الحصول على الإقامة الدائمة وما يترتب على ذلك من تمتعهم بامتيازات القطريين في الخدمات الصحية والتعليمية والاستثمار وغيرها. وتشمل هذه الفئات؛ زوج القطرية الأجنبي، زوجة القطري الأجنبية، أولاد القطرية المتزوجة من أجنبي.

50- ولا تفقد المرأة القطرية جنسيتها في حال زواجها من غير قطري، إلا إذا ثبت اكتسابها جنسية زوجها، وفي هذه الحالة يجوز لها أن تسترد الجنسية القطرية إذا تنازلت عن الجنسية الأخرى.

## باء - انعدام الجنسية

51- الفقرة (55): نود الافادة بالنظر للعوامل الجغرافية والاجتماعية والاقتصادية التي جعلت النسيج الاجتماعي لمنطقة الخليج تاريخياً متداخلاً بين دول المنطقة، فقد كان من آثار هذه الظاهرة أن أضحت أجزاء من الممتنمين لقبائل معينة تسكن في دولة من دول الخليج، وتحمل في ذات الوقت جنسية دولة خليجية أخرى.

52- وإذ يحظر قانون الجنسية القطرية رقم (38) لسنة 2005 حالة ازدواجية الجنسية، فقد بات متعديراً الاستجابة لطلبات منح الجنسية القطرية لهذه الفئة من الأشخاص في حال احتفاظهم بجنسية دولة ثانية، إلا في حالة تعديل أوضاعهم بالتنازل عن الجنسية التي يحملونها، وأنداك سيكون متاحاً المضي بإجراءات منحهم الجنسية القطرية. وبالنظر لعدم إجراء تسوية هذه الأوضاع من قبل هؤلاء فإنه يمكن فهم أساس المشكلة في ضوء ما ذكر. مع العرض بأن دولة قطر لم تدخر وسعاً في تقديم الخدمات الصحية والتعليمية والمزايا المقدمة لسكان قطر، إلى جميع مواطني الخليج في حال تقديمهم الوثائق الرسمية.

53- الفقرة (65): نود الاشارة إلى أن الدولة تمنح عديمي الجنسية (تصاريح إقامة مؤقتة) ويتم تجديدها بصورة دورية وفقاً لضوابط محددة حيث يتمتع حاملها بما يتمتع به المقيمون من الجنسيات الأخرى في البلاد من تعليم وعلاج وعمل، كما ويتم إصدار وثائق سفر قطرية لهذه الفئة لمساعدتهم للسفر للخارج للعلاج أو الدراسة أو السياحة، ولهم حق العودة بموجب وثائق السفر القطرية التي صرفت لهم.

54- علماً بأن الدولة قد اتخذت العديد من الوسائل التي أدت إلى خفض أعداد عديمي الجنسية من بينها:

- صدور قرار وزير الداخلية رقم (1) لسنة 1984 بشأن تنظيم تصاريح مؤقتة للأشخاص عديمي الجنسية.
- تم حصر جميع الأشخاص عديمي الجنسية بموجب هذا القرار وادخلت بياناتهم في قاعدة البيانات الأساسية بالنظام الآلي، علماً بأن تصاريح الإقامة المؤقتة الممنوحة لهم تؤهلهم للتمتع بالمزايا والحقوق التي يتمتع بها من لدية جنسية غير قطرية.
- تقديم التسهيلات الممكنة للأشخاص المعنيين في استيفاء متطلبات تعديل أوضاعهم، ومن ثم قبول طلبات منحهم الجنسية القطرية واتخاذ ما يقتضي من إجراءات بصدها.
- منح أعداد من الإناث الجنسية القطرية لزواجهم من مواطنين قطريين.
- هنالك أعداد مقدرة من الأشخاص الذين تم تعديل أوضاعهم جرى منحهم الجنسية القطرية.
- ثمة العديد من الأشخاص الذين عدلوا أوضاعهم بحصولهم على جنسياتهم الأصلية ومنحوا إقامات شرعية بموجب مستنداتهم.
- تدعم دولة قطر الحملة التي تقودها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين المعنون (نقطة منتصف الطريق)، والتي تهدف إلى تشجيع الدول لخفض حالات انعدام الجنسية في غضون فترة (10) سنوات، وتستفيد دولة قطر من هذه الحملة في المسائل التالية:

1- تقديم المشورة والمساعدة التقنية والقانونية للإدارات المعنية فيما يخص الوسائل الممكنة لخفض حالات انعدام الجنسية.

2- توعية العاملين في الادارات المذكورة بالمعايير القانونية الدولية الخاصة بخفض حالات انعدام الجنسية، وما يتعلق بها من صكوك دولية وممارسات متقدمة لدى بعض الدول.

55- أما عن النتائج التي تم تحقيقها في خفض حالات عديمي الجنسية خلال عامي (2017) و(2018) في دولة قطر، فقد حصلت عدة فئات على الجنسية وفقاً لأحكام القانون، كما هو مبين في الجدول التالي:

الرقم	الإجراء	العدد خلال عام 2017	العدد خلال عام 2018
1	تصحيح أوضاع	1	
2	منح الجنسية القطرية بالتجنس	97	285
3	منح الجنسية القطرية بحكم الزواج	266	132

56- كما بلغ عدد من مُنحو الجنسية في عام (2019) عدد (48) شخصاً من الذكور والإناث.

## جيم- اللاجئين والباحثون عن اللجوء

57- الفقرتين: 57 و58: نود الافادة إلى أن النظام القانوني القطري تبني مبدأ عدم الإعادة القسرية للأشخاص الذين تتوافر بشأنهم أسباب جوهريّة للاعتقاد بتعرضهم لخطر أو ضرر لا يمكن إصلاحه، حيث نص الدستور في المادة (58) منه على حظر تسليم اللاجئ السياسي وتحديد شروط منح اللجوء السياسي بقانون. كما قضت المادة (410) من قانون الإجراءات الجنائية بعدم جواز التسليم وذلك: "إذا كانت الجريمة المطلوب التسليم من أجلها جريمة سياسية أو مرتبطة بجريمة سياسية، أو كان المطلوب تسليمه لاجئاً سياسياً وقت تقديم طلب التسليم" (الفقرة 2) منها، و"إذا قامت أسباب جدية للاعتقاد بأن طلب التسليم قدم بهدف محاكمة أو معاقبة الشخص لاعتبارات تتعلق بالعنصر أو الدين أو الجنسية أو الرأي السياسي، أو أن يكون من شأن توفر أي من هذه الاعتبارات تسويء مركز الشخص المطلوب تسليمه (الفقرة 4) منها.

58- نصت المادة (15) من قانون اللجوء السياسي رقم (11) لسنة 2018 على "يحظر بأي صورة من الصور إعادة اللاجئ السياسي أو تسليمه إلى دولته، أو إلى أي دولة أخرى يخشى من تعرضه فيها للخطر أو الاضطهاد".

59- اتخذت الدولة عدد من التدابير في هذا الشأن والمتمثلة في التوقيع على اتفاقيات تسليم المجرمين الثنائية ومتعددة الأطراف. مع العرض بأن قسم الاتصال للشرطة العربية والدولية في إدارة التعاون الدولي بوزارة الداخلية ملتزم بمراعاة تطبيق مبدأ عدم الإعادة القسرية المكفول على الصعيدين الدستوري والقانوني في سياق إجراءاته بتنفيذ اتفاقيات تسليم المجرمين المنوه عنها آنفاً. علماً بأن الاجراءات المتبعة لحالات الابعاد او الترحيل أن الشخص المبعد له الحرية في تحديد الجهة التي يرغب بالسفر اليها، وان كانت مختلفة عن دولة جنسيته.

60- وتطبيقاً لما نصت عليه المادة (58) من الدستور الدائم لدولة قطر التي كفلت الحق في اللجوء السياسي، أصدرت دولة قطر القانون رقم (11) لسنة 2018 بشأن منح حق اللجوء السياسي على أراضي دولة قطر، وحدد قرار مجلس الوزراء رقم (12) لسنة 2019 الفئات التي تُمنح حق اللجوء السياسي وهم المدافعون عن حقوق الإنسان، مراسلو ومندوبو وسائل الإعلام المرئية والمسموعة

والمكتوبة، المنتمون لأحزاب سياسية، أو طوائف دينية، أو أقليات إثنية، الكتاب والباحثون) المعرضون للملاحقة أو الاضطهاد بسبب هذا الانتماء.

61- وبناء على اعتبارات سلامة اللاجئ الشخصية نصت المادة (10) بأنه يجوز للإدارة المختصة تحديد محل إقامة اللاجئ السياسي، حفاظاً على أمنه وسلامته.

62- وتحرص الدولة في منحها حق اللجوء السياسي لطالبي اللجوء على (إعمال مبدأ أن منح هذا الحق لا يعد عملاً عدائياً ضد الدولة التي ينتمي إليها بجنسيته أو التي كانت محل إقامته المعتاد) يُعزى تنفيذ هذا المبدأ إلى حرص دولة قطر على عدم تورط اللاجئ في أي نشاط ذي طبيعة سياسية يشمل إهانة وطنه، مهما كان شكل أو نمط هذا النشاط.

63- ومن المفيد أن نشير في ذات السياق إلى أن الحق في حرية التعبير ليس حقاً مطلقاً، ويسلم كل من القانون الدولي والعديد من الدساتير الوطنية بجواز فرض قيود محدودة على هذا الحق، لضمان المصالح الخاصة للأفراد أو المصالح العليا والحيوية للدولة، ومما هنا تلجأ الدول إلى تأطير هذا الحق بما لا يتناقض مع روح وجوهر الحق في حرية التعبير.

64- كما نصت المادة رقم (9) من القانون إلى جملة من الحقوق والمزايا التي يتمتع بها اللاجئ السياسي في دولة قطر منها حرية العبادة وممارسة الشعائر الدينية، وحق التقاضي.

56- ومن الجدير بالذكر أن تعريف اللاجئ في القانون رقم 11 لسنة 2018 بتنظيم اللجوء السياسي يتماشى مع نظيره في اتفاقية الأمم المتحدة لعام 1951 الخاصة باللاجئين، مما يعني تطابق تعريف اللاجئ في القانون والاتفاقية.

## دال - الرعايا الأجانب غير الموثقين

66- **الفقرة رقم 59:** نود الافادة إلى أن القانون رقم (21) لسنة 2015 بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، قد رسم الطريق القانوني لدخول الدولة والإقامة بها وفقاً لقواعد موضوعية وواضحة للجميع، الأمر الذي يساهم في الحفاظ على النظام العام للمواطنين والمقيمين على حد سواء، بشكل يسمح لهم بالتمتع بكامل الحقوق التي كفلها لهم القانون.

67- كما أن قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين قد ألزم المتقدم في المواد (8-10) منه باستكمال إجراءات الترخيص بالإقامة وتجديدها، كما أتاح القانون للجهة المختصة بوزارة الداخلية بان تصرح للمستقدم او الوافد بأن ينبع عنهم من يقوم بالإجراءات السالف ذكرها عند رغبتهم بذلك.

68- وعليه فإنه في حال عدم التزام المتقدم بتجديد وثائق الوافد فإنه يُتاح لهذا الأخير أن يلتجأ إلى سبل الانتصاف التي أتاحتها وزارة الداخلية ممثلة في (إدارة البحث والمتابعة - الإدارة العامة للجوازات - إدارة حقوق الإنسان) لتقديم شكوى بهذا الخصوص.

69- وفي الختام تكرر دولة قطر شكرها للمقررة الخاصة على الزيارة وتجدد التزامها بالتعاون معها في إطار ولايتها وذلك تأكيداً على أهمية التعاون مع أصحاب الإجراءات الخاصة ومجلس حقوق الإنسان.