



التاريخ : ٢٠١٦/٦/٢٣



2016/0045134/5

فاكس عاجل

المندوبية الدائمة لدولة قطر لدى

**تهدي المندوبية الدائمة لدولة قطر أطيب خياتها إلى الأمانة العامة  
لجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق).**

ويسرها أن تشير إلى مذكرة الأمانة العامة الموقرة رقم (٣٨/٤) بتاريخ  
٢٠١٦/٢/١٧، بشأن موافاتكم بالتقرير الدوري حول التدابير التي اتخذتها  
دولة قطر لإعمال الحقوق والحريات المنصوص عليها في الميثاق العربي  
لحقوق الإنسان .

تود المندوبية أن ترفق طيه التقرير الدوري الثاني لدولة قطر حول  
التدابير التي اتخذتها بشأن الحقوق والحريات المنصوص عليها في الميثاق  
العربي لحقوق الإنسان .

تغتنم المندوبية الدائمة لدولة قطر هذه المناسبة لتعرب للأمانة  
العامة لجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق) عن فائق احترامها  
وتقديرها .



١/٤



التقرير الوطني الثاني لدولة قطر حول التدابير التي اتخذتها الدولة بشأن  
الحقوق والحريات المنصوص عليها في الميثاق العربي لحقوق الانسان

٢٠١٦

---

## الفهرس

الصفحة	الفقرات
٣-١	٤-١ ..... مقدمة
١٢-٤	٢٠-٥ ..... الجزء الأول: معلومات أساسية عن دولة قطر
٥-٤	٨-٦ ..... أولاً: الخصائص الديمغرافية للدولة
٧-٦	١١-٩ ..... ثانياً: المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية
٨-٧	١٢ ..... ثالثاً: معدلات التنمية البشرية
٩-٨	١٥-١٣ ..... رابعاً: معدل النقلات الاجتماعية كنسبة من مجموع الالتحاق
١٢-١٠	٢٠-١٦ ..... خامساً: دولة قطر في المؤشرات العالمية
٢٥-١٣	٥٢-٢١ ..... الجزء الثاني: التطورات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان منذ تقديم التقرير الأولي للدولة
١٧-١٣	٢١-٢١ ..... أولاً: التطورات التشريعية
١٩-١٧	٣٦-٣٢ ..... ثانياً: التطورات المؤسسية
٢٣-١٩	٤٦-٣٧ ..... ثالثاً: التطورات على مستوى السياسات والاستراتيجيات
٢٥-٢٣	٥٢-٤٧ ..... رابعاً: التطورات في مجال التعاون الدولي
٨٩-٢٤	١٧٣-٥٣ ..... الجزء الثالث: التدابير والإجراءات المتعلقة بتنفيذ ملاحظات وتوصيات لجنة الميثاق بشأن التقرير الأولي للدولة
٢٦	٥٤ ..... أولاً: نشر الميثاق العربي لحقوق الإنسان
٧٦-٢٧	١٥٢-٥٥ ..... ثانياً: التدابير والاستراتيجيات والسياسات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان
٨٩-٧٧	١٧٣-١٥٣ ..... ثالثاً: التدريب وبناء القدرات ونشر الوعي في مجال حقوق الإنسان
٩١-٩٠	١٧٨-١٧٤ ..... الجزء الرابع: التحديات والتوجهات المستقبلية

### الملاحق

- رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠
- استراتيجية التنمية الوطنية

## مقدمة

١. تتشرف دولة قطر بأن ترفع هذا التقرير الدوري الثاني إلى لجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق) عملاً بأحكام الفقرتين (١) و (٢) من المادة ٤٨ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، والتزاماً بالمبادئ التوجيهية المعتمدة من لجنة حقوق الإنسان العربية. وحيث أن دولة قطر كانت قد انضمت إلى الميثاق العربي لحقوق الإنسان فإنها تؤكد تمسكها بالمفاهيم والأهداف التي تضمنها الميثاق. وسنفصل في هذا التقرير التدابير التي اتخذتها دولة قطر تنفيذاً لأحكام وبنود الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

٢. يتضمن التقرير أربعة أجزاء وهي:

الجزء الأول: معلومات أساسية عن دولة قطر.

الجزء الثاني: التطورات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان منذ تقديم التقرير الأولي للدولة.

الجزء الثالث: التدابير والإجراءات المتعلقة بتنفيذ ملاحظات وتوصيات لجنة الميثاق بشأن التقرير الأولي للدولة.

الجزء الرابع: التحديات والتوجهات المستقبلية.

٣. يعد هذا التقرير تقريراً وطنياً مشتركاً، حيث قامت بإعداده لجنة وطنية شكلت بقرار من مساعد وزير الخارجية للشؤون الخارجية والتعاون الدولي برئاسة إدارة حقوق الإنسان بوزارة الخارجية وعضوية عدة جهات حكومية معنية هي: وزارة العدل، ووزارة الداخلية، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ووزارة التعليم والتعليم العالي، ووزارة الصحة العامة. وقد تم إعداد هذا التقرير وفقاً للمبادئ التوجيهية والاسترشادية التي أصدرتها لجنة الميثاق بشأن إعداد التقارير الخاصة بالميثاق العربي لحقوق الإنسان والتي يتعين على الدول الأطراف تقديمها بموجب المادة ٤٨ منه. وتم إرسال هذا التقرير إلى اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان للاستئناس بمبرئياتها وملاحظاتها.

٤. إن دولة قطر إذ ترفع إلى اللجنة الموقرة هذا التقرير الدوري الثاني، فإنها تؤكد استعدادها التام للتعاون معها في الرد على أية استفسارات تتعلق بتنفيذ أحكام الميثاق. وترجو دولة قطر للجنة دوام التوفيق والنجاح في الاضطلاع بمهامها المضمنة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان.

## الجزء الأول

### معلومات أساسية عن دولة قطر

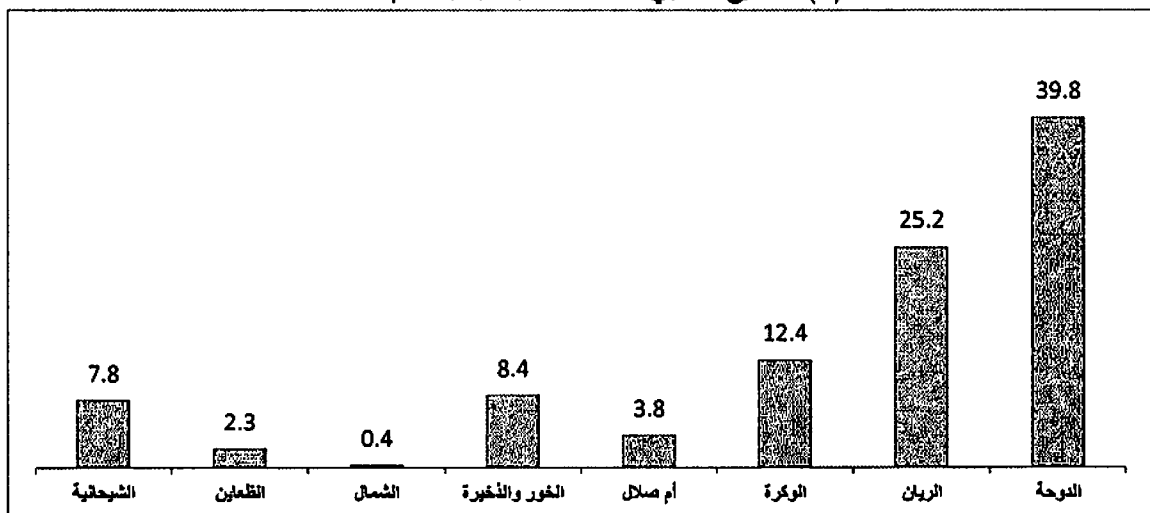
٥. بالإضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير الأولي للدولة عند التعرض للمعلومات الأساسية عن الدولة والهيكل الدستوري والسياسي والاطار القانوني لحماية حقوق الإنسان (الفقرات من ٤ إلى ٤٣)، فتجدر الإشارة إلى المعلومات المحدثة بهذا الشأن والتي تتضمن:

#### أولاً: الخصائص الديمغرافية لدولة قطر

##### ١,١ حجم السكان

٦. شهدت دولة قطر، ولا تزال تشهد تغيرات مستمرة في حجم سكانها ونموهم، حيث ازداد عدد السكان فيها من (١,٦٣٨,٦٢٦) نسمة عام ٢٠٠٩ إلى (٢,٤٣٣,٩٩٠) نسمة عام ٢٠١٥. وقد بلغ معدل النمو السنوي للسكان مستوى ٥,٨ في عام ٢٠١٢، ووصل إلى مستوى ٩,٤ في عام ٢٠١٥. ويعيش العدد الكبير من سكان الدولة في المراكز الحضرية، ولاسيما مدينة الدوحة التي استحوذت على ٦٥% منهم، فيما توزعت النسبة المتبقية على المراكز الحضرية الأخرى، كالوكرة، والخور، والشحانية... الخ، كما يبين الشكل التالي:

شكل(١): التوزيع النسبي للسكان حسب البلدية لعام ٢٠١٥



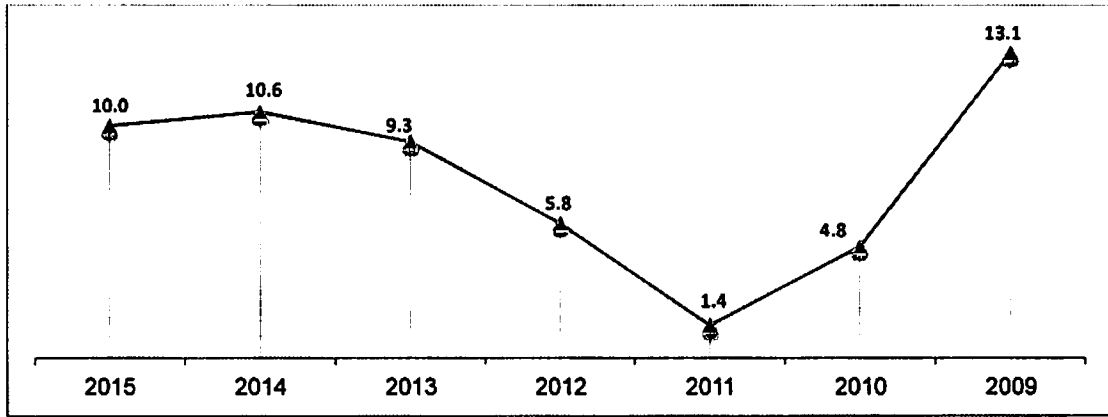
المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء، التعداد العام المبسط للسكان والمساكن والمنشآت ٢٠١٥

إن هذا النمو الحضري السريع في دولة قطر عموماً والدوحة خصوصاً هو أحد أبرز مظاهر التنمية الشاملة والمستدامة التي تشهدها البلاد، وهو دليل على مدى التقدم الاقتصادي والعمراني الذي تم تحقيقه.

### ١,٢ معدل النمو السكاني

٧. رغم التزايد العددي المستمر لحجم السكان في قطر خلال السنوات الماضية، إلا أن معدل النمو السكاني يتسم بتذبذب واضح. فكما يشير الشكل البياني التالي، وصل هذا المعدل إلى ١٣,١% عام ٢٠٠٩، ثم عاد وانخفض بصورة حادة إلى ١,٤% عام ٢٠١١، وها هو اليوم يعود للارتفاع مجدداً ليصل إلى ١٠% عام ٢٠١٥.

شكل(٢): معدل النمو السنوي للسكان حسب السنوات



المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء، الإحصاءات السكانية، فصل السكان، 8 يونيو ٢٠١٥

### ١,٣ التركيب النوعي:

٨. توضح البنية النوعية، أو ما يعرف بنسبة النوع، الملامح الديموغرافية للمجتمع ذكوراً وإناثاً. والأصل في البنية النوعية للسكان (الذكور لكل مئة أنثى) أن تكون متوازنة نسبياً، أي بين ١٠٠% و ١٠٥%، غير أن الإحصاءات الرسمية تشير إلى أن نسبة النوع في قطر وصلت إلى حوالي ٣٠٩ بحسب تعداد السكان المبسط لعام ٢٠١٥، أي أنه مقابل كل ١٠٠ أنثى هناك حوالي ٣٠٩ ذكراً، بينما يتسم التركيب النوعي للمواطنين القطريين إناثاً وذكوراً بالتوازن الطبيعي.

## ثانياً: المؤشرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية

٢,١ حجم السكان ومعدل النمو السنوي:

٩. يوضح الجدول التالي حجم السكان ومعدل النمو السكاني بالدولة للفترة من عام ٢٠١٢-٢٠١٦:

جدول(١): حجم السكان ومعدل النمو السكاني للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦

السنة	السكان بالآلاف	معدل النمو السنوي
٢٠١٢	١,٨٣٢,٩٠٣	٥,٨
٢٠١٣	٢,٠٠٣,٧٠٠	٩,٣
٢٠١٤	٢,٢١٦,١٨٠	١٠,٣
٢٠١٥	٢,٤٣٣,٩٩٠	٩,٤
٢٠١٦	٢,٤٧٥,٠٥٢	١,٧

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

٢,٢ الناتج المحلي الإجمالي، نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي الإجمالي

١٠. يوضح الجدول التالي الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والدخل القومي الإجمالي للفترة من ٢٠١٢-٢٠١٥.

جدول(٢): الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية ونصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي والدخل

القومي الإجمالي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥

التفاصيل	الوحدة	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
الناتج المحلي الإجمالي بالأسعار الجارية	مليون ر.ق	٦٩٢,٦٥٥	٧٣٤,٨٦٣	٧٦٤,٧٩٨	٦٠٧,٥٤٤
نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي	الف ر.ق	٣٧٨	٣٦٧	٣٤٥	٢٥٠
الدخل القومي الإجمالي	مليون ر.ق	٦٤٨,٥٢١	٦٩٣,٦٣٩	٧٣٠,٩٤٤	٥٩٤,٥٦٦

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء



### ٢,٣ معدل البطالة

١١. يوضح الجدول التالي معدل البطالة (١٥ سنة فأكثر) حسب السنة والنوع:

جدول(٣): معدل البطالة

السنة	النوع	ذكور	إناث	المجموع
٢٠١٢		٠,١	٢,٨	٠,٥
٢٠١٣		٠,١	١,٥	٠,٣
٢٠١٤		٠,١	١,١	٠,٢
٢٠١٥		٠,١	٠,٨	٠,٢

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

### ثالثاً: معدلات التنمية البشرية

١٢. حققت دولة قطر المرتبة الأولى عربياً والمرتبة الثانية والثلاثين عالمياً في تقرير التنمية البشرية لعام ٢٠١٥ عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تحت عنوان "العمل من أجل التنمية البشرية". وقد أظهر التقرير أهم التطورات في المؤشرات والإحصاءات على صعيد التنمية البشرية، كما أبرز التطور التنموي الكبير الذي شهدته دولة قطر في مجالات التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وذلك على النحو التالي:

#### ٣,١- الرقم العام لمؤشر التنمية البشرية

تحسن الرقم العام لمؤشر التنمية البشرية من ٠,٨٤٩ إلى ٠,٨٥٠.

#### ٣,٢- متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي

ارتفع متوسط نصيب الفرد من الدخل القومي الإجمالي من ١١٩,٠٢٩ دولاراً عام ٢٠١٤ إلى ١٢٣,١٢٤ دولاراً في تقرير عام ٢٠١٥.

- ٣,٣- معدل المعرفة بالقراءة والكتابة للبالغين من الجنسين ارتفع معدل المعرفة بالقراءة والكتابة للبالغين من الجنسين من ٩٦,٣% إلى ٩٦,٧% في تقرير ٢٠١٥.
- ٣,٤- نسبة الالتحاق بالتعليم العالي ارتفعت نسبة الالتحاق بالتعليم العالي لمن هم في سن التعليم الجامعي من ١٢% في تقرير ٢٠١٤ إلى ١٤% في تقرير ٢٠١٥.
- ٣,٥- معدل المشاركة بقوة العمل لمن هم في الفئة العمرية ١٥ سنة فأعلى سجل معدل المشاركة بقوة العمل لمن هم في الفئة العمرية ١٥ سنة فأعلى، نسبة عالية (٨٦,٧%) تقدمت فيها قطر على النرويج التي احتلت المرتبة الأولى في ترتيب مؤشر التنمية البشرية.
- ٣,٦- معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) انخفض معدل البطالة بين الشباب في الفئة العمرية (١٥-٢٤ سنة) من ١,٣% في تقرير ٢٠١٤ إلى ١,١% في تقرير عام ٢٠١٥.
- ٣,٧- نسبة مستخدمي الإنترنت ارتفعت نسبة مستخدمي الإنترنت إلى ٩١,٥% في تقرير ٢٠١٥، حيث بلغت ٨١,٦% في التقرير السابق الصادر عام ٢٠١٤، وبهذا تتقارب دولة قطر في هذا المؤشر مع كل من اليابان (٩٠,٦%) وفنلندا (٩٢,٤%) والسويد (٩٢,٥%).
- ٣,٨- متوسط معدل الخصوبة الكلية للإناث في سن الإنجاب بالرغم من انخفاض متوسط معدل الخصوبة الكلية للإناث في سن الإنجاب للفترة الزمنية ٢٠١٠ - ٢٠١٥ (٢,١) مولوداً للأم، إلا أنه لا يزال مرتفعاً مقارنة بالنرويج ١,٩ وهونج كونج ١,١ وسنغافورة ١,٣.

#### رابعاً: معدل النفقات الاجتماعية كنسبة من مجموع الإنفاق العام

##### ٤,١ قطاع التعليم

١٣. تتضح نسبة الإنفاق العام على قطاع التعليم من إجمالي الإنفاق العام للدولة، للأعوام ٢٠١٢ و٢٠١٣ و٢٠١٤، على النحو التالي:

[REDACTED]

جدول(٤): نسبة الإنفاق العام على التعليم للأعوام من ٢٠١٣-٢٠١٤

المؤشر	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
نسبة الإنفاق العام على قطاع التعليم من إجمالي الإنفاق العام للدولة	%١٠,٤	%١٠,١	%١١,٢

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

#### ٤,٢ الصحة

١٤. تتضح نسبة الإنفاق العام على قطاع الصحة من إجمالي الإنفاق العام للدولة، للأعوام ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٤، على النحو الآتي:

جدول(٥): نسبة الإنفاق العام على قطاع الصحة من إجمالي الإنفاق العام للدولة

المؤشر	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤
نسبة الإنفاق العام على قطاع الصحة من إجمالي الإنفاق العام للدولة	%٥,٤٠	%٦,٣٠	%٦,٨٩

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

#### ٤,٣ الحماية الاجتماعية

١٥. تتضح نسبة الإنفاق العام على قطاع الحماية الاجتماعية من إجمالي الإنفاق العام للدولة للعام ٢٠١٤ فقط، على النحو التالي:

جدول(٦): نسبة الانفاق الحكومي على الحماية الاجتماعية

المؤشر	٢٠١٤
الحماية الاجتماعية كنسبة من الإنفاق الحكومي العام	%٠,٩٤

المصدر: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

### خامساً: دولة قطر في المؤشرات العالمية:

١٦. كما تم التطرق إليه مسبقاً، فإن دولة قطر تعد واحدة من أكثر بلدان العالم تمتعاً بمستوى تنمية مرتفع، حيث تصدرت دولة قطر الدول العربية، واحتلت المرتبة الثانية والثلاثون عالمياً في تقرير التنمية البشرية الدولي لعام ٢٠١٥ الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

١٧. احتلت دولة قطر المركز الرابع عشر في تقرير مؤشر التنافسية العالمي لعام ٢٠١٥ - ٢٠١٦، والذي تم إصداره في سبتمبر ٢٠١٥، حيث احتلت بذلك دولة قطر الترتيب الأول عربياً، ويقاس المؤشر العوامل التي تسهم في دفع عجلة الإنتاجية والازدهار لـ ١٤٠ دولة حول العالم، ويعتمد على ثلاثة مؤشرات رئيسية لقياس مدى تنافسية الدولة عالمياً، وهي المتطلبات الأساسية للاقتصاد، والعوامل المحسنة لكفاءة الاقتصاد، وعوامل الإبداع والتطور. ويندرج تحت تلك المؤشرات الثلاثة ١٢ مؤشراً فرعياً، وتتفرع منها مؤشرات أخرى أكثر تفصيلاً.

١٨. حققت دولة قطر المركز الأول على مستوى الدول العربية في مكافحة الفساد الإداري وذلك بحسب تقرير تنافسية الاقتصاديات العربية لعام ٢٠١٦، الذي يصدره صندوق النقد العربي. وأوضح التقرير أن قطر تصدرت هذا المؤشر الذي يركز على مدى ممارسة الأفراد في السلطة العامة تحقيق مكاسب خاصة، ومدى تفشي الفساد الإداري داخل السلطة القضائية، وكذلك كل أشكال الفساد التي تعيق تنفيذ الأعمال بجانب قياس جدية الدولة في مكافحة الفساد. وحصدت دولة قطر في هذا المؤشر درجة معيارية ١,٦٠٨، وأكد التقرير أن المركز المتقدم الذي حققته قطر جاء نتيجة الجهود الحكومية التي تمثلت في تأسيس مركز حكم القانون ومكافحة الفساد حيث ساهم المركز في التوعية وبناء الشراكات في نشر الوعي المعرفي بأطر مكافحة الفساد الإداري.

١٩. تصدرت دولة قطر قائمة دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في مؤشر السلام العالمي السنوي لعام ٢٠١٦ والذي أصدره معهد الاقتصاد والسلام الأمريكي (IEP).

وتعتبر دولة قطر هي الدولة الوحيدة بين الدول العربية والشرق الأوسط التي وردت ضمن الـ ١٠ دول الوحيدة في العالم الخالية من الصراعات. وحسب المؤشر الذي يعرّف السلام باعتباره "غياب العنف" ويعتمد على ٢٣ مؤشراً لقياس حالة السلم داخلياً وخارجياً، حيث يقيس المؤشر قياسات السلام داخلياً بناء على عدد من المعايير، من بينها عدد جرائم القتل ونسبة السجناء وتوافر الأسلحة ومستوى الجريمة المنظمة لكل مائة ألف نسمة. أما المؤشرات الخارجية فتشمل حجم الجيش وصادرات وواردات الأسلحة وعدد القتلى في المعارك والمساهمات في جهود الأمم المتحدة لحفظ السلام والعلاقات مع الدول المجاورة.

٢٠. تحرص دولة قطر على تقييم ما توصلت إليه من تحقيق للأهداف الإنمائية للألفية بالدولة، حيث أصدرت خمسة تقارير، كان آخرها في شهر أبريل من عام ٢٠١٥ والذي يُعد التقرير الأخير فيما يتعلق بالأهداف الحالية للألفية. وقد بين التقرير بأن دولة قطر التزمت بتحقيق الغايات الخاصة بإنجاز الأهداف الإنمائية للألفية بغية الارتقاء بواقع حياة الإنسان في قطر وقد خطت خطوات كبيرة باتجاه تحقيق هذه الأهداف. وفيما يلي أهم نتائج التقرير الخامس:

- لا يشكل الهدف الأول والمتمثل بالقضاء على الجوع وعلى الفقر المدقع أي تحد لدولة قطر التي استطاعت أن توفر العيش الرغيد لكافة المواطنين على أرضها.
- اقتربت دولة قطر من تحقيق كامل للهدف المتعلق بضمان حصول جميع الأطفال من البنين والبنات على التعليم قبل عام ٢٠١٥ حيث تخطت معدلات الالتحاق بالتعليم الابتدائي من كلا الجنسين (٩٢%).
- سجلت دولة قطر تقدماً كبيراً في تحقيق التكافؤ بين الجنسين حيث بلغ معدل التكافؤ بين الجنسين (١,٧٥).
- استطاعت دولة قطر أن تحقق هدف "تخفيض وفيات الأطفال"، بالنسبة للأطفال دون سن الخامسة وبمقدار الثلثين.
- تخطت دولة قطر الغاية التي تقتضي تخفيض معدل وفيات الأمهات بمقدار ثلاثة أرباع.

- استطاعت دولة قطر القضاء على الملاريا والأمراض المعدية، وتمكنت من إيقاف انتشار مرض الملاريا وإعلان قطر بلداً خالياً منه، إضافة إلى خفض انتشار السل إلى النصف وانحساره قبل الموعد المحدد وكذلك هو الأمر بالنسبة لتعميم العلاج لمرض نقص المناعة البشرية "الإيدز" حيث وفرت الدولة لكافة المصابين بهذا المرض العلاج المضاد للفيروس كما لا تزال الدولة مستمرة في جهودها لمنع دخول أو انتشار هذا المرض.
- استطاعت دولة قطر أن تحقق أغلب ما يرمي إليه هدف "ضمان الاستدامة البيئية" حيث أدخلت الاعتبارات البيئية في عملية التخطيط الإنمائي ضمن استراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٦) كما وفرت الدولة لسكانها مياه الشرب المأمونة، والصرف الصحي المناسب، واستطاعت أن تقلل من الآثار السلبية لفقدان التنوع الحيوي.
- ساهمت دولة قطر وبشكل فعال في تطوير شراكة عالمية من أجل التنمية، حيث تُعد اليوم دولة مانحة وشريكاً مؤثراً في العون الإنمائي الدولي.

## الجزء الثاني:

### التطورات في مجال تعزيز وحماية حقوق الإنسان

#### منذ تقديم التقرير الأولي للدولة

#### أولاً: التطورات التشريعية:

٢١. منذ تقديم الدولة لتقريرها الأولي أمام لجنة الميثاق أصدرت الدولة وعدلت مجموعة من القوانين والتشريعات الداعمة لحقوق الإنسان التي من أهمها:

- القانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات الصادر

بالقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤

٢٢. تضمن القانون رقم (٢٢) لسنة ٢٠١٥ نصوصاً عقابية بالحبس وبالغرامة المالية عن أي عمل يعبر عن الكراهية والازدراء.

- القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم:

٢٣. صدر القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم ونشر بالجريدة الرسمية في ديسمبر ٢٠١٥، على أن يُعمل به اعتباراً من مرور عام على تاريخ نشره، أي في ديسمبر ٢٠١٦. حيث ألغى القانون نظام الكفالة، واستعاض عنه بعقد العمل، بالإضافة إلى إلغاء مسمى "رب العمل" واعتماد مسمى "صاحب العمل" وجعل العلاقة ما بين صاحب العمل والعمال الوافد قائمة على العقد الذي ينظم الحقوق والالتزامات المتبادلة ما بين الطرفين. وسيتم تناول الموضوع بشكل تفصيلي لاحقاً عند التعرض لموضوع العمالة الوافدة.

- القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥ بشأن تعديل أحكام المرسوم بقانون رقم (١٧)

لسنة ٢٠١٠ بتنظيم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان:

٢٤. صدر القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (١٧) لسنة ٢٠١٠ بتنظيم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، والذي منح



اللجنة الوطنية مزيداً من الاستقلالية، وأحاطها وأعضاءها بسياج من الحصانة والضمانات القانونية القوية حتى تمارس عملها ومهامها التي كفلها القانون بقدر كبير من الحرية والشفافية. وتجدر الإشارة هنا إلى أن اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان قد نالت شهادة الاعتماد (A) من قبل لجنة التنسيق الدولية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان (ICC) في جنيف للمرة الأولى في عام ٢٠١٠. كما منحت اللجنة درجة التصنيف (أ) على مستوى المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان حول العالم للمرة الثانية على التوالي في ديسمبر ٢٠١٥ الماضي.

#### - القرار الأميري رقم (٦) لسنة ٢٠١٥ بشأن إعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية والشفافية:

٢٥. صدر القرار الأميري رقم (٦) لسنة ٢٠١٥ بإعادة تنظيم هيئة الرقابة الإدارية والشفافية، والذي يهدف إلى المساهمة في تحقيق أعلى مؤشرات النزاهة والشفافية في مجال الوظيفة العامة، والعمل على مكافحة الفساد بكافة صورته وأشكاله، وحتى يكون أداء هيئة الرقابة الإدارية والشفافية أكثر اتفاقاً مع أحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وذلك بالعمل على تنفيذ الالتزامات المترتبة على الدولة الناتجة من تصديقها على هذه الاتفاقية.

#### - القانون رقم (١) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤:

٢٦. صدر القانون رقم (١) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤، وذلك للبدء في تطبيق "نظام حماية الأجور للعاملين الخاضعين لقانون العمل". ويأتي هذا التعديل انطلاقاً من إدراك حكومة دولة قطر بأهمية الحفاظ على حقوق العمال المالية وحصولهم على الأجور في المواعيد المستحقة حسب عقود عملهم. ويوجب نظام حماية الأجور تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، كما يضع النظام آلية لضبط المخالفين لذلك الالتزام، تتمثل في التدقيق

الإلكتروني على المنشآت الخاضعة للنظام وتوقيع عقوبات على المنشآت التي تتأخر في دفع الأجور.

أصدر وزير العمل والشؤون الاجتماعية القرار رقم (٤) لسنة ٢٠١٥ الخاص بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل، ويلزم النظام أصحاب العمل بتحويل الأجور خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، بالتحويل إلى المؤسسات المالية كما أنه في حالة حدوث مخالفات لهذا النظام، يخول الوزير سلطة 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.

ويضمن هذا النظام، الرقابة التامة على تحويل أجور جميع العاملين الخاضعين لقانون العمل إلى حساباتهم في المؤسسات المالية، وضبط المخالفين للقرار. وقد تتجاوز عقوبة صاحب العمل المخالف مجرد وقف التعامل مع المنشآت، لتصل العقوبة إلى الحبس والغرامة، أو بإحدى العقوبتين.

ومع الرجوع للأحكام المفصلة لنظام حماية الأجور، يتضح أنه يلزم صاحب العمل أيأ كان بتحويل أجور العمال لديه إلى المؤسسات المالية، سواء كان صاحب العمل في شكل شركة كبيرة أو صغيرة أو من شركة محلية أو أجنبية أو مشتركة.

#### - قانون مكافحة الجرائم الإلكترونية الصادر بالقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤:

٢٧. صدر القانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٤ بشأن مكافحة الجرائم الإلكترونية، ونشر بالجريدة الرسمية في ٢ أكتوبر ٢٠١٤، وذلك كخطوة إلى حماية المجتمع السيبراني والمعاملات الإلكترونية على المستوى الوطني والدولي. فضلاً عن احترام وحماية حرية الرأي والتعبير للمستخدمين والمتعاملين في البيئة الإلكترونية وتوفير الحماية القانونية الجنائية الفعالة لهؤلاء الأشخاص ضد الجرائم التي تمثل خطراً جسيماً يهدد الحقوق والحریات. ويتضمن القانون الأحكام المتعلقة بعدد من الجرائم ومنها: جرائم التعدي على أنظمة وبرامج

وشبكات المعلومات والمواقع الإلكترونية والتزوير والاحتيال الإلكتروني وجرائم بطاقة التعامل الإلكتروني والتعدي على حقوق الملكية الفكرية.

- قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القرار رقم (١٦) لسنة ٢٠١١ بإنشاء اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنتين:

٢٨. تم إنشاء اللجنة الوطنية للسلامة والصحة المهنتين بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٦) لسنة ٢٠١١، والتي يدخل ضمن اختصاصاتها اقتراح السياسة الوطنية والبرنامج والنظام الوطني للسلامة والصحة المهنتين، ودراسة أسباب إصابات العمل، واقتراح السبل الكفيلة بمنع وقوعها مستقبلاً، واقتراح ومراجعة لوائح وقواعد السلامة والصحة المهنتين على مستوى الدولة، واقتراح آليات تنفيذ القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين، وتقديم الخدمات الاستشارية في مجال السلامة والصحة المهنتين، ومراجعة اشتراطات التأمين لإصابات العمل وأمراض المهنة، والتعويضات المستحقة عنها، وفقاً لقانون العمل.

- مرسوم بقانون رقم (١٤) لسنة ٢٠١٣ بإلغاء قانون الهيئات والمؤسسات العامة الصادر بالقانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٤:

٢٩. لوحظ أن أحكام القانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٤ بشأن المؤسسات العامة قد تضمنت ذات الأحكام التي تنظم عمل تلك الهيئات والمؤسسات والتي وردت تفصيلاً بالأداة التشريعية للهيئة أو المؤسسة العامة. لذا ارتأى إلغاء القانون الخاص بالهيئات والمؤسسات العامة اكتفاءً بالأحكام الواردة بالأداة المنشئة للهيئة والمؤسسة العامة.

- القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٣ بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٧) لسنة ٢٠٠٧ بشأن الفصل في المنازعات الإدارية:

٣٠. استحدث القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠١٣ المشار إليه، نظام الطعن القضائي على القرارات الإدارية النهائية الصادرة من السلطات المختصة في الدولة بحيث يكون من

حق ذوي الشأن الطعن على هذه القرارات أمام القضاء مستثنياً من ذلك بعض القرارات ومنها الطعن على القرارات المتعلقة بالألقاب والانتساب للقبائل والعائلات باعتبارها تمس النظام القبلي في الدولة.

### الاتفاقيات الإقليمية والدولية:

٣١. صادقت دولة قطر منذ تقديم تقريرها الأولي أمام لجنة الميثاق على عدد من الاتفاقيات الإقليمية والدولية الداعمة لحقوق الإنسان التي من أهمها:
- الانضمام إلى الاتفاقية العربية لحماية حقوق المؤلف والحقوق المجاورة (الصيغة المعدلة للاتفاقية العربية لحماية حقوق المؤلف - بغداد ١٩٨١) وذلك وفقاً للمرسوم رقم (٢٠) لسنة ٢٠١٥.
  - الاتفاقية الدولية لقمع أعمال الإرهاب النووي في عام ٢٠١٤.
  - الاتفاقية العربية لمكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب في عام ٢٠١٢.

### ثانياً: التطورات المؤسسية:

#### - المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي:

٣٢. تم إصدار قرار بإنشاء المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي في شهر يوليو ٢٠١٣، كمؤسسة خاصة ذات نفع عام، تتمتع بشخصية معنوية وذمة مالية مستقلة، وتخضع لأحكام المرسوم بقانون رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٦ بشأن المؤسسات الخاصة ذات النفع العام وتعديلاته. وتتولى من خلال مجلس إدارة موحد الإشراف والرقابة على المؤسسات والمراكز الآتية: المؤسسة القطرية لرعاية الأيتام، المؤسسة القطرية لرعاية المسنين، المؤسسة القطرية للحماية والتأهيل الاجتماعي، والتي تضم كلاً من (المؤسسة القطرية لحماية الطفل والمرأة، والمؤسسة القطرية لمكافحة الإتجار بالبشر، ومركز التأهيل الاجتماعي) ومركز الشفح للأطفال ذوي الإعاقة، ومركز الاستشارات العائلية، ودار الإنماء الاجتماعي. وسيكون لهذا القرار أكبر الأثر في تقوية مؤسسات المجتمع المدني في الدولة وتفعيل دورها في العمل الاجتماعي بما يمكنها من تحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها، وبما يضمن إسهامها بإيجابية وفعالية في النهوض بالمجتمع القطري.

### - اللجنة الوطنية للقانون الدولي الإنساني:

٣٣. تم إنشاء اللجنة الوطنية للقانون الدولي الإنساني بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٧) لسنة ٢٠١٢، وتهدف اللجنة إلى إسداء النصح والمشورة للحكومة ومساعدتها على تنفيذ القانون الدولي ونشره. ويعتبر تشكيل هذه اللجنة خطوة مهمة نحو ضمان التطبيق الفعال للقانون الدولي الإنساني من خلال تقييم التشريعات الوطنية القائمة، والتقدم بتوصيات ترمي إلى الدفع فُدماً بعملية التنفيذ، فضلاً عن دورها في تدريس ونشر القانون الدولي الإنساني. الجدير بالذكر بأنه قد تم إعادة تشكيل اللجنة بقرار من وزير العدل خلال شهر مارس ٢٠١٦ ونص القرار على أن تشكل اللجنة برئاسة وكيل وزارة العدل ونيابة وزارة الداخلية وعضوية ممثلين عن مجلس الشورى، وزارة الدفاع، وزارة الخارجية، وزارة العدل، وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، وزارة التعليم والتعليم العالي، وزارة الصحة العامة، جامعة قطر، المؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي، جمعية الهلال الأحمر القطري.

### - لجنة التغير المناخي والتنمية النظيفة:

٣٤. تم إنشاء لجنة التغير المناخي والتنمية النظيفة وتحديد اختصاصاتها بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٥) لسنة ٢٠١١، وتهدف إلى متابعة اجتماعات الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وبروتوكول كيوتو الملحق بها، وما يصدر عنها من توصيات، واقتراح السياسات الوطنية وخطط العمل اللازمة فيما يتعلق بالحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري في الدولة، والتأكد من تنفيذ الجهات الحكومية وغير الحكومية بالدولة للالتزامات المقررة في الاتفاقية وبروتوكولها، وإعداد الدراسات والتقارير اللازمة في هذا الشأن، والمساهمة في إعداد التقارير الوطنية الدورية، واقتراح استراتيجية آلية التنمية النظيفة والمشاركة في الأنشطة المحلية والإقليمية والدولية ذات الصلة بأعمال اللجنة.

### - اللجنة الدائمة للطوارئ:

٣٥. أعيد تشكيل هذه اللجنة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (١٤) لسنة ٢٠١١ لتصبح أعم وأشمل. وتختص اللجنة بإعداد الدراسات ووضع الخطط والإجراءات لمواجهة الكوارث، ووضع القواعد والنظم التي تكفل سرعة إغاثة المنكوبين، والعمل على تأمين وسلامة المواصلات والاتصالات، ووضع خطط التوعية ونشرها بوسائل الإعلام، فضلاً عن اتخاذ التدابير والإجراءات لمواجهة الكوارث الطبيعية والحرائق وانهيار المباني وغيرها من الكوارث.

### - اللجنة الوطنية للسلامة المرورية:

٣٦. أولت دولة قطر أولوية قصوى لسلامة التنقل باعتبارها إحدى الركائز الأساسية في تحقيق التنمية البشرية المستدامة وجسّدتها بصدور قرار مجلس الوزراء رقم (٣٣) لسنة ٢٠١٠ بشأن تشكيل اللجنة الوطنية للسلامة المرورية من وزارة الداخلية والجهات المعنية بالدولة؛ لتتولى مسؤولية رسم السياسات الخاصة بالسلامة المرورية في الدولة.

### ثالثاً: التطورات على مستوى السياسات والاستراتيجيات:

#### حقوق الإنسان من منظور الاستراتيجيات والخطط التنموية

٣٧. أولت دولة قطر خلال الفترة بين التقريرين اهتماماً متزايداً بحقوق الإنسان، واتخذت في هذا الصدد التدابير التشريعية والقانونية والإدارية وغيرها من التدابير الملائمة لإعمال تلك الحقوق وتوفير الوسائل الكفيلة بتأصيلها وتطويرها وتحديثها في إطار التنمية الاجتماعية المتكاملة. وقد استند هذا الاهتمام إلى مرجعيات وطنية، وعلى رأسها رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠، واستراتيجية التنمية الوطنية ٢٠١١-٢٠١٦ إضافة إلى الاستراتيجيات القطاعية الأخرى. وعلى الدوام فإن هذه المرجعيات تشكل بيئة داعمة وراسخة لتنفيذ حقوق الإنسان وفق النهج الذي نادى به المعاهدات والاتفاقيات الدولية، فضلاً عما دفعت به بعض نصوص الدستور. لذا قامت الدولة باعتماد رؤية قطر والتي انبثق منها مجموعة من الاستراتيجيات، كالاتي:

## رؤية قطر الوطنية (٢٠٣٠):

٣٨. تهدف رؤية قطر (٢٠٣٠) إلى تحويل قطر بحلول عام ٢٠٣٠ إلى دولة متقدمة قادرة على تحقيق التنمية المستدامة وعلى تأمين استمرار العيش الكريم لشعبها جيلاً بعد جيل. وانطوت على محاور مهمة تمس القضايا الرئيسية لحقوق الإنسان في مجالات التعليم والصحة والبيئة وحقوق العمالة الوافدة وتمكين المرأة وحقوق الطفل.

## - استراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٦):

٣٩. وتهدف إلى تحقيق الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ من خلال وضع البرامج والخطط الاستراتيجية القطاعية الكفيلة بتحقيقها وتغطي أربع ركائز أساسية: التنمية البشرية، والتنمية الاجتماعية، والتنمية الاقتصادية، والتنمية البيئية.

## - استراتيجية قطاع سوق العمل (٢٠١١ - ٢٠١٦):

٤٠. تسعى استراتيجية سوق العمل إلى تأمين عمالة ذات كفاءة قادرة على إنجاز وتحقيق أولويات التنمية الوطنية.

## - استراتيجية قطاع التماسك الأسري وتمكين المرأة (٢٠١١ - ٢٠١٦):

٤١. تم إعداد استراتيجية قطاع التماسك الأسري وتمكين المرأة من بين ١٤ استراتيجية قطاعية في استراتيجية التنمية الوطنية الأولى لدولة قطر ٢٠١١ - ٢٠١٦ والتي تحقق أهداف وغايات ركيزة التنمية الاجتماعية في رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠. وتحدد الاستراتيجية القطاعية الأولى للتماسك الأسري وتمكين المرأة ثماني نتائج تنموية يتم تحقيقها من خلال ١٢ مشروعاً تهدف إلى:

- تعزيز تماسك الأسرة.
- ترشيد استخدام العمالة المنزلية وتحجيم آثارها.
- خفض عدد حالات العنف المنزلي وتوفير الحماية والدعم للأسر المتأثرة بالعنف.
- إنشاء نظام دعم فعال للأسر التي تعيش في أوضاع خاصة، كالأسر التي

ترعى المعاقين أو المسنين.

- دعم و تمكين الأسر الضعيفة/ الهشة اقتصادياً واجتماعياً والتشجيع على المزيد من روح المسؤولية المالية وخفض المديونية لدى الأسر القطرية.
- اعتماد مقارنة كلية لتحقيق رفاية وأمن الأطفال.
- دعم و مساندة المرأة لتحقيق التوازن ما بين مسؤوليات العمل والأسرة.
- العمل على تمكين المرأة في جميع المجالات، ولاسيما في المجالات السياسية والاقتصادية.

#### - الاستراتيجية الوطنية للصحة ( ٢٠١١ - ٢٠١٦ ):

٤٢. تهدف الاستراتيجية الوطنية للصحة (٢٠١١-٢٠١٦) إلى إحداث تغييرات في نظام الرعاية الصحية، وتقديم رعاية صحية شاملة فعالة ومعقولة التكلفة على مستوى عالمي ومتاحة للجميع مع الأخذ في الاعتبار احتياجات مختلف فئات المجتمع من الرجال والنساء والأطفال. وتشمل الاستراتيجية ٣٥ مشروعاً.

#### - الاستراتيجية الوطنية للرعاية الصحية الأولية (٢٠١٣ - ٢٠١٨):

٤٣. وتهدف إلى مواجهة ومعالجة التحديات الصحية المستقبلية من خلال توفير نظام رعاية صحية شامل عالي المستوى، وتوفير نموذج متكامل من خدمات الرعاية الصحية في الدولة بشكل فعال يفرض على القطاع الصحي في الدولة إحداث نقلة في الرعاية الصحية للوصول إلى نموذج رعاية وقائية ومجتمعية يركز على المريض، ويضمن له سهولة الوصول إلى الرعاية الصحية المناسبة.

#### - استراتيجية التعليم والتدريب (٢٠١١-٢٠١٦):

٤٤. تهدف إلى تحقيق نظام تعليمي يرقى إلى مستوى الأنظمة التعليمية العالمية ويزود المواطنين بما يفي بحاجاتهم وحاجات المجتمع القطري من خلال توفير مناهج تعليم وبرامج تدريب تستجيب لحاجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، وفرص تعليمية وتدريبية عالية الجودة تتناسب مع طموحات وقدرات كل فرد، وبرامج تعليم مستمر مدى





مختلفة بالدولة، بهدف رفع أداء السلامة المرورية في قطر كي تكون من بين الأفضل في العالم وجعل طرقها هي الأكثر أماناً على مستوى العالم. وسيتحقق ذلك من خلال برنامج طموح لنشاط ومشاريع تنفذ على مدار الخمسة أعوام المقبلة.

#### رابعاً: التطورات في مجال التعاون الدولي:

##### التطورات في مجال التعاون الدولي:

٤٧. تجسد اهتمام دولة قطر بالتعاون الدولي في رؤيتها الوطنية ٢٠٣٠ والتي تدعو إلى تعزيز دورها الإقليمي والدولي اقتصادياً وسياسياً وثقافياً وتعزيز التبادل الثقافي ودعم حوار الحضارات والمساهمة في تحقيق الأمن والسلم العالميين. حيث سخرت دولة قطر طاقاتها البشرية والمالية في مجال التعاون الدولي، إذ إنها عضو في (٣٢٨) منظمة وهيئة دولية عربية وإقليمية تعمل في مختلف الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية، بالإضافة إلى وجود (١٠٨) بعثة دبلوماسية قطرية منتشرة في أرجاء العالم لضمان التنسيق المثمر وتحقيق أهداف التعاون الدولي متضمناً ذلك تعزيز حقوق الإنسان.

٤٨. وتسعى دولة قطر إلى تطوير وتحسين أدائها في مجال حقوق الإنسان ليس فقط من خلال تعزيز الحماية الدستورية والضمانات القانونية، بل أيضاً من خلال تطوير الإطار المؤسسي لتعزيز وحماية حقوق الإنسان، وتبادل الخبرات مع بقية الدول، والنهوض بالقدرات الوطنية من خلال المساعدة الفنية المقدمة من قبل آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. الأمر الذي تأكد من خلال توجيه الدولة لدعوة مفتوحة ودائمة إلى أصحاب الولايات المكلفين بالإجراءات الخاصة، وقد استقبلت دولة قطر في هذا الصدد المقرر الخاص المعني بحقوق الإنسان للمهاجرين في عام ٢٠١٣، والمقررة الخاصة المعنية باستقلال القضاة والمحامين عام ٢٠١٤، والذين أثنوا على تعاون دولة قطر معهم، والاستجابة لتوصياتهم.

٤٩. وبادرت دولة قطر إلى تقديم الدعم التنموي للدول النامية في مختلف أرجاء العالم، حيث بلغت المساعدات والمعونات الإنسانية والتنموية (حكومية وغير حكومية) التي قدمتها دولة قطر خلال الفترة من ٢٠١١ - ٢٠١٥ ما قيمته ١٣,١٧٦,٦٩٩,٧٨١ ريالاً قطرياً، لمصلحة (١٠٠) دولة في مختلف انحاء العالم وخاصة الدول الأقل نمواً.

٥٠. وواصلت الدولة دعمها للمنظمات الدولية وهيئات الأمم المتحدة المختلفة، إضافة إلى الدعم السنوي الذي تقدمه للموارد الأساسية لمنظمة اليونسيف بمبلغ ١٠٠,٠٠٠ دولار أمريكي.

وفيما يلي جدولاً بإجمالي المساعدات الحكومية للفترة ما بين ٢٠١٢-٢٠١٥ والتي بلغت ١٤,٧٦٥,٦٩٥,٢٨٧ ريال قطري، على القطاعين الآتيين:

جدول ٧: إجمالي المساعدات الحكومية للفترة من ٢٠١٢-٢٠١٥

السنه	الإنمائي (تنموي)	الإنساني
٢٠١٢	١,١٧٢,٧٩٩,٨٠١	٧٨٨,٧٨٧,٣٥٥
٢٠١٣	٣,٤٣٧,٨٢٥,٠٤٦	١,٦٥٢,٢٤٧,٦٥٧
٢٠١٤	٥,٢٨٧,٥٠١,٣٨٥	٥٩٣,٧٢٤,٤٤٢
٢٠١٥		١,١٥٤,٦٤٦,١٠٨

٥١. ولا تقتصر مساهمات الدولة على تقديم المساعدات الإنسانية والإنمائية فقط، بل تتجاوز ذلك إلى طرح مبادرات إنسانية وإنمائية على الصعيد الدولي، حيث قامت الدولة بطرح عدد من المبادرات منها على سبيل المثال لا الحصر:

- مبادرة "هوب فور" منذ يونيو ٢٠١٠ بنيو يورك لتعزيز فعالية وتنسيق استخدام أصول الدفاع العسكري والمدني لمواجهة الكوارث الطبيعية.
- مبادرة "حماية التعليم في مناطق النزاعات وانعدام الأمن" (مؤسسة التعليم فوق الجميع سابقاً) منذ ٢٠٠٨، وهي مبادرة دولية تعنى بحماية ودعم وتعزيز الحق في التعليم بالمناطق الواقعة أو المهددة بالأزمات والصراعات والحروب.

- مبادرة " الفاخورة " منذ عام ٢٠٠٩، وتهدف إلى دعم وحماية الطلبة والمدارس في مناطق الصراعات حول العالم وخاصة في غزة.
- مبادرة "عَم طفلا" وهي مبادرة عالمية تهدف إلى تقليص أعداد الأطفال الذين فقدوا حقهم في التعليم في جميع أنحاء العالم بسبب النزاعات والحروب والكوارث الطبيعية، وكذلك الأطفال الذين يعيشون في الأحياء الفقيرة في المدن أو المناطق الريفية النائية، والفئات التي يمكن أن تواجه تحديات خاصة للحصول على التعليم مثل الفتيات والمعاقين والأقليات.
- تأسيس "المؤسسة القطرية الموريتانية للتنمية الاجتماعية" بموريتانيا. وتتضمن نشاطاتها برامج لمحو الأمية وخاصة لدى الأطفال، وتشمل تعليمهم وتأهيلهم وتأسيس مؤسسات مُصغرة لمساعدتهم.
- إنشاء صندوق قطر للتنمية والذي يهدف إلى مساعدة الدول العربية وغيرها من الدول النامية الأخرى في تطوير اقتصاداتها وتنفيذ برامج التنمية فيها.

٥٢. في إطار سياسة الانفتاح التي تنتهجها الدولة في استضافة الفعاليات الكبرى المعنية بحقوق الإنسان، استضافت دولة قطر منتدى آسيا الأول للأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أبريل ٢٠١٦، والتي جاءت انطلاقاً من الاهتمام الكبير الذي توليه الدولة لتعزيز حقوق الإنسان وحمايتها على جميع المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، وقد حظي المنتدى، والذي هدف إلى زيادة الوعي بالمبادئ التوجيهية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والتعرف على الإجراءات الملموسة التي يمكن اتخاذها للتصدي لانتهاكات حقوق الإنسان المتعلقة بالأعمال التجاري، بمشاركة أكثر من ٤٠٠ مشارك من ٦٠ دولة.

## الجزء الثالث: التدابير والإجراءات المتعلقة بتنفيذ ملاحظات وتوصيات لجنة الميثاق

### بشأن التقرير الأولي للدولة

٥٣. حرصاً من دولة قطر على تنفيذ توصيات لجنة حقوق الإنسان العربية (لجنة الميثاق العربي لحقوق الإنسان) والتي أسفرت عن مناقشة تقريرها الأولي خلال عام ٢٠١٣، اتخذت الدولة العديد من التدابير والإجراءات لضمان التطبيق الفعال لهذه التوصيات والتي سيتم تناولها وفقاً للمحاور التالية:

- أولاً: نشر الميثاق العربي لحقوق الإنسان
- ثانياً: التدابير والاستراتيجيات والسياسات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان
- ثالثاً: التدريب وبناء القدرات ونشر الوعي في مجال حقوق الإنسان

### أولاً: نشر الميثاق العربي لحقوق الإنسان

٥٤. إضافة إلى ما تمت الإشارة إليه في التقرير الأولي للدولة حول جهود الدولة في نشر اتفاقيات حقوق الإنسان التي صادقت عليها الدولة، فقد الزم الدستور القطري في مواده (٦) و (٦٨) الدولة بالاتفاقيات حيث نصت المادة (٦) منه على (تحتزم الدولة المواثيق والعهود الدولية، وتعمل على تنفيذ كافة الاتفاقيات والمواثيق والعهود الدولية التي تكون طرفاً فيه)، وكذلك نصت المادة رقم (٦٨) منه على (يبرم الأمير المعاهدات والاتفاقيات بمرسوم ويبلغها إلى مجلس الشورى مشفوعة بما يناسب من البيان. وتكون للمعاهدة أو الاتفاقية قوة القانون بعد التصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية). وعليه، فقد نُشرت اتفاقيات حقوق الإنسان التي انضمت إليها الدولة في الجريدة الرسمية بما فيها الميثاق العربي لحقوق الإنسان، حيث صدر المرسوم رقم (٦٦) لسنة ٢٠١٣ بالتصديق على الميثاق العربي لحقوق الإنسان ونشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (١٨) لسنة ٢٠١٣. وبذلك أصبحت ضمن إطار منظومة القانون الوطني وبالتالي يمكن للمحاكم الاستعانة به أو تطبيقه.

## ثانياً: التدابير والاستراتيجيات والسياسات لتعزيز وحماية حقوق الإنسان

### أ- عقوبة الإعدام

٥٥. بالإضافة إلى ما تم ذكره في التقرير الأولي للدولة، الفقرة ٤٥ منه، حول عقوبة الإعدام، فقد واصلت الدولة تنظيم الإجراءات وإصدار التشريعات المتعلقة بموضوع عقوبة الإعدام حيث نظم قانون الإجراءات الجنائية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٤ الطعن في أحكام الإعدام والضمانات اللازمة بشأنه، بأن يكون الحكم نهائياً ومستنفذاً لجميع طرق الطعن وأوجب القانون وجود محام للدفاع عن المتهم في جميع مراحل المحاكمة وألا يكون الحكم نافذاً إلا بالتصديق عليه من قبل سمو الأمير، ويجوز التنازل عن الحق من قبل ولي الأمر والإعفاء إذا كانت الجرائم خاصة بأولياء الدم حيث يتم التنازل من قبلهم بعد الموافقة على استلام الدية.

وتجدر الإشارة إلى عدد من القواعد التي التزمها المشرع القطري بشأن الجرائم المعاقب عليها بعقوبة الإعدام، والتي تتضمن:

- أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص في القانون يصدر من الهيئة المختصة، فيمتنع على القاضي إيقاع عقوبة من عنده ولو اعتقد أنها أفضل من العقوبة المنصوص عليها قانوناً، وإن تكون هذه العقوبة شخصية بمعنى أنها تصيب الجاني ولا تتعداه إلى من سواه، وإن تكون عامة تطبق على كل شخص بغير تمييز من حيث الجنس أو اللون أو العرق.
- أن عقوبة الإعدام هي من العقوبات الخطيرة التي أحاطها المشرع بسياج من الضمانات أهمها أنها لا يحكم بها إلا من خلال محاكمات طويلة ودقيقة يكفل فيها حق المتهم في الدفاع عن نفسه من خلال النص على وجود محام يقوم بأداء هذا الدور، فإذا لم يكن في إمكانية المتهم توكيل محام أوجب القانون على المحكمة أن تتدب له محام يقوم بالدفاع عنه بشكل جدي لإبداء كل ما من شأنه إثبات براءته وإلا بطلت إجراءات المحاكمة، فضلاً على ذلك فإن المحاكمة تتم أمام قضاة ضمن الدستور لهم الاستقلالية المطلقة ممن يشهد لهم بالعلم والنزاهة والتجرد.

- كما أوجب القانون لصدور الحكم بعقوبة الإعدام أن يصدر بإجماع آراء الدائرة التي تنظر القضية، وذلك خروجاً على القاعدة العامة في هذا الشأن حيث يكفي فيها بأن تصدر الأحكام بأغلبية أعضائها، كما أوجب القانون على النيابة العامة . بخلاف حق المتهم في الطعن على الحكم - أن تعرض الحكم الصادر بالإعدام على محكمة الاستئناف ثم محكمة التمييز للتأكد من صحة الإجراءات وتوافر الدليل اليقيني على ارتكاب المتهم للجرم المستحق لتلك العقوبة الخطيرة، ثم تختتم الإجراءات من وجوب عرض الحكم بعد كل هذه الإجراءات وما انطوت عليه من ضمانات تمنع وقوع ثمة خطأ على أمير الدولة للتصديق على الحكم وما يملكه قانونياً من حق إصدار العفو أو تخفيف العقوبة إذا كان لذلك مقتضى، كما جعل لأولياء الدم المضرورون من الجريمة حق العفو وذلك في قضايا القتل العمد.

- إن العقوبة هي الجزاء المقرر لمصلحة الجماعة على انتهاك أحكام القانون، كما هي تمثل إصلاحاً للجاني، إلا أن عقوبة الإعدام وما تنطوي عليه من إزهاق روح الجاني فإنها على هذا النحو مقررة لمصلحة الجماعة ولا تمثل إصلاحاً للجاني بطبيعة الحال، ولذلك فإنها لا تقرر في القانون إلا في حالات محددة.

- لا إسراف في توقيع عقوبة الإعدام، ولكن تظل العقوبة منصوصاً عليها في التشريع للتطبيق عند ارتكاب الجرائم الكبرى وغير العادية بما لا يتصور أن تكون عقوبة غير عقوبة الإعدام مكافئاً لها، وبخاصة جرائم القتل لما يمثله هذا النشاط من خطورة إجرامية على سلامة أفراد المجتمع وتكون هذه العقوبة هي خط دفاع المجتمع المشروع عن نفسه تجاه سلوك شاذ وخطير لا يمكن السماح باستمراره، ومع ذلك يظل باب تخفيف الحكم مشروعاً بيد ولي الدم (المضرور) من خلال العفو.

- إن إلغاء عقوبة الإعدام بشكل مطلق من شأنه أن يدفع كل مضرور إلى أن يقيم العدل بنفسه وهو ما يؤدي إلى شيوع الفوضى داخل المجتمع، ومن ثم تظل الحاجة إلى اعتبارها قائمة لتطبيقها في جرائم محددة ومحدودة تتكافأ فيها

العقوبة مع الجرم المرتكب، كما يجب أن تحيطها العديد من الضمانات التي سلف وأن أشرنا إليها.

- أما بشأن الأطفال فإنه من المقرر وفقاً لنص المادة ١٩ من القانون رقم (١) لسنة ١٩٩٤ بشأن الأحداث أنه "إذا ارتكب الحدث الذي تجاوز سنه أربع عشرة سنة ولم يبلغ ست عشرة سنة جنائية أو جنحة فلا يجوز الحكم عليه بالإعدام".
- أما بشأن المرأة الحامل فإنه يوقف تنفيذ عقوبة الإعدام على المرأة الحامل إلى أن تضع مولودها، فإذا وضعت حياً وكان الحكم بإعدامها قصاصاً أو حداً يؤجل تنفيذ الحكم لمدة سنتين بعد وضعها، أما إذا كان الحكم بإعدامها تعزيراً، فيجوز أن يستبدل بعقوبة الإعدام الحبس المؤبد.
- أما بشأن المتهمين المصابين بعاهة عقلية أو مرض نفسي جسيم، إذا ثبت أن المتهم غير قادر على الدفاع عن نفسه بسبب عاهة عقلية أو مرض نفسي جسيم، طرأ بعد وقوع الجريمة، يوقف رفع الدعوى عليه أو استمرار محاكمته حتى زوال ذلك السبب، ويودع المتهم، في هذه الحالة، مأوى علاجي مخصص لذلك وذلك بأمر من النيابة العامة أو المحكمة، المنظورة أمامها الدعوى، حسب الأحوال. أما إذا ثبت وفقاً للفحص الطبي المتخصص والدقيق أن المتهم كان مصاباً بعاهة عقلية أو مرض نفسي وقت ارتكابه الجريمة، فإن النيابة تأمر بعدم وجود حق لإقامة الدعوى الجنائية، أو تحكم المحكمة المحال إليها القضية ببراءة المتهم، فإذا صدر الأمر بعدم وجود حق لإقامة الدعوى الجنائية أو صدر الحكم ببراءة المتهم وكان ذلك بسبب عاهة عقلية أو مرض نفسي جسيم، تأمر الجهة التي أصدرت الأمر أو الحكم بإيداع المتهم في مأوى علاجي إلى أن تقرر هذه الجهة إخلاء سبيله بناء على تقارير طبية. وفي جميع الأحوال لا يتم الحكم بالإعدام أو بغيره على من ثبت إصابته بعاهة عقلية أو مرض نفسي لانعدام المسؤولية.



## ب- التعذيب

٥٦. فضلاً عن المعلومات الواردة في التقرير الأولي للدولة الفقرة (٤٦) فقد جرم قانون العقوبات القطري ارتكاب أفعال التعذيب أو استعمال القوة أو التهديد بكافة صورها في المواد (١٢٩-١٦٤) منه.

كما أن المادتين (١٥٩) ، (١٥٩مكرراً) من قانون العقوبات (المضاف) بالقانون رقم (٨) لسنة ٢٠١٠ عاقبتا على ارتكاب جرائم التعذيب بعقوبات مقيدة بالحرية بلغ أشدها عقوبة الإعدام أو الحبس المؤبد، حيث تنص المادة (١٥٩) على: "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات، كل موظف عام استعمل القوة أو التهديد مع متهم أو شاهد أو خبير أو أمر بذلك لحمله على الاعتراف بجريمة أو على الإدلاء بأقوال أو معلومات بشأنها أو لكتمان أمر من هذه الأمور.

وإذا ترتب على فعل الموظف إصابة المجني عليه بعاهة مستديمة، عوقب الجاني بالحبس مدة لا تتجاوز عشر سنوات. وإذا ترتب على هذا الفعل وفاة المجني عليه، عوقب الجاني بالإعدام، أو الحبس المؤبد".

تنص المادة (١٥٩ مكرراً) على "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز خمس سنوات، كل موظف عام، أو أي شخص آخر يتصرف بصفته الرسمية، استعمل التعذيب أو حرض أو وافق عليه أو سكت عنه، مع شخص ما. وإذا ترتب على التعذيب إصابة المجني عليه بعاهة مستديمة، عوقب الجاني بالحبس مدة لا تتجاوز عشر سنوات. وتكون العقوبة الإعدام أو الحبس المؤبد، إذا ترتب على التعذيب وفاة المجني عليه. ويعد تعذيباً أي عمل ينتج عنه ألم أو معاناة شديدين، جسدياً كان أم معنوياً، يلحق عمداً بشخص ما لأغراض الحصول منه، أو من غيره، على معلومات أو على اعتراف، أو معاقبته على عمل ارتكبه، أو يشتبه في أنه قد ارتكبه، هو أو شخص آخر أو تخويله أو إرغامه هو أو أي شخص آخر، أو عندما يلحق مثل هذا الألم أو العذاب لسبب يقوم على التمييز أيّاً كان نوعه. ولا يشمل ذلك الألم أو المعاناة الناشئ فقط عن عقوبات قانونية أو الملازم لهذه العقوبات أو الذي يكون نتيجة عرضية لها".

وفقاً للمادة (٣٧٥) من قانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون الإجراءات الجنائية والتي تنص على "تسقط العقوبة المحكوم بها في جناية بمضي عشرين سنة، إلا إذا كانت بالإعدام فتسقط بمضي ثلاثين سنة.

وتسقط العقوبة المحكوم بها في جنحة بمضي خمس سنوات.

وتسقط العقوبة المحكوم بها في مخالفة بمضي سنتين.

وتبدأ مدة السقوط من وقت صيرورة الحكم البات".

فإن جريمة التعذيب في صورتها المشددة تسقط عقوبتها بمضي (٣٠ سنة) إذا كانت جريمة التعذيب معاقب عليها بالإعدام.

أن قانون الإجراءات القانونية القطري المشار إليه، قد وضع إجراءات فعالة تحول دون سقوط العقوبات المحكوم بها، والمتمثلة في المواد التالية:

- المادة (٣٧٦) والتي تنص على (تنقطع مدة سقوط العقوبة بالقبض على

المحكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية، وبكل إجراء من إجراءات التنفيذ التي تتخذ

في مواجهته أو تصل إلى علمه، أو إذا ارتكب المحكوم عليه خلالها جناية أو

جنحة من نوع الجريمة المحكوم عليه من أجلها أو مماثلة لها).

- المادة (٣٧٧) والتي تنص على (يوقف سريان مدة سقوط العقوبة كل مانع

يحول دون مباشرة التنفيذ سواء كان قانونياً أو مادياً. ويعتبر وجود المحكوم عليه

في الخارج، مانعاً يوقف سريان المدة).

- المادة (٣٧٨) والتي تنص على (إذا توفي المحكوم عليه، بعد الحكم عليه بحكم

بات، تنفذ العقوبات المالية والتعويضات وما يجب رده والمصاريف في تركته).

٥٧. أما بشأن التوصية المتعلقة بدعوة الدولة لتفعيل دور الهيئات المعنية بالتحقيق في

كافة شكاوى التعذيب أو سوء المعاملة ودعم استقلاليتها، فتجدر الإشارة إلى أن هنالك

ثلاث آليات وطنية تختص بها الجهات الحكومية من أجل ضمان حماية حقوق

المحتجزين من التعذيب، هي:

### ١- التفتيش الدوري الذاتي:

وفقاً لللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العقابية والإصلاحية، يتولى الضابط المسؤول عن إدارة المؤسسة التفتيش للتحقق من استيفاء شروط الأمن والصحة والنظافة داخل المؤسسة، وإثبات ذلك في السجل الخاص بالتفتيش الدوري وتقديم تقارير دورية وكلما اقتض الأمر إلى مدير إدارة المؤسسات العقابية والإصلاحية عن أوضاع المؤسسة (مدى كفايتها لتأمين حقوق المحبوسين للوقوف على مدى تمتعهم بالحقوق والضمانات المقررة بموجب القانون).

### ٢- رقابة النيابة العامة:

وفقاً لأحكام الإشراف القضائي لأعضاء النيابة الواردة في قانون الإجراءات الجنائية، ووفقاً لما ورد في اللائحة التنفيذية لقانون المؤسسات العقابية والإصلاحية، لأعضاء النيابة العامة دخول المؤسسات التي تقع ضمن دوائر اختصاصهم وذلك للتأكد من عدم وجود محبوس بصفة غير قانونية، ولهم في سبيل تحقيق هذا الغرض الاطلاع على السجلات وعلى أوامر القبض والحبس وأن يأخذوا صوراً منها وأن يتصلوا بأي محبوس ويسمعوا منه أي شكوى يريد أن يبديها لهم.

### ٣- آليات الرقابة و الرصد في نطاق وزارة الداخلية:

وفقاً لما ورد في دليل حقوق وواجبات المحبوسين في إدارة المؤسسات العقابية والإصلاحية، وفي إطار عمل إدارة حقوق الإنسان التابعة لوزارة الداخلية، تضطلع فرق تفتيش مختصة بزيارات مفاجئة للمؤسسات العقابية والإصلاحية للوقوف على أوضاع المؤسسات والمحبوسين قدر صلة الأمر بتأمين حقوق المحبوسين، وذلك على وفق استبانات تطوي على أسئلة شاملة تُفحص الإجابة عنها من قبل المعنيين في المؤسسات عن مستوى أعمال حقوق النزلاء المعيشية والمدنية والقانونية والتربوية والاجتماعية والصحية وغيرها من الحقوق.

٥٨. وقد دأبت الدولة على تفعيل دور الهيئات المعنية بالتحقيق في كافة شكاوى التعذيب أو سوء المعاملة ودعم استقلاليتها، حيث نص قانون الخدمة العسكرية في المادة (٧٢) منه على الأفعال المحظورة على العسكري إتيانها ومنها ما نصت عليه الفقرة (١٦) من هذه المادة على أن من بين الأفعال المحظورة (إساءة العسكري استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة له أو تجاوز حدود واجباته الوظيفية)، حيث يندرج التعذيب ضمن هذا المفهوم ويقع مرتكبه من أعضاء قوة الشرطة تحت طائلة المسؤولية التأديبية، إذ يحال إلى المجلس التأديبي الابتدائي في الوزارة، ودون الإخلال بإقامة الدعوى الجنائية استناداً لقانون العقوبات في مواجهته، ذلك فضلاً عن إمكانية إقامة الدعوى المدنية عليه أمام المحاكم المختصة للمطالبة بالتعويض عما لحق الضحية من ضرر بدني أو معنوي، وفقاً للقواعد العامة في القانون المدني.

علماً بأن سجلات إدارة الشؤون القانونية بوزارة الداخلية الخاصة بالتحقيق مع أعضاء قوة الشرطة لا تفيد بوجود حالات مسبقة تتعلق بممارسة التعذيب أو إساءة المعاملة.

أما فيما يتعلق بإعادة التأهيل، فإن مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي بالمؤسسة القطرية للعمل الاجتماعي يقدم برنامجاً متكاملًا في التأهيل، وذلك من خلال كادر متخصص في إعادة تأهيل ضحايا العنف من النساء بهدف تعافيهن ودمجهن في المجتمع مرة أخرى، حيث يقدم مركز الحماية والتأهيل الاجتماعي خدمات الرعاية الأساسية (خدمة الإيواء) من خلال توفير أماكن إيواء لحماية الحالات والتمتع بالخدمات الترفيهية والمعيشية والأنشطة الرياضية والمشاركة في الفعاليات والمناسبات الوطنية، وخدمات الرعاية النهارية (أنشطة التأهيل وإعادة التأهيل في كل من قسم الخدمات التأهيلية وقسم الرعاية الداخلية) والتي تقدم الخدمات التأهيلية من خلال جلسات تأهيل نفسية فردية وجلسات تأهيل نفسية جماعية وجلسات تأهيل اجتماعية فردية وجلسات تأهيل اجتماعية جماعية، كما تشمل الخدمات الطبية والتمريضية وخدمات التأهيل الوظيفي وخدمات دعم الاقربان/ الدعم الذاتي، وكذلك تقدم أنشطة ومحاضرات تثقيفية.

خدمات الرعاية اللاحقة والرعاية المستمرة (الدمج الاجتماعي) والتي تعمل على الخدمة الاجتماعية من خلال التواصل مع الأسرة والجهات المختصة والزيارة الميدانية للجهات المختصة والمتابعة الاجتماعية (التواصل مع الحالة) كما تقوم بالتواصل مع أسر







تشریح: (تعمیراتی عملیات) میں (۱۰۰/۷۰) کے برابر (۱۰۰/۷) کے برابر ہے:

۱۰۰/۷ = (تعمیراتی عملیات) میں (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

۲. تعمیراتی عملیات

۸۷% تعمیراتی عملیات کے برابر ہے ۱۰.۸ (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۷۶۱.۷۸) کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۳۱.۰۸) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

۲. تعمیراتی عملیات

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

۲. تعمیراتی عملیات

(۱۰۰/۷) کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے

تعمیراتی عملیات کے برابر ہے (۱۰۰/۷) کے برابر ہے



- متساوون أمام القانون: بدلالة المادة (٣٥) منه (الناس متساوون أمام القانون لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل، أو اللغة، أو الدين).
- ومتساوون أمام القضاء: بدلالة المادة (١٣٥) منه (التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة، ويبين القانون إجراءات وأوضاع ممارسة هذا الحق).
- ومتساوون في الحماية من الإجراءات الجنائية التعسفية، والتعذيب: بدلالة المادة (٣٦) منه (الحرية الشخصية مكفولة ولا يجوز القبض على إنسان أو حبسه أو تفتيشه، أو تحديد إقامته أو تقييد حريته في الإقامة والتنقل إلا وفقاً لأحكام القانون ولا يعرض أي إنسان للتعذيب أو للمعاملة الحاطة بالكرامة ويعتبر التعذيب جريمة يعاقب عليها القانون).

#### د. الحبس الاحتياطي

٦٥. كفل القانون الجنائي القطري حقوق الإنسان للأشخاص المحبوسين احتياطياً، ذلك فضلاً عن معالجته مسألة عدم التوسع في اللجوء إلى إجراء الحبس الاحتياطي، وذلك على النحو الآتي:

#### • الضمانات القانونية للأشخاص المحبوسين احتياطياً ووسائل تعزيزها:

٦٦. يقف في مقدمة هذه الضمانات ما ورد في المادة (٣٦) من الدستور المنوه عنها آنفاً التي تضمنت الحماية الدستورية لحقوق المحبوسين احتياطياً في مواجهة أي انتهاك أو انتقاص أو مساس بهذه الحقوق قد تقدم عليها الإدارة، أو المشرع، أو القضاء. وفيما يخص وضع المسألة في التشريعات الجنائية، فقد انطوت على الضمانات التالية:

#### - الضمانة الأولى:

٦٧. تقرير إجراء الاحتجاز من قبل سلطة التحقيق المختصة التي تتميز بالكفاءة والاستقلالية وحسن التقدير وتمثل بـ(النيابة العامة)، وهي هيئة قضائية مستقلة، وهو ما نصت عليه المادة (١) من القانون رقم (١٠) لسنة ٢٠٠٢ بشأن النيابة العامة.



وفضلاً عن الضمانات القانونية آفة الذكر ثمة وسائل قانونية لتعزيز هذه الضمانات وهي كالآتي:

#### - في قانون الإجراءات الجنائية:

٧٢. حيث حدد القانون وسيلتين مهمتين:

- أ. حق أعضاء النيابة العامة دخول الأماكن المخصصة للحبس، للتأكد من عدم وجود محبوس بصفة غير قانونية ولهم أن يطلعوا على السجلات وأوامر القبض والحبس وأن يأخذوا صوراً منها وأن يتصلوا بأي محبوس ويسمعوا منه أي شكوى، ويجب أن تقدم لهم ما يلزم من مساعدة لحصولهم على المعلومات التي يطلبونها.
- ب. حق كل محبوس في أحد الأماكن المخصصة للحبس أن يقدم شكوى كتابية أو شفوية في أي وقت للقائم على إدارتها، ويطلب منه تبليغها للنيابة العامة بعد إثباتها في سجل يعد لذلك.
- ج. على كل من علم بوجود محبوس بصفة غير قانونية أو في مكان غير مخصص للحبس أن يخطر أعضاء النيابة العامة.

#### - في قانون العقوبات القطري رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤:

٧٣. قضى القانون بالمعاقبة على (الخطف والقبض والحجز) حيث نص في المادة (٣١٨) منه بالقول ( يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز عشر سنوات كل من خطف شخصاً أو قبض عليه، أو حجزه، أو حرمه من حريته بأي وسيلة كانت على خلاف القانون).

#### - في قانون الخدمة العسكرية رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٦:

٧٤. قضى القانون بالآتي:

- أ. ينظر إلى خروج (عضو قوة الشرطة) الذي ينطبق عليه هذا القانون، على الضمانات القانونية والوسائل القانونية آفة الذكر على انه يندرج ضمن (إساءة استعمال الصلاحيات والسلطات المخولة له، أو تجاوز حدود واجباته الوظيفية) وذلك على وفق الفقرة (١٦) من قائمة الأفعال التي يحظر على العسكري ارتكابها الواردة في المادة (٧٢) من القانون.

ب. يخضع عضو قوة الشرطة للمسائلة التأديبية عن ارتكابه الأفعال المحظورة محل المادة السابقة أو إذا خرج على مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة، ودون الإخلال بإقامة الدعوى المدنية، أو الجنائية عند الاقتضاء وذلك وفقاً للمادة (٧٣) من القانون.

#### - في الآليات الإجرائية المستقلة والحكومية لرصد تقويم أوضاع حقوق الإنسان:

٧٥. وتتمثل في الآتي:

- أ. تقوم اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في إطار اختصاصها بمراقبة أوضاع حقوق الإنسان ومنها أوضاع (الأشخاص المحتجزين) وأماكن احتجازهم.
- ب. عمل إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية في إطار آلية رصد وتقويم أوضاع حقوق الإنسان للمحتجزين والمسجونين وأماكن الاحتجاز والمؤسسات العقابية والإصلاحية.

#### واقع معالجة عدم التوسع في اللجوء إلى إجراء الحبس الاحتياطي:

٧٦. ثمة منحى قانوني يكشف عن أبعاد اجتماعية وإنسانية وتربوية في السياسة العقابية القطرية، تتمثل باتجاه المشرع القطري إلى عدم التوسع في إجراءات الحبس الاحتياطي (العقوبات السالبة)، واستبدالها بتدابير بديلة اصطلح على تسميتها بالأدبيات الجنائية والاجتماعية بـ (التدابير غير الإحتجازية) وفيما يلي واقع معالجة هذه المسألة في القوانين الجنائية ذات الصلة:

#### ١. وضع المسألة في قانون الإجراءات الجنائية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٤:

٧٧. قضى القانون بالتدابير غير الإحتجازية الآتية:

أ. الإفراج المؤقت: وذلك بنص المادة (١١٩) من القانون (للنيابة العامة أن تأمر بالإفراج المؤقت عن المتهم المحبوس احتياطياً من تلقاء نفسها، أو بناءً على طلب المتهم).

ب. الإفراج المشروط: وذلك وفقاً لنص المادة (٣٦٠) من القانون (يجوز الإفراج تحت شرط عن كل محكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية إذا توافرت في حقه الشروط

المنصوص عليها في قانون تنظيم السجون ويكون الإفراج تحت شرط بأمر من النائب العام بناءً على طلب وزير الداخلية أو من ينيبه (...).

ج. تأجيل تنفيذ العقوبة المقيدة للحرية في حالات مختلفة:

- على المرأة الحامل حتى تضع حملها وانقضاء مدة سنتين على الوضع، وذلك وفقاً لنص المادة (٣٥٣) من القانون.
- إذا كان المحكوم عليه مصاباً بمرض يعرض بذاته أو بسبب التنفيذ حياته للخطر حتى يزول سبب التأجيل، وذلك وفقاً لنص المادة (٣٥٤) من القانون.
- إذا أصيب المحكوم عليه بعاهة في العقل حتى يبرأ، ويودع في مأوى علاجي على أن تخصم المدة التي يقضيها فيه من مدة العقوبة المحكوم بها، وذلك وفقاً لنص المادة (٣٥٥) من القانون.
- إذا كان محكوماً على رجل وزوجته بعقوبة مقيدة للحرية ولو عن جرائم مختلفة ولم يكونا محبوسين من قبل جاز تأجيل تنفيذ العقوبة على أحدهما حتى يفرج عن الآخر وذلك إذا كانا يكفلان صغيراً لم يتم ستة عشر سنة كاملة، وكان لهما محل إقامة معروف في قطر، وذلك وفقاً لنص المادة (٣٥٦) من القانون.

٢. وضع المسألة في قانون العقوبات رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤:

٧٨. لجأ القانون إلى اعتماد مبدأ الاختيار ما بين عقوبة الحبس أو الغرامة وذلك عند ارتكاب الجرائم التي تتدرج ضمن (الجنح)، وذلك بنص المادة (٢٣) التي وردت كالآتي:  
(الجنح هي الجرائم المعاقب عليها بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على ألف ريال أو بإحدى هاتين العقوبتين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك).  
وذلك يعني أن المشرع القطري قد منح القضاء سلطة تقديرية تجعله يلجأ لعقوبة غير احتجازه بديلة عن العقوبة السالبة للحرية، وذلك في حال لم تكن الجنحة المرتكبة من الجسامة، أو الجاني من الخطورة بحيث يؤثر تركه طليقاً في هذه الحالة، على سلامة وأمن المجتمع، وخدش شعور الضحية بالعدالة.

وذات المبدأ هو الذي حكم أمر المعاقبة على المخالفات، وذلك بنص المادة (٢٤) من القانون والتي نصت على: (المخالفات هي الجرائم المعاقب عليها بالغرامة التي لا تزيد على ألف ريال).

أما فيما يتعلق ب(التشغيل الاجتماعي)، تعزيزاً للمسألة في القانون الجنائي:

٧٩. ثمة تطور لافت طراً على القانون الجنائي القطري يعكس قناعة وإيمان المشرع القطري بالأبعاد الاجتماعية للتدابير غير الاحتجازية، ومفاده استحداث عقوبة التشغيل الاجتماعي كعقوبة أصلية وذلك بالقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٩ بتعديل بعض أحكام قانون العقوبات رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤، وقد لزم إضافة عقوبة (التشغيل الاجتماعي) إجراء تعديل على تعريف الجرح الوارد في المادة (٢٣) من القانون، حيث أوضحت تنص على ما يلي: (الجرح هي الجرائم المعاقب عليها بالحبس لمدة لا تزيد على ثلاث سنوات وبالغرامة التي لا تزيد على ألف ريال أو بالتشغيل الاجتماعي، أو بإحدى هذه العقوبات ما لم ينص القانون على خلاف ذلك).

٨٠. تبنى المشرع القطري ذات المنهج الذي سلكته تشريعات جنائية عديدة في التأكيد على حقيقة أن تكون العقوبة إصلاحية وتأهيلية في المقام الأول. وبشأن مفهوم عقوبة التشغيل الاجتماعي وأنماطها، فقد أضاف التعديل بقانون رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٩ بالمادة (٦٣) مكرر تعريفاً لعقوبة التشغيل الاجتماعي بنصه على الآتي (عقوبة التشغيل الاجتماعي هي إلزام المحكوم عليه بأن يؤدي لمدة محددة، عملاً من الأعمال الاجتماعية المرفقة بهذا القانون). وقد حدد التعديل المستحدث لقانون العقوبات على سبيل الحصر، الأعمال الاجتماعية موضوع هذه العقوبة بالآتي:

- حفظ أو تحفيظ ما تيسر من القرآن الكريم.
- محو الأمية.
- رعاية الأحداث.
- رعاية ذوي الإعاقة.
- نقل المرضى.

- تنظيف الطرق والشوارع والميادين العامة والشواطئ والروض والمحميات الطبيعية.
- تنظيف المساجد وصيانتها.
- تنظيم وتنظيف وصيانة المنشآت الرياضية وبيع التذاكر.
- تنظيم وتنظيف وصيانة المكتبات العامة.
- زراعة وصيانة الحدائق العامة.
- تحميل وتفريغ الحاويات بالموانئ.
- معاونة الأفراد العاملين بالدفاع المدني في أعمالهم.
- أعمال البريد الكتابية.
- الأعمال الإدارية بالمراكز الصحية.
- الأعمال الكتابية وقيادة المركبات في مجال مراقبة الأغذية.
- تعبئة الوقود.

### ٣. وضع المسألة في قانون الأحداث رقم (١) لسنة ١٩٩٤:

٨١. ليس من المستغرب أن تحظى (فكرة التدابير غير الاحتجازية) بمكانتها المميزة في قانون الأحداث، وذلك في ضوء الطبيعة الوقائية لهذا القانون الذي تعاملت أحكامه بآليات استثنائية ذات طابع تربوي واجتماعي مع الأحداث الذين يدعى ارتكابهم فعلاً محظوراً بموجب قانون العقوبات، حيث تكفل القانون بتشكيل شرطة ونيابة ومحكمة ومؤسسات رعاية وحماية وإعادة إصلاح وتأهيل خاصة بالأحداث، الأمر الذي يحقق (المصلحة الفضلى للطفل) والتي أكدت عليها اتفاقية حقوق الطفل.

٨٢. نص القانون على (التدابير غير الاحتجازية) كبديل للعقوبات السالبة للحرية في مواجهة (الأحداث)، في أكثر من موضع وبنحو يتسق مع (قواعد طوكيو الخاصة بالتدابير غير الاحتجازية) حيث يتضح ذلك بما نصت عليه المادة (٨) منه كالآتي:

(إذا ارتكب الحدث الذي لم يتجاوز أربع عشرة سنة جنائية أو جنحة فلا يجوز الحكم عليه بالعقوبات أو التدابير المقررة لتلك الجرائم فيما عدا المصادرة أو إغلاق المحل، ويحكم بأحد التدابير التالية:

أ. التوبيخ.

ب. التسليم.

ج. الإلحاق بالتدريب المهني.

د. الاختبار القضائي.

هـ. الإيداع في إحدى الدور المخصصة للإعداد الاجتماعي.

و. الإيداع في مؤسسة صحية.

الأمر الذي يفصح عن حقيقة مفادها أنه ليس من بين هذه التدابير ( الاحتجاز بالمعنى المتعارف عليه في الأدبيات الجنائية).

٨٣. أن المقصود بالإيداع في إحدى الدور المخصصة لأغراض الإعداد الاجتماعي هو تأهيل الحدث تربوياً واجتماعياً وتكوين سلوكه المنحرف، وهذا الدور تقوم به وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، كما أن الحدث في الاختبار القضائي يوضع في بيئته الطبيعية وحاضنته الاجتماعية (الأسرة) تحت ملاحظة إدارة شرطة الأحداث بمعنى أن ليس ثمة احتجاز في هذا التدبير فإذا فشل الحدث في الاختبار فإن الأمر يعرض آنذاك على المحكمة لتتخذ ما تراه مناسباً من التدابير الأخرى الواردة في قانون الأحداث القطري.

٤. وضع المسألة في قانون تنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية رقم (٣) لسنة

٢٠٠٩:

تضمن هذا القانون تدابير غير احتجازه أثناء فترة تنفيذ الشخص المدان للعقوبة وتشمل الآتي:

أ. الإفراج تحت شرط :

٨٤. المنظم في هذا القانون وفق أحكام الفصل الحادي عشر منه (المواد من ٦٧ ولغاية ٧٢) حيث جاء في المادة (٦٧) أنه ( .. يجوز الإفراج تحت شرط عن كل محبوس قضائياً إذا كان قد أمضى في المؤسسة ثلاثة أرباع مدة العقوبة، وتبين أن



سلوكه أثناء وجوده في المؤسسة يدعو إلى الثقة في تقويم نفسه وذلك ما لم يكن في الإفراج عنه خطر على الأمن العام، ولا يجوز أن تقل المدة التي تقضى في السجن عن تسعة أشهر وإذا كانت العقوبة هي الحبس المؤبد فلا يجوز الإفراج إلا إذا أمضى المحبوس قضائياً في المؤسسة عشرين سنة على الأقل ..).

#### ب. الإفراج الصحي:

٨٥. ورد في المادة (٤٤) من القانون ما يلي:

(.. وإذا رأى الطبيب ضرورة وقف تنفيذ أي عقوبة، مراعاة لحالة المحبوس قضائياً الصحية أو العقلية فعليه إخطار الضابط كتابة بذلك مع بيان ما يراه لازماً من رعاية فيما يتعلق بغذائه أو إقامته، وعلى الضابط عرض توصية الطبيب على اللجنة وإخطار المدير بذلك).

#### ج. العفو عن العقوبة أو تخفيفها:

٨٦. نصت المادة (٧٣) من القانون على الآتي: (يصدر بالعفو عن العقوبة أو تخفيفها قرار أميري وتشكل بقرار من الوزير، لجنة تتولى إعداد قوائم بأسماء المقترح الإفراج عنهم في المناسبات الدينية والوطنية).

٨٧. وبشأن تعويض المحبوسين احتياطياً عما يلحقهم من ضرر شخصي في حال إعلان براءتهم، فإنه تكفل بذلك القواعد العامة في القانون المدني التي تحكم مسألة التعويض عن الضرر سواء أكان مادياً أو معنوياً.

#### ذ. تعزيز وحماية حقوق الطفل

٨٨. بالإضافة إلى المعلومات الواردة في التقرير الأولي للدولة (الفقرة ٧٣، ٥٨، ٨٣) والمتضمنة التشريعات والتدابير والإجراءات المتخذة لتعزيز وحماية حقوق الطفل، فإن الدولة تسعى لأن تتسق قوانينها مع الممارسات الفضلى التي تضمن مصلحة الطفل الفضلى، حيث أنه من المعلوم أن دولة قطر قد صادقت على اتفاقية حقوق الطفل

بموجب المرسوم الأميري رقم (٥٤) الصادر بتاريخ ١٢/٠٧/١٩٩٥، ويترتب على ذلك التزامها بموائمة التشريعات المتعلقة بالطفولة لتنسق مع أحكام هذه الاتفاقية وفي هذا السياق فإن مشروع قانون الطفل المودع في الوقت الحاضر لدى اللجنة الدائمة للشؤون التشريعية قد أخذ بمبدأ (أن الطفل في تطبيق أحكامه هو كل من لم يتم من العمر ثمان عشر سنة ميلادية كاملة) وذلك اتساقاً مع المادة (١) من الاتفاقية المذكورة التي وردت بذات المضمون. وقد قامت اللجنة الداعمة للشؤون التشريعية بمخاطبة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لإبداء الملاحظات والمرئيات على مشروع قانون الطفل الحالي وإن الوزارة المذكورة في طور إعداد الملاحظات على مشروع القانون.

#### ر. تعزيز حقوق العمالة الوافدة

٨٩. صدر القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم، بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٥، وسيحل هذا القانون محل القانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩، وذلك بعد سنة من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية حيث نشر في العدد (١٩) لسنة ٢٠١٥، بتاريخ ١٣/١٢/٢٠١٥، وبموجب التشريع الجديد سيتم إلغاء نظام الكفالة والاستعاضة عنه بعقد العمل.

٩٠. وكفل القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم إلغاء نظام الكفالة في القانون السابق، لتقوم العلاقة ما بين صاحب العمل (المستقدم)، والعمال الوافد على أساس العقد المبرم بينهما، إذ يتولى الأخير تنظيم الحقوق والالتزامات المتبادلة ما بين الطرفين بدلالة المادة (٢١) منه التي أتاحت للعامل الوافد:

• الانتقال إلى صاحب عمل آخر فور انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة وذلك من دون موافقة صاحب العمل.

• والانتقال إلى صاحب عمل آخر بعد مضي مدة خمسة سنوات على اشتغاله مع صاحب العمل إذا كان العقد غير محدد المدة ومن دون موافقة صاحب العمل. ولم يقيد هذا الحق في الحالتين إلا بعد موافقة الجهة المختصة في وزارة الداخلية، ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية (لأغراض تنظيمية)، فضلاً عن

عدم الإخلال بالحقوق المقررة لصاحب العمل بموجب قانون العمل، أو استناداً إلى عقد العمل المبرم ما بين الطرفين.

وبذلك فإن القانون الجديد ضمن للعامل الوافد حرية أكبر في اختيار جهة عمله هذا بجانب معالجة مشكلة مأذونية الخروج على النحو الموضح آنفاً، علاوة على أن المادة (٢٤) من القانون أتاحت للعامل الوافد في الأحوال التي ينتهي فيها الترخيص له بالإقامة بشكل طبيعي، العودة إلى البلاد متى ما توافرت الشروط اللازمة للدخول ومن دون اشتراط مضي مدة سنتين على مغادرته للبلاد التي جرى النص عليها في القانون السابق.

٩١. بالإضافة إلى أن القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ وفي المادة (٢٦) منه وبالمقارنة مع المادة (١٤) من القانون السابق وسع خيارات وإمكانات العامل الوافد على الطعن في فصله تعسفاً من قبل صاحب العمل، أمام المحاكم المختصة. فضلاً عن تغليظ العقوبة على انتهاك حقوق الوافدين، ومن ذلك ان القانون في المادة (١/٣٩) منه رفع سقف الغرامة على حجز جوازات سفر العامل الوافد من قبل صاحب العمل من (١٠,٠٠٠) عشرة آلاف ريال كما هو مقرر في القانون السابق إلى (٢٥,٠٠٠) خمسة وعشرين ألف ريال وفقاً للقانون الجديد. بالإضافة إلى ذلك فإن الإصلاحات التي شملت الإطار القانوني المنظم لأوضاع العمالة الوافدة لم تقتصر على القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ فقط، وإنما تضمنت أيضاً تعديلات مهمة على قانون العمل قضت باستحداث نظام حماية أجور العمال الذي يكفل تسديد هذه الأجور في مواعيدها ودونما تأخير. وقد تضمن القانون أيضاً إلغاء مأذونية الخروج، بحيث يتم السماح للعامل بطلب التصريح بالخروج من الجهة الحكومية المختصة دون الرجوع لصاحب العمل.

٩٢. بشأن (توفير سبل انتصاف قانونية فعالة للعمال الذي تنتهك حقوقهم)، فإن طرق الانتصاف الإدارية والقانونية والمستقلة التي يلجأ إليها العمال الوافدين للنظر في منازعاتهم مع أصحاب العمل، باتت اليوم ظاهرة حية وملموسة وجدية في النظر بهذه المنازعات على أسس العدل والإنصاف والقوانين المرعية وتشمل كل من (القضاء

المختص، اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، إدارة العمل، إدارة حقوق الإنسان، وإدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية)، علماً بأن إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية تعاملت منذ تأسيسها إلى الآن مع أكثر من (٧٠٠٠) شكوى، تم تقديمها إلى الإدارة ودونما قيود تذكر، إذ تشكل الغالبية العظمى منها الشكاوى التي تثار في إطار علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال الوافدين، وقد بلغ عدد الشكاوى والالتماسات التي وردت إلى الإدارة (١٢٦٦) لعام ٢٠١٤ و (١٦٨٦) لعام ٢٠١٥. كما يتم تعزيز هذه المهمة بإجراء استطلاعات لرأي الجمهور المتعامل مع الإدارة من المشتكين والمتمسكين للوقوف على درجة رضاه عن خدمات الإدارة في هذا المجال، وتحليل نتائجها لأغراض تقييم الأداء على هذا الصعيد بغية تحسينه وتطويره (بواقع ٧) استطلاعات خلال الفترة من (٢٠١٠ - ٢٠١٦).

٩٣. اضطلعت وزارة الداخلية بالتعاون مع وزارة العدل في السنوات الأخيرة بالعديد من الخطوات التي تضمن سرعة الفصل في المنازعات طبقاً للقانون رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩، وعرض المخالف على الجهات القضائية المختصة خلال (٢٤) ساعة للبت فيها وذلك من خلال إنشاء نيابة لشؤون الإقامة، ومحكمة لشؤون الإقامة في إدارة البحث والمتابعة. علماً بأنه تم فتح مكتب تابع لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية في مقر الإدارة المذكورة لتلقي الشكاوى العمالية ودراستها لضمان سرعة الفصل فيها، واستيفاء العمال أصحاب الشأن لحقوقهم المالية إن وجدت.

٩٤. قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتطوير آلية تقديم الشكاوى بتقديم خدمة جديدة بعنوان (إشعار) يتم من خلالها استقبال الكتب الواردة من أصحاب العمل متمثلة بالإنذارات والاستقالات والخصومات وإنهاء الخدمات والجزاءات. وتم زيادة عدد الأجهزة الإلكترونية لتلقي الشكاوى من العمالة الوافدة إلى ٦ أجهزة لإدخال الشكاوى إلكترونياً وتوزيعها على أفرع إدارة علاقات العمل، وزيادة عدد اللغات المستخدمة في الإدخال إلى (١٠) لغات هي (عربي، إنجليزي، اردو، هندي، بنجالي، تاميل، نيبالي، فرنسي، سنهالي، فلبيني). وفي عام ٢٠١٥ بلغ عدد العمال المتقدمين

بشكاوى إلى إدارة علاقات العمل ٦١٠٠ عامل، تم تسوية شكاوى ٤١٧٠ عامل وحفظ شكاوى ١٣١٢ عامل وإحالة شكاوى ٦٢٠ عامل للقضاء و ٨ عمال للبحث والمتابعة.

٩٥. دعت اللجنة في توصياتها على التقرير الأولي للدولة إلى إعادة النظر في نص المادة (٣٨) من قانون تنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم وكفالتهم رقم (٤) لسنة ٢٠٠٩ والمادة (٧٦) من قانون تنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ بما يكفل حق العمال الوافدين في الحرية والأمان الشخصي واستبدال حجز الإبعاد بدار الإيواء يراعي في إنشائها وعملها وضع وحالة المرحلين وهو ما لا يتوافر في المؤسسات العقابية. وفي هذا الصدد، فإن المادة (٢٨) في القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ الخاص بتنظيم دخول وخروج وإقامة الوافدين تقابل المادة المذكورة في التوصية، حيث نصت على: (يجوز للوزير عند الضرورة إيداع الوافد الذي صدر حكم قضائي بإبعاده أو بترحيله من الدولة في المكان المخصص لذلك لمدة ثلاثين يوماً قابلة للتجديد لمدة أخرى مماثلة كما يجوز للوزير عند تعذر تنفيذ الحكم أو الأمر المنصوص عليهما في الفقرة السابقة أن يفرض على الوافد الإقامة في جهة معينة لمدة أسبوعين قابلة للتجديد). حيث يلاحظ على منطوق النص أن إعماله إنما يقوم عند الضرورة، التي تتمثل بموجبات أمن الدولة، أو الصالح العام (حماية الآداب العامة، أو الصحة العامة وغيرها) وفي أضيق نطاق، وحين تجد السلطة بأن وجود الوافد طليقاً سيلحق الضرر بالاعتبارات والمصالح آنفة الذكر، وقد يؤدي إلى عرقلة تنفيذ الإبعاد أو التأخير فيه. والجدير بالذكر أن حجز الإبعاد يوفر كل المتطلبات والخدمات الإنسانية للأشخاص المحتجزين لا سيما بعد تطوير (مرفق حجز الإبعاد) بما يراعي المعايير الدولية لحماية حقوق هؤلاء الأشخاص، وتأمين احتياجاتهم المختلفة.

٩٦. بشأن المادة (٧٦) من القانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ بتنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية، فإنها تنظم عمل (قسم حجز الإبعاد)، وهو المكان المخصص في المؤسسات لحجز من يتقرر إبعادهم، إلا أنه أصبح حالياً يتبع إدارة البحث والمتابعة بوزارة الداخلية لتصبح المؤسسات المعنية بتنفيذ العقوبات على الأشخاص الذين تصدر

بحقهم أحكام قضائية حتى الانتهاء من تنفيذ العقوبات، حيث يتم تسليم المحكوم عليهم، الذين يتقرر إبعادهم نتيجة للعقوبة من غير القطريين إلى إدارة تنفيذ الأحكام بغية إحالتهم إلى إدارة البحث والمتابعة لتأمين مغادرتهم.

٩٧. أما بشأن التوصية المتعلقة بفرض تشريع بالأجر المناسب لضمان تغطية نفقات المعيشة الأساسية، فقد اهتمت دولة قطر ببعض الفئات الاجتماعية ذات الدخل المتدني والمعدوم ويتضح في أول قانون للضمان الاجتماعي لدولة قطر لعام ١٩٦٣ والذي كفل للمواطن القطري وأقر حقه وحفظه له بصورة عادلة وامنه.

٩٨. بالإضافة إلى الحقوق والمميزات التي تفرضها أحكام قانون العمل، فإن الدولة قد قامت بإبرام اتفاقيات ثنائية مع الدول المرسله للعماله، تنظم العلاقة التعاقدية مع صاحب العمل، ومرفق بها العقود النموذجية الملحقة بهذه الاتفاقيات، والتي تعطي العمال العديد من المزايا التي تكفل لهم تغطية نفقات الحياة الأساسية كالإلزام بتوفير السكن المناسب للعامل أثناء فترة تعاقدته مع صاحب العمل.

٩٩. وفيما يتعلق بالتوصية الواردة على التقرير الأولي للدولة بشأن اعتماد نظام الحسابات البنكية في دفع أجور العمال الوافدين، فقد قامت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتطبيق نظام حماية الأجور تنفيذاً للتعديلات التي تمت على قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ بالمرسوم الأميري رقم (١) لسنة ٢٠١٥ حيث نصت المادة (٦٦) من القانون على (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. ويجب على صاحب العمل تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، بما يسمح بصرفه له خلال الموعد المقرر وفقاً لحكم الفقرتين السابقتين، ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا بذلك. ويصدر بالضوابط اللازمة لحماية أجور العمال قرار من الوزير) ويأتي هذا التعديل انطلاقاً من إدراك دولة قطر بأهمية الحفاظ على حقوق

العمال المالية وحصولهم على الأجور في المواعيد المستحقة حسب عقود عملهم، ويوجب نظام حماية الأجور تحويل الأجر إلى حساب العامل في إحدى المؤسسات المالية بالدولة، كما يضع النظام آلية لضبط المخالفين لذلك الالتزام، تتمثل في التدقيق الإلكتروني على المنشآت الخاضعة للنظام وتوقيع عقوبات على المنشآت التي تتأخر في دفع الأجور، مع إلزامها بتصحيح المخالفات. وفي إطار ذلك، فقد صدر القرار الوزاري رقم (٤) لسنة ٢٠١٥ بضوابط نظام حماية أجور العمال الخاضعين لقانون العمل، كما أنشئ قسم حماية الأجور بإدارة تفتيش العمل. وعليه قامت إدارة تفتيش العمل بالوزارة بإجراء حملات توعية وورش عمل وندوات للشركات، وذلك لتعريفهم بالنظام وشرح إجراءات دفع الأجور عن طريق البنوك علماً بأنه يتم التنبيه على الشركات المخالفة واتخاذ الإجراءات القانونية ضدها في حالة عدم الالتزام. كما تم إنتاج فلم توعوي قصير عن "نظام حماية الأجور (WPS)" باللغتين العربية والإنجليزية ونشره بمختلف وسائل الإعلام. أما فيما يتعلق بالتوصية المتعلقة بتحسين قدرات مفتشي العمل على التحقيق في مخالفات قانون العمل وإجراءات الصحة والسلامة وزيادة عددهم، فتجدر الإشارة هنا إلى أن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية قد وضعت خطة لتدريب المفتشين ورفع كفاءتهم وذلك عن طريق الأخصائيين بالإدارة والاستعانة بخبرات خارجية علماً بأنه تم التنسيق مع منظمة العمل العربية لعقد دورات في قانون العمل والسلامة والصحة المهنية وذلك عن طريق خبراء المنظمة حيث يتم التدريب نظرياً وعلمياً داخل مواقع العمل وسكن العمال.

١٠٠. تم تعيين عدد كبير من المفتشين المسؤولين عن مراقبة أماكن العمل لضمان التزام أصحاب العمل بقانون العمل ومعايير الصحة والسلامة المهنية علماً بأنه يتم زيادة عدد المفتشين طبقاً للتوسع في عدد المنشآت وزيادة عدد العمال بها. وعلى أثر ذلك فقد زادت عمليات التفتيش بصفة منتظمة مع زيادة عدد المفتشين بالإضافة إلى الزيارات الميدانية وحملات التفتيش والندوات.

جدول (٨) : أعداد المفتشين في أكتوبر ٢٠١٥

الجنس	عدد المفتشين
ذكور	٢٣٣
إناث	٥٧
مجموع	٢٩٠

١٠١. تم إنشاء مكتب خاص بإدارة العمل يقوم على تقديم الترجمة الفورية للعمال الوافدين بلغتهم الاصلية على جميع المستندات. بالإضافة إلى عقد برامج تدريبية لتنمية اللغة الأجنبية للمفتشين بالإضافة إلى وجود أخصائيين ومهندسين لشرح مواد قانون العمال واشترطات السلامة والصحة المهنية باللغات الأخرى غير العربية.

جدول (٩) : الزيارات التفتيشية خلال ٢٠١٥ بحسب نتيجة الزيارة ونوع التفتيش

مجموع الزيارات	نوع التفتيش		الصحة الزائرة التفتيشية
	صحة وسلامة	تفتيش عمالي	
١٨٩٧٩	٨٤٥٢	١٠٥٢٧	تنبيه بإزالة مخالفة
٩٢٩	١٧٤	٧٥٥	حظر
٦٧٦	٣٤٤	٣٣٢	محضر
٣٦٤٢٩	١١٨٠٧	٢٤٦٢٢	مقبول
٥٧٠١٣	٢٠٧٧٧	٣٦٢٣٦	مجموع الزيارات التفتيشية
	٤٤٧٣	٢٣٦٤٨	عدد المنشآت المشمولة بتلك الزيارات

جدول (١٠) : الزيارات التفتيشية خلال ٢٠١٥ بحسب نوع المكان الذي تمت له الزيارة التفتيشية ونوع التفتيش

مجموع الزيارات	نوع التفتيش		نوع المكان الذي تمت له الزيارة التفتيشية
	صحة وسلامة	تفتيش عمالي	
٣٩١٥٢	٢٩١٦	٣٦٢٣٦	المنشأة
١١٥٠٧	١١٥٠٧	٠	موقع العمل
٤٦٠٦	٤٦٠٦	٠	السكن
١٧٤٨	١٧٤٨	٠	غير محدد
٥٧٠١٣	٢٠٧٧٧	٣٦٢٣٦	اجمالي الزيارات التفتيشية



جدول (١١) : الزيارات التفتيشية خلال ٢٠١٥ بحسب نوع التفتيش

مجموع الزيارات	نوع التفتيش		نوع المكان الذي تمت له الزيارة التفتيشية
	صحة وسلامة	تفتيش عمالي	
٤٤١١١	٨٤٠٧	٣٥٧٠٤	دوري
٥٧٩٤	٥٥٦٦	٢٢٨	إعادة تفتيش
٥٢٦٩	٥٢٦٩	٠	أخرى
١٧١٠	١٤٠٩	٣٠١	مفاجئ
١٢٩	١٢٦	٣	بناء على شكوى
٥٧٠١٣	٢٠٧٧٧	٣٦٢٣٦	اجمالي الزيارات التفتيشية

١٠٢. وبشأن التوصية المتعلقة بتشجيع الدولة على إقرار مشروع قانون المستخدمين في المنازل وذلك لضمان حقوقهم، فالجدير بالذكر هنا أن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تقوم بالتصديق على عقود المستخدمين بالمنازل بالرغم من عدم خضوعهم لأحكام قانون العمل القطري وذلك للمحافظة على حقوقهم المنصوصة في تلك العقود، كما تقوم الوزارة بمتابعة عمل مكاتب استقدام العمالة المنزلية والتفتيش عليها بصورة دورية ومفاجئة للتحقق من عدم استغلال هذه العمالة والحفاظ على حقوقهم، وقد تم إغلاق عدد من مكاتب استقدام العمالة المنزلية بسبب مخالفتهم لأحكام قانون العمل والقرار الوزاري المنظم لعمل تلك المكاتب.

١٠٣. واصلت الدولة جهودها المبذولة لتعزيز دور وفعالية آليات تلقي الشكاوي حيث تم زيادة عدد مراكز تلقي الشكاوي العمالية وتزويدها بالأجهزة اللازمة وبرمجتها بعدة لغات حتى يسهل استخدامها من قبل العمال بمختلف لغاتهم وتم توزيعها على رقعة جغرافية كبيرة مع التركيز على المواقع ذات الكثافة العمالية كالمنطقة الصناعية وغيرها من المناطق، وتم زيادة عدد مفتشي العمل المختصين في فض النزاعات العمالية بالوسائل الودية وتوزيعهم على تلك المراكز وهم الآن يمارسون دور الوساطة بين العمال

وأصحاب العمل لفض النزاعات العمالية وتسويتها بشكل ودي وسريع ومرضي للطرفين مستخدمين في ذلك القانون والحكمة.

جدول (١٢) : توزيع العمال المشتكين خلال ٢٠١٥ بحسب نتيجة بحث الشكوى

عدد العمال المشتكين	نتيجة بحث الشكوى
٤١٧٠	سويت
١٣١٣	حفظت
٦٢٠	رفعت للقضاء
٨	البحث والمتابعة
٦١١١	اجمالي المشتكين

١٠٤. لشرح قانون العمل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ والقرارات الوزارية المنفذة لمفتشي العمل تم إعداد وإلقاء محاضرات وورش عمل متخصصة لهم وتدريبهم بهدف إكسابهم المعرفة القانونية التي تمكنهم من ممارسة دورهم في (الإرشاد والتوجيه والتوعية) أو ممارسة اختصاص (الضبطية القضائية) بشكل سليم وكذلك فض النزاعات العمالية على أسس قانونية سليمة.

١٠٥. وفقاً للقانون (رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤) بشأن إصدار قانون العمل والقرارات الوزارية المنفذة له، تم إعداد وتوزيع منشورات تبين الحقوق والواجبات المتبادلة بين العمال وأصحاب العمل.

١٠٦. وبشأن التوصية التي وردت على التقرير الأولي للدولة، حول الحث على بناء قاعدة بيانات خاصة بالأمراض والإصابات المهنية وضرورة استخدامها كمرشد في وضع سياسة وقائية من هذه الأمراض، فقد حدد القانون القطري مسؤولية الإشراف والتأكد من توافر الظروف المناسبة للصحة والسلامة في أماكن العمل وإعداد قاعدة بيانات بالأمراض والإصابات المهنية وإعداد الإحصائيات الدقيقة بها، بموجب قانون العمل رقم

(١٤) لسنة ٢٠٠٤ وتعديلاته، على إدارة التفتيش بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. وتم إيكال الإشراف على تقديم خدمات الرعاية الصحية والمهنية بما تشمله من إجراء الفحص الطبي الابتدائي والدوري والتدريب على تقديم خدمات الإسعافات الأولية على وزارة الصحة العامة والتي قامت بدورها بإدراج برنامج الصحة المهنية ضمن برامج الاستراتيجية الوطنية للصحة بالرقم (٣,٧) وكان من أحد مخرجات هذه الاستراتيجية هو بناء قاعدة بيانات خاصة بالأمراض والإصابات المهنية من خلال الآتي:

١- إنشاء نظام لجمع البيانات الخاصة بالإصابات والفحوص الدورية والتفتيش والفحوصات المخبرية.

٢- انتظام عمليات جمع البيانات واستمرارها ورصدها والإبلاغ عنها وإعداد تقارير بتلك البيانات للاستفادة منها في وضع السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بها.

٣- تدريب الممارسين الصحيين في مراكز الرعاية الصحية الأولية والمراكز الخاصة بالعمال ومراكز الصحة في الشركات على الخدمات الأساسية للصحة والسلامة المهنية وذلك بالتعاون مع المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية للشرق الأوسط وذلك بهدف تغطية أكبر عدد من العمال بخدمات الصحة المهنية والاكتشاف المبكر للأمراض المهنية.

١٠٧. من الإجراءات التي قام بها قسم الصحة المهنية بوزارة الصحة العامة لتوحيد البيانات الخاصة بالإصابات المهنية، الاجتماع مع المعنيين بالصحة المهنية كإدارة وقسم الإصابات المهنية بمؤسسة حمد الطبية وإدارة التفتيش بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية وإدارة مراكز الرعاية الصحية للعمال بالهلال الأحمر القطري وإدارة الصحة المهنية بمؤسسة الرعاية الصحية الأولية والإدارة الصحية بقطر للبتترول. كما أنه جاري العمل على إدخال بيانات العمال المصابين بإصابات عمل من الذين يترددون على قسم الطوارئ بمؤسسة حمد الطبية في البرنامج الإلكتروني (Cerner) وذلك لتسهيل عملية الحصول على البيانات وتحليلها لرفع التوصيات اللازمة لخفض معدل الإصابات، من خلال إلزام أصحاب العمل بتوفير وسائل السلامة في أماكن العمل

وتدريب العاملين على استخدامها للحفاظ على صحتهم وسلامتهم مما يؤثر إيجابياً على زيادة الإنتاج.

١٠٨. استحدثت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية برنامج تسجيل إصابات العمل عن طريق موقعها الإلكتروني لتقوم المنشآت باستخدامه عن طريق إسم مستخدم ورقم سري ومن ثم يتم تحليل هذه البيانات واستخدامها للمساعدة في وضع سياسات الوقاية ذات الصلة. كما قام قسم الصحة المهنية بوزارة الصحة العامة بمراقبة الأمراض المهنية وذلك بتفعيل وتنفيذ برنامج تدريب الأطباء الممارسين على كيفية تشخيص المرض المهني وطريقة الإبلاغ عنه لقسم الصحة المهنية من خلال استمارة التبليغ التي تساعد في إجراء الإحصائيات الخاصة بالأمراض المهنية وذلك من أجل القيام بالتدخل السريع والفوري لتصحيح وسائل الوقاية والسلامة والمراقبة المستمرة لبيئة العمل في الشركات وذلك لمنع تكرار حدوث الإصابات وللوقاية من الأمراض المهنية بالتعاون مع قسم التفتيش بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

١٠٩. ألزم قانون العمل المشار إليه أعلاه، أصحاب العمل بإعلام العمال بالمخاطر المتعلقة بعملهم وتدريبهم على قواعد السلامة والصحة المهنية ومراقبة توفر شروطها وإصدار تعليمات السلامة وكيفية الوقاية منها وإصدار ذلك باللغة العربية ولغة أخرى يفهمها العاملين توضع في مكان بارز في مكان العمل مع أخذ تعهد خطي من العمال يثبت اطلاعهم عليها وفهمها وإجراء الاختبارات التي تثبت ذلك. كما ألزم القانون أيضاً أصحاب العمل بإحاطة العمال بالأنظمة المتعلقة بالوقاية من الآلات وإرشادهم إلى الأخطار المتعلقة باستخدامها وسبل الوقاية من تلك الأخطار بما في ذلك أخطار اندلاع الحرائق في مكان العمل والكيفية الصحيحة لاستخدام أجهزة الإنذار والوسائل العملية لمكافحتها بما ذلك أجهزة الإطفاء التي يجب توفرها في مكان واضح والتأكد من تدريب أكبر عدد من العمال على كيفية استعمالها بشكل سليم لا يعرض حياتهم للخطر.

١١٠. بشأن مشروع الصحة المهنية والمتضمن في الاستراتيجية الوطنية للصحة فإنه يهدف إلى تخفيض الأمراض والإصابات والوفيات المهنية إلى حدها الأدنى في جميع أماكن العمل في دولة قطر. وذلك ببناء قدرات الصحة المهنية في وزارة الصحة العامة للمساهمة في وضع وتنفيذ وإلزام تطبيق معايير الصحة المهنية ووضع إجراءات لجمع البيانات والرصد والإبلاغ عن حالات الصحة المهنية في مختلف مؤسسات قطاع الرعاية الصحية.

### ز. الحق في انتخابات حرة ونزيهة:

١١١. تتويجاً للمشروع الإصلاحي الذي تنتهجه الدولة فيما يتعلق بالمشاركة الديمقراطية والذي جاء ضمن سلسلة خطوات هيأت المناخ الملائم لتعزيز هذه المشاركة. حيث أخذت الدولة منذ البداية بالنهج المتدرج والذي يتفق وظروف البلاد لضمان الاستقرار ويدفع بها قدماً نحو النجاح. ويجري تنظيم انتخابات المجلس البلدي المركزي وفقاً لنصوص المرسوم رقم (١٧) لسنة ١٩٩٨ بشأن نظام انتخاب أعضاء المجلس البلدي المركزي، وثمة إجراءات من شأنها تسهيل عملية الانتخابات، وتعزيز حق المواطنين في ممارسة الحق في المشاركة بهذه العملية ناخبين أو منتخبيين ومن ذلك:

- تطوير عملية قيد الناخبين إلكترونياً.
- حث المواطنين على المشاركة في العملية الانتخابية عبر وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة، ووسائل التواصل الاجتماعي.
- تتولى عملية الاقتراع وفرز الأصوات لجان انتخابية يرأسها قضاة وبما يضمن حرية الانتخاب ونزاهة الانتخابات.
- للناخب والمرشح التظلم لدى لجان فحص الطعون والتظلمات التي يرأسها قضاة، إذ يمكن الطعن في قراراتها أمام المحكمة الإدارية.
- ثمة إدارة مختصة تمارس اختصاصها الأصيل في المشاركة بتنظيم العملية الانتخابية في وزارة الداخلية هي (إدارة الانتخابات).

### س. الحق في التجمع السلمي

١١٢. بشأن التوصية المتعلقة بالاجتماعات العامة والمسيرات، فمن الملائم هنا تسليط الضوء على الجانب المتعلق بدور الأجهزة الأمنية في ضمان ممارسة الحق في التظاهر والتجمع السلمي وحمايته كونها معنية بتطبيق القانون رقم (١٨) لسنة ٢٠٠٤ بشأن الاجتماعات والمسيرات.

حيث ينظم القانون هذا الحق وفق ضوابط محددة أبرزها:

- سلمية الاجتماعات.
- عدم الإساءة إلى سمعة دولة قطر والدول الأخرى.
- عدم مخالفته تعاليم الدين أو النظام العام، أو الآداب العامة.
- صدور ترخيص (موافقة) مدير عام الأمن العام.
- حظر حمل الأسلحة ولو كانت مرخصة.
- عدم خروج الاجتماعات والمسيرات عن أغراضها المعلنة.

١١٣. ومن المفيد التوضيح بأن مغزى موافقة مدير عام الأمن العام على التجمعات العامة والمسيرات، يكمن في ضمان قوة الشرطة المختصة حماية الأفراد والمشاركين فيها من جهة، والحيلولة دون خروج أي تجمع أو مسيرة عن أهدافها السلمية من قبيل (تخريب الممتلكات أحداث حالة شغب) من جهة ثانية. وإذا ما اضطرت قوة الشرطة المعنية إلى استخدام القوة في أوضاع خاصة، فإن ذلك محكوم بموافقة وزير الداخلية، أو من ينيبه وفي حدود القدر الضروري لذلك (المواد ٤، ٧، ١٠، ١١ وما يليها) من القانون آنف الذكر. جدير بالذكر أن الحق في التجمع السلمي مكفول بالمادة (٤٤) من الدستور والتي تنص على: (حق المواطنين في التجمع مكفول وفقاً لأحكام القانون).

### ش. قانون الجنسية

١١٤. بالإضافة إلى ما ورد من معلومات متعلقة بالحق في الجنسية في التقرير الأولي للدولة (الفقره ٦٩)، نفيد بأن الأساس الذي يقوم عليه منح الجنسية هو رابطة الدم (تبعية الأبناء لجنسية الأب)، حيث يمثل ذلك قاعدة عرفية دولية تواتر العمل عليها في معظم

الدول، وذلك في تشريعاتها المماثلة، هذا إضافة إلى أن قانون الجنسية القطري يمنع ازدواجية الجنسية كونها تقضي إلى ازدواجية الولاء. علماً بأن القانون ينص في المادة ( ٢ ) منه على أولوية أبناء القطريين في حق اكتساب الجنسية.

١١٥. إن دستور دولة قطر ينص في المادة (٤١) منه على أن (الجنسية القطرية وأحكامها يحددها القانون وتكون لتلك الأحكام صفة دستورية) الأمر الذي يعني أن تعديل أحكام قانون الجنسية يكون بذات الإجراءات المتبعة في تعديل أحكام الدستور، وهي إجراءات من المعلوم أنها تختلف كثيراً عن إجراءات تعديل القوانين العادية، من حيث الزمن والإجراءات، حيث يتضح من ذلك توافر الرغبة لدى المشرع القطري في ثبات واستقرار الأحكام الخاصة بالجنسية القطرية، لجهة طبيعتها السيادية، ولدواع تتعلق بواقع التركيبة السكانية للمجتمع القطري، لا سيما أن نسبة المواطنين القطريين قليلة مقارنة بالوافدين المقيمين في البلاد.

١١٦. وبشأن التوصية الخاصة بمسألة حظر التمييز بين المواطن بالأصل والمواطن بالتجنس على صعيد التمتع بالحقوق في الانتخاب وتقلد الوظائف العامة. فنفيد بهذا الخصوص بأن ثمة قاعدة عرفية دولية تحكم هذه المسألة في معظم القوانين المعنية لدى الدول تتبع من كون حق الانتخاب والترشيح إنما يندرج ضمن الحقوق السياسية ذات الطابع السيادي، التي لا يكتسبها الفرد حكماً بمجرد حصوله على الجنسية، وإنما بعد مرور فترة على اكتسابه للجنسية، تحدها هذه القوانين قد تصل إلى عشرة سنوات وذلك للتأكد من ولاء المواطن المتجنس للدولة وانتمائه إلى الجماعة الوطنية.

١١٧. أما فيما يتعلق بالتوصية الخاصة بأهمية أن تكفل الدولة حقوق الأشخاص الذين تتم إسقاط جنسيتهم، فالجدير بالذكر بأن السلطات المختصة بتنفيذ قانون الجنسية القطري رقم (٣٨) لسنة ٢٠٠٥ تلتزم بمراعاة أحكام المواد (٢) و (١١) و (١٢) التي نظمت على التوالي الأحوال والشروط التي يجوز فيها بقرار الأمير:

- منح الجنسية القطرية لغير القطري.

- إسقاط الجنسية عن القطري.

- سحب الجنسية عن القطري المتجنس.

وبذلك تنتفي الأوضاع التي تقوم معها حالات انعدام الجنسية أو إسقاط وسحب الجنسية تعسفاً.

### ص. الحق في التنقل

١١٨. بالإشارة إلى ما تم ذكره بهذا الخصوص في التقرير الأولي للدولة الفقرة (٦٧)، فتجدر الإشارة هنا إلى أن حرية الحق في التنقل مكفولة بموجب الدستور القطري حيث نصت المادة (٣٦) منه على أن (الحرية الشخصية مكفولة ولا يجوز القبض على إنسان أو حبسه أو تفتيشه أو تحديد إقامته أو تقييد حريته في الإقامة أو التنقل إلا وفقاً لأحكام القانون).

١١٩. كما أن الحق في السفر خارج الدولة مكفول للمواطنين والوافدين على حد سواء. وقد تم تعزيز الحماية الدستورية المشار إليها أعلاه باستصدار القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم والذي كفل للعامل الوافد إبلاغ الجهة المختصة عن كل واقعة خروج من الدولة قبل موعدها بثلاثة أيام عمل على الأقل، وهنا يضحى بمقدور العامل الوافد مغادرة البلاد من دون إذن صاحب العمل.

١٢٠. وحول مسألة تحقيق المساواة في التمتع بالحق في السفر خارج البلد ما بين المرأة والرجل، فنفيد بهذا الصدد بأن الشرط الموضوع لسفر المرأة القطرية صحبة أحد محارمها أو أذن وليها إنما يشمل (النساء غير المتزوجات دون سن ٢٥ سنة)، وهو شرط تمليه موجبات المنظومة القيمية والدينية والاجتماعية القطرية التي توضع على القبول بها واحترامها في المجتمع القطري رجالاً ونساءً، حيث لا تستشف منه أيما نزعة للتمييز على أساس الجنس، بقدر ما يشكل متطلباً لإضفاء نوع من الحماية على النوع الاجتماعي.



١٢١. كفل المشرع القطري للمعاق أسوة بغيره حق التنقل سواء داخل الوطن أو خارجه في أي وقت، وحقه بالإقامة في أي مكان أو الانتقال منه أو بالسفر بصفة مؤقتة إلى الخارج والعودة، كما أنه لا يجوز إبعاد الشخص المعاق عن موطنه أو أن يتم منعه من العودة إليه. وفي هذا الصدد فقد تم وضع لوحات خاصة وعلامات مواقف خاصة بذوي الإعاقة في جميع المواقف العامة المخصصة للوقوف، وكذلك في جميع مواقف الأسواق والمجمعات التجارية والدوائر الحكومية.

١٢٢. بشأن التدابير المتخذة لتوفير التدريب على مهارات التنقل للأشخاص ذوي الإعاقة وللموظفين المتخصصين، فإن وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية تقوم من خلال الجمعيات والمؤسسات التي تشرف عليها طبقاً لأحكام القانون رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٤ المعدل بالقانون رقم (١٠) لسنة ٢٠١٠، بدور فعال في مساعدة ذوي الإعاقة على التنقل وممارسة مهارتهم بالإضافة إلى تزويد الأشخاص ذوي الإعاقة بالموظفين الذين يساعدهم على ذلك.

١٢٣. تبنت الجمعية القطرية لتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة مشروع (مدينة بلا حواجز) والذي يهدف إلى توفير مداخل ومخارج للإعاقة الحركية لارتداد الأماكن الخاصة والعامة من مستشفيات وأسواق ودوائر حكومية وفنادق مع توفير أماكن خاصة لسيارات الأشخاص ذوي الإعاقة بالتعاون مع إدارة المرور بوزارة الداخلية وأيضاً مطابقة تراخيص البناء للمباني لتسهيل الانتقال وغرف خاصة مجهزة بالفنادق وتجهيز المصاعد بما يتناسب معهم بالإضافة إلى توفير سيارات الأجرة المجهزة وأيضاً توفير خدمة تجهيز السيارات الخاصة بذوي الإعاقة.

١٢٤. يقدم مركز الشفح بعض الترتيبات التيسيرية لضمان سهولة التنقل والتدريب على ذلك كالتالي:

- عقد اتفاقية شراكة مع الهيئة العامة للسياحة والفنادق كانت نتائجها وضع لوائح معايير حق النفاذ للأشخاص ذوي الإعاقة.

- يقدم المركز ضمن التدريب التربوي المخصص لطلابه مهارات التنقل والتي تبدأ من الصغر وإلى أن ينتقل إلى برامج التشغيل.
- تزويد الطلاب في مراحل متعددة بالموظفين الذين يدربونهم على مهارات التنقل.
- العمل على توفير أجهزة تنقل وتكنولوجيا مساعدة لمراعاة استخدام مهارات التنقل.

١٢٥. قدم مركز الشفح عدداً من التدابير لتشجيع إنتاج مساعدات وأجهزة التنقل والتكنولوجيا المعاونة مع مراعاة كل جوانب التنقل للأشخاص ذوي الإعاقة، على النحو التالي:

- استضافة الملتقى التاسع للجمعية الخليجية والذي أقيم تحت عنوان "التكنولوجيا والتكنولوجيا المساندة لذوي الإعاقة".
- معرض الشفح للتكنولوجيا والتكنولوجيا المساندة لذوي الإعاقة.
- المشاركة مع وزارة الاتصالات والمواصلات في إيجاد حلول اليكترونية للتواصل مع الأشخاص ذوي الإعاقة ولزيادة إنتاجيتهم بالعمل.

### ض. الحق في الصحة

١٢٦. تنفيذاً للتشريعات الصحية والاستراتيجيات الوطنية للصحة تواصل دولة قطر مسيرتها بسرعة وزخم نحو تحقيق أهداف رؤيتها الوطنية، ويتجلى نمو وتطور البلد ككل في التغييرات التي تطرأ على النظام الصحي. ورغم أن حجم وتعميدات التحولات التي يشهدها القطاع الصحي لا تزال تمثل تحديات للدولة، إلا أن الدولة تمكنت من تحقيق تقدم لافت تمثل بإنجاز ٦١% من مخرجات الاستراتيجية الوطنية للصحة حتى مارس ٢٠١٥. وعند النظر إلى الإنجازات التي تحققت العام الماضي، نجد أدلة واضحة على التقدم الكبير في جميع الأهداف السبعة للاستراتيجية الوطنية للصحة. نستعرض فيما يلي بعض هذه الأدلة والمعالم على سبيل المثال لا الحصر:

## - مشروع تنظيم خدمات المستشفيات

١٢٧. وفرت وزارة الصحة العامة ومؤسسة الرعاية الصحية الأولية ومؤسسة حمد الطبية أكثر من ٣٨ مليون خدمة رئيسية، أي بزيادة ٥% عن عام ٢٠١٣ وبزيادة ٢٢% عن عام ٢٠١٢. حيث غطت الزيادات جميع فئات الخدمات الأربع:

١. ازداد عدد اختبارات القومسيون الطبي بنسبة ٧% منذ عام ٢٠١٣ وبنسبة ٢٢% منذ عام ٢٠١٢. يتوافق هذا الازدياد مع النمو السكاني الحاصل في الفترة الزمنية ذاتها.

٢. ازداد عدد الخدمات الرئيسية في المراكز الصحية بنسبة ٢% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ١٨% منذ عام ٢٠١٢. وهذا يتطابق مع الأهداف الوطنية في تحسين الرعاية الأولية. وحصلت أكبر زيادة في الفحوص المختبرية، مدفوعة بزيادة الفحوص التخصصية، بما يتماشى مع أهداف تحسين الفحوص التخصصية للرعاية الأولية. وربما يعود الانخفاض في زيارات مراكز الرعاية الصحية الأولية إلى تطبيق نظام التأمين الصحي الوطني "صحة" الذي وسع تغطيته لخدمات القطاع الخاص في عام ٢٠١٤ لتشمل جميع المواطنين القطريين.

٣. ازداد عدد الخدمات الرئيسية في المستشفيات بنسبة ٦% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ٢٢% منذ عام ٢٠١٢. وحصلت أكبر زيادة في حالات تخريج المرضى الداخليين من المستشفيات، مدفوعة بتحسين نظم الإبلاغ والتقارير. وتتماشى الزيادة في الزيارات المنزلية مع تعزيز أهداف الرعاية المستمرة الوطنية.

٤. ازداد عدد الفحوص التخصصية بنسبة ٢٦% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ٧٤% منذ عام ٢٠١٢، وهي أسرع الزيادات مقارنةً مع الزيادات التي حصلت في فئات الخدمات الأخرى، وبما يتسق مع أهداف الاختبارات الوطنية للصحة العامة. كانت هذه الزيادة مدفوعة بتوسع المرافق وتحسن الأساليب، مثل الاختبار الجديد للمكلمات العشبية والغذائية.

١٢٨. أعلنت مؤسسة الرعاية الصحية الأولية ومؤسسة حمد الطبية عن أولى التحسينات الكبيرة على بيانات الخدمات. جاء هذا التحسن بعد أن وضعت وزارة الصحة

العامة في ٢٠١٢ سياسات لتطبيق نظام موحد لترميز الحوادث ورصده، وحدد مجموعة البيانات الرئيسية للتقارير. وهو نظام معلوماتي موحد ومطور لإدارة سجلات الرعاية الصحية الإلكترونية.

#### - مشروع: وضع موازنة الإنفاق في القطاع الصحي العام

١٢٩. يهدف المشروع إلى وضع إجراءات شفافة لإعداد الميزانية تتيح رصد التكاليف ومراقبتها وتدعم تقديم خدمات سريرية فعالة وخدمات رعاية صحية أخرى ذات صلة.

١٣٠. تم وضع موازنة خمسية (خمس سنوات) للرعاية الصحية في القطاع العام: وزارة الصحة العامة ومؤسسة الرعاية الصحية الأولية ومؤسسة حمد الطبية وغيرها من المؤسسات، وتم كذلك اعتماد نظام الموازنة على أساس النشاط في وزارة الصحة العامة. وبناءً على هذا العمل فقد تم تصميم إطار جديد للموازنة على أساس الأداء تغطي الرعاية الصحية في القطاع العام ويجري تجريبه في السنة المالية ٢٠١٦/٢٠١٥. ومازالت مقاييس النتائج في طور الإعداد.

١٣١. استمر تدريب وتعليم الأطباء والعاملين والمهنيين العاملين في الرعاية الصحية على قضايا الصحة المهنية ولتوسيع التغطية، أقيمت المزيد من الدورات في مايو ٢٠١٤ ويناير ومارس ٢٠١٥ مع وجود خطط لمزيد من التدريب في مايو ٢٠١٥.

#### - مشروع: التأهب لحالات الطوارئ - الصحة الوطنية

١٣٢. تم تأسيس إدارة التأهب والاستجابة للطوارئ في وزارة الصحة العامة، وكلفت بالإشراف على وضع إطار وطني لإدارة الكوارث الصحية في قطر.

## - مشروع: إنشاء الرعاية الصحية الإلكترونية

١٣٣. يهدف المشروع إلى وضع أول استراتيجية للصحة الإلكترونية في دولة قطر وإنشاء أول برنامج صحة إلكترونية لتعزيز التعاون بين جميع مقدمي الرعاية الصحية الإلكترونية على المستوى الوطني.

### القوى العاملة الجديدة

١٣٤. قامت وزارة الصحة العامة ومؤسسة الرعاية الصحية الأولية ومؤسسة حمد الطبية والمجلس القطري للتخصصات الصحية بتوظيف أكثر من ٣٠,٠٠٠ موظفاً في عام ٢٠١٤، أي بزيادة قدرها ١٦% منذ عام ٢٠١٣، وزيادة ٢٣% منذ عام ٢٠١٢. وغطت الزيادات جميع فئات القوى العاملة:

١. ازداد عدد الأطباء بنسبة ٢٤% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ٣٥% منذ عام ٢٠١٢ بما يتماشى مع التقديرات والأهداف الوطنية لتوظيف الأطباء.
٢. ازداد عدد الممرضين بنسبة ٨% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ٢٣% منذ عام ٢٠١٢.
٣. ازداد عدد أطباء الأسنان بنسبة ٣% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ٢٣% منذ عام ٢٠١٢، من أجل تعزيز خدمات طب الأسنان الوقائية.
٤. ازداد عدد الصيادلة ومساعديهم بنسبة ٢% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ١٩% منذ عام ٢٠١٢.
٥. ازداد عدد العاملين في المهن الصحية المساعدة بنسبة ٥٣% منذ عام ٢٠١٣.
٦. ازداد عدد العاملين في المهن غير الطبية بنسبة ٩% منذ عام ٢٠١٣، وبنسبة ١٩% منذ عام ٢٠١٢.

١٣٥. قامت وزارة الصحة العامة في عام ٢٠١٣ بإعادة تحديد نطاق المشروع وتوضيح أهدافه إلى حد كبير. وفي مطلع ٢٠١٥، استعانت الوزارة باستشاريين للبدء في وضع استراتيجية وتحديد إطار الناظم الضروري لإنشاء برنامج شامل بيانات الرعاية الصحية،

يشمل كيفية مشاركة البيانات الصحية بشكل آمن بين مقدمي الرعاية المعتمدين من القطاعين العام والخاص.

#### ط. تفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني

١٣٦. بالإضافة إلى ما تم ذكره في التقرير الأولي للدولة حول دور مؤسسات المجتمع المدني، فقد ضمن القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة إنشاء الجمعيات والمؤسسات الخاصة بأنشطتها المختلفة اجتماعي وثقافي وعلمي ومهني كما أن القانون قد نص في المادة (٣٠) منه على إمكانية (منح إعانة مالية أو قرضاً كما يجوز إعفاؤها من أي ضرائب أو رسوم وذلك لمعاونتها على تحقيق أغراضها).

#### ظ. تعزيز دور المرأة

١٣٧. وضعت الدولة العديد من التشريعات والقوانين لدعم تمكين المرأة القطرية في مختلف المجالات ولقد اشتمل الباب الثاني من دستور دولة قطر على المقومات الأساسية للمجتمع القطري. حيث نصت المادة (١٨) منه على (أن المجتمع القطري يقوم على دعائم العدل، والاحسان والحرية والمساواة وأحكام الأخلاق). ونصت المادة (٢١) منه على (أن الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، ويتضمن القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها، وتدعيم كيانها وتقوية أواصرها والحفاظ على الأمومة والطفولة والشيخوخة في ظلها). ونتيجة لانفتاح دولة قطر على متطلبات مقومات العصر، فتحت مجالات واسعة لأبنائها من الجنسين للتعليم في مراحلهم المختلفة، وحظيت المرأة القطرية بفرص التعليم والتأهيل العالي وبالتالي اقتحمت سوق العمل في تخصصاته المختلفة وتبوأَت مناصب قيادية عديدة. ولقد تمت ترجمة كل هذه الأهداف والمقومات الدستورية في القوانين الخاصة، وفيما يلي نعرض أهم هذه القوانين:

### أولاً : قانون العمل القطري:

١٣٨. إن ما يميز قانون العمل القطري رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ اعتماده على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل، فيما يتعلق بفرص العمل والأجر، والاهتمام بالمرأة كأم وكذلك كعاملة، فعلى سبيل المثال لا الحصر اتضح ذلك جلياً في الامور التالية:

#### - المساواة:

١٣٩. نصت المادة (٩٣) من قانون العمل على منح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل وتتاح لها فرص التدريب والترقي. وهذا المبدأ مستمد من قيم العدالة والمساواة، التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في الاتفاقية رقم: (١١١) لعام ١٩٥٨، بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة. وقد نصت الاتفاقية في المادة (٢) من الاتفاقية، على أن تتقيد كل دولة تسرى عليها هذه الاتفاقية بصيانة وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة. فعلاوة على نص المادة (٩٣) من قانون العمل المشار إليها أعلاه، نجد أن القانون في مجمله قد اشتمل على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بالنسبة للاستخدام فيما يتعلق بالجنس، حيث أن لفظ العامل يشمل الذكر والأنثى.

#### - الحماية الإضافية للمرأة:

١٤٠. أهتم قانون العمل بالمرأة العاملة، وخصص لها فصلاً كاملاً (فصل ٩، من المادة ٩٣ الى ٩٨)، وذلك لإضفاء حماية خاصة لها، مراعيًا وضعها من حيث نوع العمل ومن حيث وضعها كزوجة ومرضعة وأم، حيث يعزز القانون دور المرأة في الأسرة، التي هي أساس المجتمع كما أشار لذلك الدستور الدائم لدولة قطر. وقد حظر

قانون العمل تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الضارة صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي تحدد بقرار من وزير العمل.

١٤١. حظر القانون تشغيل النساء في غير الأوقات التي تحدد بقرار من وزير العمل ، وذلك لمنحها الوقت الكافي والمناسب لرعاية أسرته. و كذلك خص القانون المرأة العاملة المتزوجة بميزات إضافية مراعاة لوضعها الاجتماعي، فجاء في المادة (٩٦)، ما يلي بخصوص المرأة العاملة المتزوجة:

- إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسون يوماً تشمل المدة قبل الوضع وبعد الوضع على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً. وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون عودتها للعمل عقب انتهاء إجازة الوضع، اعتبرت في إجازة بدون أجر على ألا يزيد انقطاعها عن العمل على ستين يوماً، بشرط تقديم شهادة طبية تفيد ذلك. لا تدخل إجازة الوضع ضمن الاجازات الأخرى التي يقررها لها القانون أو عقد عملها.
- منح القانون المرأة المرضع فضلاً عن الراحة التي قررها القانون بجميع العاملين، منحها ساعة رضاعه يومياً لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع ويترك لها تحديد وقت الرضاعة، وتحسب ساعة الرضاعة ضمن وقت العمل ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.
- أختتم الفصل الخامس بعمل النساء، بالمادة (٩٨) بنص عام فحواه أنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة بسبب زواجها أو حصولها على إجازة وضع، ولا يجوز له إخطارها بانتهاء عقد عملها أثناء هذه الاجازة أو يرسل لها إخطار ينهي أجله إثناءها.



## ثانياً: قانون إدارة الموارد البشرية

١٤٢. صدر قانون الموارد البشرية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٩ كبدل لقانون الخدمة المدنية السابق، وهو يطبق على العاملين في القطاع العام. وهذا القانون لا يفرق بين المرأة والرجل ، ووضع معياراً موحداً للاختيار، بأن يكون شغل الوظائف على أساس الجدارة وعن طريق الإعلان. إضافة إلى هذا فإن القانون عدل من نصوص قانون الخدمة المدنية السابق، فيما يتعلق ببعض العلاوات التي كانت حكرًا على الموظف من الذكور، كعلاوة بدل السكن، والعلاوة الاجتماعية فئة متزوج أو يعول، بحيث سمح القانون لأي من الزوجين استحقاقها، أو تمنح للمرأة المتزوجة والتي لا يعمل زوجها في جهة حكومية علاوة بدل السكن والعلاوة الاجتماعية. كما أعطى القانون أبناء المرأة القطرية المتزوجة من غير قطري الأولوية في التعيين بغض النظر عن جنسياتهم.

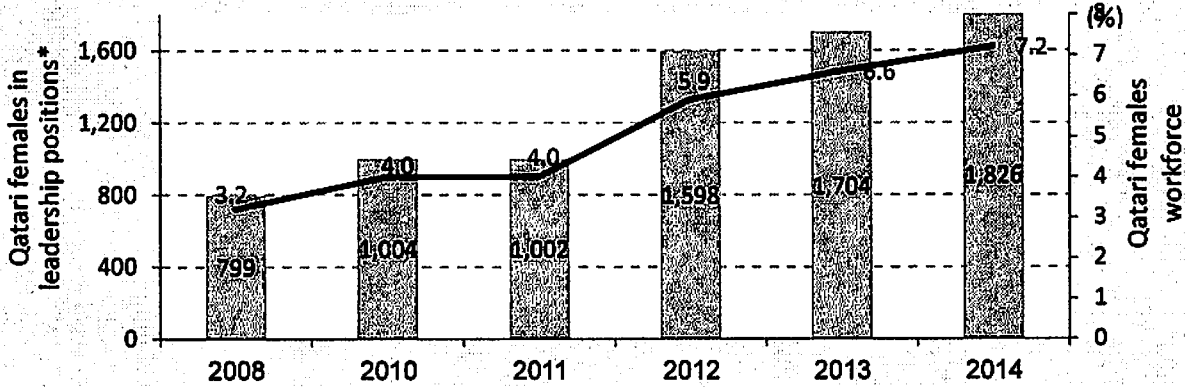
## المرأة والمناصب القيادية

١٤٣. تعد حقوق المرأة أحد أهم العناصر الأساسية في تطبيق المبادئ العامة لحقوق الإنسان بدولة قطر. حيث تحرص الدولة على تمكين المرأة من ممارسة كافة حقوقها وضمان تكريس ذلك من خلال الدستور والتشريعات والاتفاقيات والمواثيق الدولية والإقليمية، باعتبارها أحد العوامل التي لا غنى عنها لتحقيق التنمية المستدامة الشاملة على كافة الأصعدة.

١٤٤. هناك ارتفاع في عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب قيادية في القطاعين العام والخاص يزيد عن ١٠٠% عن عام ٢٠٠٨. كما تشغل النساء ٣٠% من منصب مدير في مؤسسات المجتمع المدني

في قطر. ويوضح الشكل التالي ارتفاع عدد النساء في المناصب القيادية من عام ٢٠٠٨ وحتى ٢٠١٤:

شكل (٣): ارتفاع عدد القطريات في المناصب القيادية



\* المشرعون وكبار المسؤولين والمديرين  
مصدر البيانات: وزارة التخطيط التنموي والإحصاء

١٤٥. مسيرة السنوات الماضية تبين بشكل جلي وجود إرادة سياسية داعمة لتمكين المرأة القطرية وتعزيز مشاركتها على مستوى صنع القرار في الحكومة وتجسد ذلك من خلال تعيين عدد من الإناث في مواقع صنع القرار منها تعيين أول وزيرة للتعليم والتعليم العالي في دولة قطر من سنة ٢٠٠٣ إلى سنة ٢٠٠٩، ووزيرة للصحة في الفترة ٢٠٠٨ إلى ٢٠٠٩. وسابقاً تولت المرأة القطرية منصب وزيرة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، ورئيس المجلس الأعلى لشؤون الأسرة، ونائب رئيس المجلس الأعلى للتعليم، ورئيس جامعة قطر، كما تتولى المرأة القطرية حالياً مناصب قيادية عليا كوزيرة الصحة ورئيس مجلس أمناء هيئة متاحف قطر، ورئيس مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع. كما تشارك العديد من الإناث في مجالس إدارة المجالس العليا والمؤسسات والهيئات الحكومية، إضافة إلى

مشاركتها في عضوية اللجان الدائمة التي تقوم بوضع السياسات والاستراتيجيات كاللجنة الدائمة للسكان، واللجان المؤقتة التي تقوم بوضع التشريعات المختلفة.

١٤٦. ففي المجال الدبلوماسي حققت المرأة القطرية تقدماً كبيراً منذ التحاقها بهذا السلك في عام ١٩٩٦. حيث بلغت عدد النساء الملتحقات بالسلك الدبلوماسي بالدولة في الفترة ما بين (١٩٩٦ - ٢٠٠٢) ١٨ دبلوماسية. في حين ارتفع هذا العدد إلى ٣٨ دبلوماسية بحلول العام ٢٠١٠. وتضاعف عدد القطريات الملتحقات بالسلك الدبلوماسي من ٣٨ في عام ٢٠١٠ إلى ٦٥ دبلوماسية في عام ٢٠١٦. وهو الأمر الذي يدل على وجود الإرادة السياسية المتزايدة للعمل على إشراك المرأة في السلك الدبلوماسي. حيث شهد مطلع سنة ٢٠١٠ تعيين أول قطرية برتبة سفير وفي عام ٢٠١١ تم تعيين سفيرة (المندوب الدائم لدولة قطر في جنيف)، وفي عام ٢٠١٣ تم تعيين سفيرة في كرواتيا. كما تشغل المرأة القطرية مناصب دبلوماسية أخرى في بعثات الدولة في الخارج، بالإضافة إلى عضوية النساء في العديد من المنظمات الدولية، لا سيما تلك العاملة في مجال حقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية منها على سبيل المثال:

- المقرر الخاص المعني بالإعاقة في الأمم المتحدة - السابق.
- المبعوث الخاص للأمين العام لجامعة الدول العربية لشؤون الإغاثة الإنسانية.
- عضواً في لجنة الأمم المتحدة لحقوق الطفل - السابق.

- عضو لجنة الرصد الدولية لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة حرص دولة قطر - السابق.
- عضو لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بالأمم المتحدة (السيداو).

١٤٧. بلغت نسبة الإناث نحو ١٣,٧% من إجمالي المحامين القطريين في سنة ٢٠١١، وهي نسبة مشجعة، حيث أن أول امرأة قطرية عملت في سلك المحاماة كانت سنة ٢٠٠٠. كما دخلت المرأة في سنة ٢٠١٠ مهن القضاء والنيابة العامة كما أنها تشارك وبصورة واضحة في العديد من إدارات وزارة الداخلية مثل إدارة المرور والدوريات وإدارة الجوازات. وفيما يلي جدولاً يوضح عدد القطريين في النيابة العامة ومهن القضاء ومساعدتهم والمحاماة حسب الجنس والسنوات:

جدول (١٣): القطريون في النيابة العامة ومهن القضاء ومساعدتهم والمحاماة حسب الجنس

		٢٠١١		٢٠١٠		٢٠٠٩	
		الإناث	الذكور	الإناث	الذكور	الإناث	الذكور
أعضاء	١	٣	٧٨	٣	٩٦	٢	٦٢
	٢	٢	٢٠٠	٢	١٠٣	صفر	٩٧
	٣	١٧	١٠٧	١٨	٩٩	١٤	٨٤

## المرأة والمشاركة السياسية

١٤٨. فتحت انتخابات المجلس البلدي المركزي التي تعقد كل أربع سنوات - الباب لأول مرة أمام المرأة القطرية للمشاركة في الحياة السياسية واتخاذ القرار في الشأن العام. ومع ذلك، لم يترشح إلا عدد قليل للغاية من النساء في الانتخابات البلدية الأربعة المنعقدة حتى اليوم. وبالرغم من أن أكثر من ٤٠% من المصوتين في هذه الانتخابات من النساء، كان نجاح المرأة يقتصر على مرشحة واحدة فقط في كل مرة من الانتخابات الأربع الأولى - ولم يتم انتخاب أية امرأة في انتخابات عام ١٩٩٩ وانتخبت امرأتان عام ٢٠١٥. يوضح الجدول التالي مشاركة المرأة في الانتخابات البلدية الخمس من عام ١٩٩٩ إلى عام ٢٠١٥:

جدول (١٤): مشاركة المرأة السياسية في الانتخابات البلدية الخمس من ١٩٩٩ إلى ٢٠١٥

السنة	النظام (عدد)				نسبة النساء للاختيار %		
	المسجلات	المصونات	المرشحات	المنتخبات	المسجلات	المصونات	المرشحات
١٩٩٩	٩٦٦٥	٧٤٨٤	٦	٠	٤٤	٤٣	٣
٢٠٠٣	١١٠٥٥	٢٩٨٥	١	١	٤٨	٣٩	١
٢٠٠٧	١٣٦٠٨	٧٠٥٤	٣	١	٤٨	٥١	٣
٢٠١١	١٦٢٢١	٦١٢٠	٤	١	٥٠	٤٥	٤
٢٠١٥	٩٧٠٤	٦٨٢٦	٥	٢	٥٤	٤٧	٥

المصدر: تقرير التنمية البشرية الرابع لدولة قطر ٢٠١٥

## الأسر المنتجة

١٤٩. قامت الدولة بدعم الأسر المنتجة كنوع من أنواع تمكين المرأة وتدعمها وتفعيل دورها في المجتمع، وتم خلال عام ٢٠١٥ تحقيق إنجازات متعددة في هذا المجال، نذكر منها الآتي:

✓ بلغ عدد الأسر المنتجة المستقلة اقتصادياً (١٠٥) أسرة.

- ✓ تنظيم ( ٤٩ ) دورة تدريبية وورش عمل استهدفت ( ١٨٣٦ ) أسرة.
- ✓ المشاركة في ( ٩١ ) فعالية و معرض استهدفت (٩٧٩) أسرة.
- ✓ تم تنفيذ ورشة ادارة المشاريع وحساب التكاليف بالتنسيق مع مؤسسة انجاز قطر ، حيث بلغ عدد المستفيدين (٩٥) مستفيد.
- ✓ تنفيذ دورات توعوية في ترشيد النمط الاستهلاكي وتعزيز ثقافة الاستثمار الأسري، حيث بلغ عدد المستفيدين (١٧٨) مستفيد.
- ✓ تنفيذ برنامج توعية النشء على الادخار وتعزيز ثقافة الاستثمار، و برنامج المستثمر الصغير، بالتعاون مع المدارس المشاركة، حيث بلغ عدد المستفيدين (٥٩٨) مستفيد.
- ✓ تنفيذ دورة تدريبية بعنوان "ادارة المشاريع وحساب التكاليف"، استهدفت (٣٥) أسرة.
- تم توعية المستفيدات من الضمان الاجتماعي بالعمل الحر، حيث بلغ عدد المستفيدين الجدد من منتفعي الضمان الاجتماعي (١١٨) مستفيد.

### الضمان الاجتماعي:

- ١٥٠. تقوم إدارة الضمان الاجتماعي بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بتوفير الرعاية الاجتماعية، وتقديم خدمات الضمان الاجتماعي وتنظيم صرف المعونات الاجتماعية إلى المستحقين. ونعرض فيما يلي إنجازات عام ٢٠١٥ بهذا الشأن:
- ✓ بلغ عدد المستفيدين من خدمات الضمان الاجتماعي ( ١٤٠٠٠ ) حالة منهم (٩٧٧٣) انثى و(٤٢٢٧) ذكر.
- ✓ بلغ عدد المستفيدين الجدد من خدمات الضمان الاجتماعي (٥٢٧٣) حالة.

### ع. تعزيز الحق في التعليم

- ١٥١. تكفل دولة قطر حق الالتحاق بالتعليم وفقاً لمواد الدستور المادة (٢٥) والتي تنص على أن التعليم دعامة أساسية من دعائم تقدم المجتمع التي تكفله الدولة وترعاه وتسعى إلى نشره وتقييمه والمادة (٤٩) والتي تنص على أن التعليم حق لكل مواطن وتسعى الدولة لتحقيق الزامية ومجانية التعليم العام وفقاً للنظم والقوانين المعمول بها في

الدولة. فقد حرصت دولة قطر على توفير التعليم لجميع الأطفال على أرضها كما أنها اتخذت مجموعة من الإجراءات لتنفيذ ذلك ومنها:

١- قانون الزامية التعليم رقم (٢٥) لسنة ٢٠١١ والذي تضمن ثلاثة عشرة مادة توضح الإجراءات والتدابير المتعلقة بالالتحاق بالمدارس والجهات المسؤولة والمنفذة لهذا القانون وكذلك العقوبات والجزاءات في حالة مخالفة ما ورد في القانون بشأن ذلك، وقد تم تعديل المواد الخاصة بالعقوبات والجزاءات في هذا القانون وزادت قيمة الغرامة حيث أصبحت لا تقل عن خمسة آلاف ريال ولا تزيد عن عشرة الاف ريال.

٢- القرار الوزاري بتشكيل لجنة لمتابعة مخالفات أولياء الأمور تجاه قانون الزامية التعليم وقد تضمنت مادته الثامنة مجموعة المهام والاختصاصات الموكلة للجنة، تمثلت في حصر الحالات المتضررة، دراسة أسباب منع بعض أولياء الأمور واتخاذ الاجراءات المناسبة، وتحديد دور الجهات الممثلة في القرار، ووضع المقترحات والخطوات الإجرائية.

٣- وقانون صندوق التعليم والصحة (٦) لسنة ٢٠١٣، ويهدف إلى توفير الموارد المالية المستدامة لدعم الخدمات في مجالي التعليم والصحة، كما أنه حدد الجهات المسؤولة عن إدارة الصندوق.

١٥٢. أن دولة قطر تحرص على توفير التعليم لكافة الأطفال من أبناء الوافدين، فقد تم منحهم فرص الالتحاق بالمدارس الحكومية والمدارس الخاصة وفقاً لرغبات أولياء الأمور، بل إنها أيضاً فتحت مدارس للجاليات والمدارس العالمية، والمدارس الأهلية الخاصة وقد بلغ عدد هذه المدارس (١٦٠) مدرسة و(٨٥) روضة وتضم تلك المدارس أكثر من ٥٨% من أعداد الطلبة الملتحقين بالمدارس.

### ثالثاً: التدريب وبناء القدرات ونشر الوعي في مجال حقوق الإنسان

#### أولاً: على مستوى التعليم العام:

١٥٣. تولي المدارس اهتماماً كبيراً بتعزيز مبادئ حقوق الإنسان من خلال مشاركة الطلبة في الأنشطة المنهجية واللامنهجية والتي تهدف إلى توطيد العلاقة ما بين المجتمع المدرسي والمجتمع الخارجي لغرسها في نفوس الطلاب وتعريفهم بالمبادئ الإسلامية التي تنادي بحقوق الإنسان في جميع المجالات. وقد حرصت وزارة التعليم والتعليم العالي على تعزيز حق الطالب في ممارسة هواياته ما يمكنه من إشباع قدراته بصورة مقننة وفق تنفيذ خطة متكاملة شاملة سميت بخطة الأنشطة اللاصفية وهي مغايرة للأنشطة المنفذة أثناء الحصص الدراسية، ومحددة الأهداف والأزمنة بوضوح دون الإخلال بسياسة خطة الأنشطة اللاصفية المعتمدة من وزارة التعليم والتعليم العالي، إضافة إلى متابعة التزام المدارس بالضوابط والإرشادات الخاصة بالأنشطة اللاصفية الصادرة من مكتب المدارس المستقلة دون الإخلال بزمَن التمدرس. ويرتبط بذلك تنسيق برامج مفيدة تتناسب مع احتياجات الطلبة وتطلعاتهم يتم من خلالها تنظيم برامج مع جهات الدولة ومؤسساتها المختلفة، بالإضافة إلى الزيارات الداخلية والخارجية.

١٥٤. كما أن المدارس الخاصة لها أنشطتها مثل تنظيم زيارات خارجية علمية وترفيهية وثقافية، والمسابقات الثقافية والرياضية والترفيهية، مع مراعاة الاشتراطات الخاصة بالأمن والسلامة في منطقة الألعاب الخاصة بالطفل في المنشأة التعليمية.

وقد تم اتخاذ مجموعة من التدابير التي تساهم في نشر حقوق الإنسان، وذلك من خلال برنامج حقوق الإنسان للطلبة والمعلمين وإدارات المدرسية، والذي يهدف إلى تثقيف الطلبة في المراحل الدراسية، ويحتوي على مسابقات في الصحف اليومية تهدف إلى التثقيف والتوعية بمجال حقوق الإنسان لدى الأطفال. وشمل البرنامج:

- تكوين جماعات حقوق الإنسان في المدارس.
- إعداد كوادر من المدرسين لنشر ثقافة حقوق الإنسان.
- تخصيص يوم لحقوق الإنسان بالمدارس.
- إلقاء محاضرات للطلبة.



- إعداد برنامج زيارات لجماعات حقوق الطلبة لبعض الجهات الحكومية.
- تنظيم مسابقات تتعلق بحقوق الطفل.

١٥٥. قامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان - ضمن نشاطها الشامل لحقوق الإنسان - وفي إطار حملتها التوعوية بالتعاون مع مجموعة من المدارس باستحداث مسابقة "اعرف حقوقك"، وقد تم تكريم المدارس المشاركة في المسابقة، وتم تكريم الطلبة الفائزين في المسابقة. كما تم عقد مجموعة من البرامج التدريبية وورش العمل في مجال حقوق الإنسان للطلبة والمعلمين والإداريين في إطار التعاون بين وزارة التعليم والتعليم العالي واللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وذلك بهدف تثقيف الفئات وتحويل المعرفة بحقوق الإنسان إلى مهارات عملية، كما تم إطلاق حملة إعلامية لنشر الوعي والتثقيف بمبادئ حقوق الإنسان لدى كافة فئات المجتمع بالصحف وإذاعة والتلفزيون، ووضع لافتات بالمجمعات التجارية والطرق مستهدفة نشر الوعي وتعميقه. وهناك اهتمام كبير بتدريس مفاهيم ومبادئ حقوق الإنسان وذلك لأثرها في تنمية الاتجاهات الوطنية في نفوس الناشئة والشباب وتعزيز القيم الإيجابية الأصلية ليزدادوا ثقة بشخصيتهم العربية الإسلامية واعتزازاً بوطنهم وبأهمية العمل على نهضته، وتعريفهم بثقافات العالم من حولهم وإكسابهم اتجاهات إيجابية نحو علاقات بلدهم من دول العالم على أساس من السلام والتفاهم والتعاون والاحترام المتبادل.

١٥٦. تضمنت المواد المدرسية مفاهيم حقوق الإنسان في صور متعددة كالموضوعات المستقلة أو كمفاهيم أو رسومات أو أشكال. وقد تضمنت المناهج والكتب المدرسية العديد من الحقوق مثل الحقوق السياسية والمدنية والحقوق الاقتصادية وحقوق الطفل وحقوق المرأة والحقوق الاجتماعية والثقافية وحقوق المسنين والمعاقين.

١٥٧. أعدت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالتعاون مع المعهد العربي لحقوق الإنسان أدلة منهجية لإدماج حقوق الإنسان في المناهج التعليمية للمراحل التعليمية الثلاث. كما تم وضع إطار عام لمنهج التربية القيمية بهدف تعزيز الطلبة -ابتداءً من مرحلة رياض

الأطفال وانتهاء بالمرحلة الثانوية- نحو التفكير والتأمل في القيم المختلفة وتطبيقاتها العملية فيما يتعلق بأنفسهم والآخرين والمجتمع والمحيط بهم والعالم بشكل عام، وتعميق فهمهم لتحمل المسؤولية وتبني أنماط حياتية صحية وبناء علاقات جيدة والاهتمام بالآخرين وامتلاك الثقة بالنفس. ومن القيم التي يعززها هذا المنهج العلاقات مع الآخرين واحترامهم والاهتمام بهم، مثل التعاون والتعاطف، والمساواة، والحب والسلام والتسامح، وقيم أخرى مرتبطة بالمسؤوليات الاجتماعية والمدنية مثل احترام القانون والمواطنة الصالحة، والمشاركة في فعاليات المجتمع وأنشطته المختلفة والصدق والنزاهة والأمانة. كما أنها عززت القيم المرتبطة باحترام التراث الثقافي والحضاري لدولة قطر مثل المحافظة على الموروث الحضاري والبيئة.

#### ثانيا : على مستوى التعليم العالي:

١٥٨. توجد بجامعة قطر خمسة برامج أكاديمية تحتوي خططها الأكاديمية على مقرر في حقوق الإنسان، وهي كالاتي:

- برنامج العلوم الاجتماعية - مقرر - حقوق الإنسان.
- برنامج الخدمة الاجتماعية - مقرر - المجتمع وحقوق الإنسان.
- برنامج القانون - مقرر - حقوق الإنسان
- برنامج الدعوة - مقرر - المنظمات الدولية وحقوق الإنسان.
- برنامج العلاقات الدولية - مقرر - الأزمات وحقوق الإنسان.

١٥٩. تم إدراج مقررات محددة تعنى بحقوق الإنسان وتنقيف المجتمع وكذلك برامج تدريبية لطلبة الجامعة عن طريق كلية القانون وكذلك برامج العلاقات الدولية والتي أيضاً تقوم بتدريب الطلبة، هذا بالإضافة إلى عدد من الندوات مثل حقوق الإنسان في الشرق الأوسط، وحقوق المرأة السياسية وحقوق الإنسان والصراع في سوريا.

١٦٠. قدمت كلية التربية بجامعة قطر لطلابها عدداً من المساقات والمقررات والتي تشتمل على محاضرات تتعلق بحقوق الإنسان خلال الأعوام ٢٠١٠ - ٢٠١٤ منها:

- محاضرة حول "الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" قدمت للطلبة ضمن برامج الدبلوم ٢٠١٢.
- عدد من المحاضرات حول "اتفاقية حقوق الطفل" ضمن مقرر نمو وتعلم الطفل، مقرر العلاقات الأسرية ٢٠١٢-٢٠١٣.
- عدد من المحاضرات حول "حقوق الإنسان: المجتمعات الآمنة وغير الآمنة وقت السلم والحرب" - كجزء من مقرر علم النفس الاجتماعي ٢٠١٢-٢٠١٣.
- عدد من المحاضرات حول "الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة" كجزء من مقرر الدمج في الصفوف ٢٠١٣ .
- أما بالنسبة للندوات العامة التي تخص عموم الجمهور فقد قامت الكلية بعدد منها، حضرها أعضاء المجتمع الجامعي من طلبة وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة الإدارية والشركاء وبعض خريجي الكلية ومنها:
- ندوة عامة حول انتخابات المجلس البلدي في الدورة الثانية (٢٠١٠/٢٠١١) كانت حول "الحقوق السياسية والانتخابات والترشيح"
- ندوة عامة حول " حقوق الإنسان في دولة قطر ٢٠١٢".
- ندوة عامة حول "حقوق المرأة - اتفاقية السيداو ٢٠١٤".

١٦١. تقدم كلية أحمد بن محمد العسكرية - القوات المسلحة القطرية- مقررات حقوق الإنسان من حيث المفهوم والنشأة والأنواع، والمصادر وآليات حمايتها في القانون الداخلي والدولي، مع المقارنة بجملة حقوق الإنسان في الإسلام وبيان خصوصية الرؤية الإسلامية لها، ومدى تقدير الطالب لحقوق الإنسان و وعيه بها، فكرياً وممارسة.

١٦٢. تهتم جامعة قطر بالبحث العلمي والإنتاج الإبداعي المتعلقة بحقوق الإنسان، حيث يتم تقديم دعم جيد لهذا المجال من ناحية الجامعة ومن الصندوق القطري للبحث العلمي من ناحية أخرى، وتقوم الجامعة بمكافأة أعضاء هيئتها الأكاديمية الذين يقومون بنشر مقالاتهم وأبحاثهم في مجالات علمية عالمية بالإضافة لتوفير التسهيلات للأعضاء لحضور المؤتمرات العالمية في كل المجالات ومنها مجالات حقوق الإنسان.

كما تشمل هذه التسهيلات المنح العلمية والتبادل العلمي واستقبال أعضاء هيئات التدريس والطلبة كزائرين.

١٦٣. كما وقعت "كلية الحقوق" بجامعة قطر مذكرة تفاهم مع إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية تنص في موادها على تدريب طلبة الكلية في الإدارة، كما دعت المذكرة الطرفين إلى تنظيم ورش عمل ومؤتمرات في مجال قضايا حقوق الإنسان، وإقامة ورش تدريبية خاصة لحقوق الإنسان للموظفين المكلفين بإنفاذ القانون، بالتنسيق مع الأجهزة الفنية بالتعليم المستمر بجامعة قطر.

١٦٤. تحرص كلية أحمد بن محمد العسكرية (القوات المسلحة القطرية) على الزيارات الميدانية للطلبة إلى المؤسسات ذات الصلة مثل اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان، وقطاع السجون، وأماكن العمل للعمال، وذلك لممارسة المهام وكنوع من التدريب الميداني حول حقوق العمال ومدى الالتزام بالقوانين المنظمة للعلاقة بين أصحاب الأعمال وبين العمال. وتحظى عملية تدريب الموظفين والمسؤولين على حقوق الإنسان في وزارة الداخلية أهمية خاصة إذ تعد برامج التدريب المتعلقة بحقوق الإنسان أو المساقات والمقررات التي يتم تدريسها متطلباً إلزامياً للتأهيل المهني أو الترقية، خاصة وأن عدداً من منتسبي هذه الوزارة يتعامل مع المسجونين والمحتجزين وذوي الإعاقة بالإضافة لتعاملهم مع الأطفال والقصر والمرأة والتي تتعلق بالإجراءات الجنائية أو حالات العنف الأسري وذلك في إطار يغلب عليه الطابع التربوي والاجتماعي وبالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحماية الطفل والمرأة.

### ثالثاً: على مستوى برامج التدريب الرسمية وغير الرسمية:

١٦٥. تضطلع عدد من الجهات بالدولة بمهمة التدريب على حقوق الإنسان والاتفاقيات المرتبطة بها. حيث ينظم مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل بصورة دورية وسنوية دورات إلزامية تستهدف تدريب فئات معينة من مساعدي القضاة ومساعدي النيابة العامة والمحامين تحت التدريب والقانونيين على الموضوعات المتعلقة بنشر والتوعية بحقوق الإنسان، والتوعية بكافة التدابير القانونية اللازمة لكفالة تلك الحقوق،

من حيث ممارسة تلك الحقوق، أو ضمانات المحاكمة والتحقيق. وينفذ المركز دورات تدريبية تخصصية للعديد من الفئات المستهدفة من القضاة وأعضاء النيابة العامة والمحامين والقانونيين ومأموري الضبط القضائي للتوعية بكيفية تمكين الأفراد من ممارسة حقوقهم الأساسية. كما يقوم المركز بنشر رسائل توعوية قانونية قصيرة على مواقع التواصل الاجتماعي بهدف نشر الوعي القانوني في المجتمع وزرع روح القانون لدى المخاطبين به، وزرع الحس القانوني لدى أفراد المجتمع كافة من خلال التعرف على الإشكالات القانونية والجرائم المنتشرة في المجتمع والاطلاع على ما يطرأ من مستجدات قانونية على الصعيد المحلي والخارجي.

١٦٦. أدخل مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل تطويرات عدة تُسهل الوصول إلى المعلومات القانونية من تشريعات واتفاقيات وأحكام قضائية على البوابة القانونية القطرية "الميزان" وقد أثبتت الإحصائيات مدى الإقبال الكبير على هذه البوابة، وحسب آخر إحصائية في عام ٢٠١٥ بلغت عدد الزيارات (٦٩٠ ألف زيارة) بزيادة ١٠٠% عن ٢٠١٤ حيث كان عدد الزوار (٣٤٠ ألف)، وبلغ عدد الزوار (٣٦٠,٠٠٠ ألف زائر) بزيادة ٨٠% عن ٢٠١٤ حيث كان عدد الزوار (٢٠٠ ألف).

١٦٧. يزمع مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة التدريبية والتوعوية في المستقبل، تشمل:

- إدراج بعض الموضوعات المتعلقة بالموضوعات المدرجة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان في كافة البرامج الإلزامية التي يستهدف من خلالها مساعدي القضاة ومساعدي النيابة العامة والمحامين تحت التدريب والقانونيين.
- استمرار المركز في تنفيذ الدورات التخصصية المتعلقة بالموضوعات المدرجة في الميثاق العربي لحقوق الإنسان في الدورات التخصصية التي يستهدف فيها القضاة وأعضاء النيابة العامة وجميع الجهات القائمة على إنفاذ القانون.
- إدخال الثقافة القانونية في مجال التعليم وبوجه خاص المناهج الدراسية في شكل مشروع متكامل يكون مخرجاته الأساسية هي خريج واعٍ ومتقن من

الوجهة القانونية مع التأكيد على كون دراسة الانتماء وحب الوطن ودراسة الواجبات والحقوق هي كيان متكامل ومهم في تشكيل الثقافة القانونية للطلاب وتقوم وحدة التوعية والتنقيف القانوني بإعداد منهج الثقافة القانونية للمرحلة ما قبل الجامعية بمشاركة وزارة التعليم والتعليم العالي.

١٦٨. تعد مسألة نشر ثقافة حقوق الإنسان في الأوساط الأمنية القطرية أحد الاتجاهات المفصلية في عمل إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية، وذلك بقصد أن يكون أداء أعضاء قوة الشرطة قائماً على المشروعية واحترام حقوق الإنسان واضعة نصب العين اعتباراً مهماً في هذا السياق، ويتمثل بكون أعضاء قوة الشرطة المكلفين بإنفاذ القانون إنما يؤدون مهامهم في بيئة مجتمعية متعددة الأعراق والثقافات والأديان، ولذا فقد حرصت على أن تشغل قضايا (مناهضة التمييز والتسامح وثقافة التآخي والانفتاح على الآخر) حيزاً مهماً في سياسات التوعية (بثقافة حقوق الإنسان في العمل الأمني)، وقد جرى التأكيد على هذه المعاني في عموم الأنشطة التوعوية التي مارستها الإدارة مثل:

- الورش التدريبية النوعية حول (حقوق الإنسان للمحبوسين والمحتجزين، ومناهضة التعذيب، ومكافحة الاتجار بالبشر، وحقوق الإنسان في العمل الأمني، والقانون الدولي الإنساني، وحقوق الإنسان للشرطة على وفق نموذج المفوضية السامية لحقوق الإنسان الخاص بتدريب الشرطة)، بواقع (٨) ورش أقيمت بالتعاون مع كل من: مركز الأمم المتحدة للتدريب والتوثيق في مجال حقوق الإنسان (الدوحة)، اللجنة الدولية للصليب الأحمر/ البعثة الإقليمية (الكويت)، إدارة حقوق الإنسان بوزارة الخارجية، ومكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان (بيروت)، الهلال الأحمر القطري، معهد تدريب الشرطة بالدوحة.

- الحقايب التدريبية المقامة في الإدارات التابعة للوزارة حول حقوق الإنسان في العمل الأمني مع إشارة خاصة لوضع المسألة في عمل هذه الإدارات والمتمثلة (بشرطة الأحداث، والجوازات، والمؤسسات العقابية والإصلاحية والمرور، والنجدة، وأمن المطار، وجوازات المطار، وأمن الجنوب، والبحث الجنائي) بواقع (١٤) حقيبة (العدد الكلي) منذ العام ٢٠٠٩ ولحد الآن، و(٤) حقايب خلال

العام ٢٠١٥.

• المحاضرات العامة في مادتي حقوق الإنسان، ومكافحة الإتجار بالبشر التي قدمها موظفو الإدارة المختصون بالبرامج التدريبية المقامة في معهد تدريب الشرطة لأعضاء قوة الشرطة (عسكريين ومدنيين رجالاً ونساءً) والفصول التدريبية الخاصة بالمقررات الشرطة لكلية أحمد بن محمد العسكرية بواقع ما يزيد على (٢٥٠) محاضرة عامة منذ العام ٢٠٠٦ إلى الآن.

• جدير بالذكر أنه سبق لإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية أن نظمت في مقرها سبع ورش تدريبية للعاملين في الحقل القانوني والقضائي (مساعدى قضاة، مساعدى نيابة عامة، باحثين قانونيين، محامين تحت التدريب) المشاركين في دورات مركز الدراسات القانونية والقضائية بوزارة العدل في إطار التعاون مع المركز، وكان موضوع هذه الورش يدور حول حقوق الإنسان في العمل الأمني مع إشارة خاصة لتجربة عمل الإدارة/ نظري وعملي وذلك خلال عامي ٢٠١٣ - ٢٠١٤ لحوالي (٢٠٠) متدرب.

• يتولى معهد تدريب الشرطة تنفيذ خطة تدريبية تأهيلية سنوية تتضمن برامج تدريبية وتنقيفية وورش عمل تستهدف كافة منتسبي وزارة الداخلية، من عسكريين ومدنيين (ضباط، صف ضباط، وأفراد شرطة، ومستجدين، وموظفين مدنيين)، تشمل موضوعات تتعلق:

- حقوق الإنسان في العمل الشرطي.
- حقوق الإنسان في الدستور الدائم لدولة قطر.
- إدارة المواقف الأمنية في إطار حقوق الإنسان.

• أنشطة إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية في مجالي النشر والإصدارات، والتي شملت:

١. المصفوفات التوجيهية والأدلة.

- مصفوفة توجيهية - حول تمكين العمالة الوافدة من التظلم - مايو/٢٠١٤
- بمناسبة يوم العمال العالمي.

- المصفوفة التوجيهية للتعامل مع المحبوسين وفقاً لقانون تنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية رقم (٣) لسنة ٢٠١٥ والمعايير الإنسانية والقانونية والمهنية ذات الصلة.
- دليل حقوق الإنسان للمحبوسين وفقاً لقانون تنظيم المؤسسات العقابية والإصلاحية رقم (٣) لسنة ٢٠٠٩ والمعايير الدولية ذات الصلة، والذي تضمن التأكيد على (حماية حق المحبوسين في حرية المعتقد ومراعاة تنوعهم الثقافي وتأمين تواصلهم مع ممثلي الدول التي ينتمون إليها، القنصلون والدبلوماسيون، للوقوف على احتياجاتهم وأوضاعهم).
- ٢. المقالات (سلسلة ثقافة حقوق الإنسان في مجلة الشرطة معك - دورية شهرية تصدر عن إدارة العلاقات العامة بوزارة الداخلية).
- حيث تم نشر عدد من المقالات التي يلامس موضوعها القيم والمفاهيم محل البحث وهي المبينة في الآتي:
- الحوار والتسامح لتعزيز وحماية حقوق الإنسان.. أطروحة اليوم العربي لحقوق الإنسان ١٦ مارس ٢٠١٣ / عدد أبريل ٢٠١٣.
- حقوق الإنسان في الاستراتيجية العامة لوزارة الداخلية/ عدد مايو /٢٠١٥.
- حقوق الإنسان في استراتيجية الشرطة المجتمعية/ عدد سبتمبر/٢٠١٥.
- حقوق الإنسان في أخلاقيات الوظيفة الأمنية/ عدد ديسمبر /٢٠١٥.
- ٣. سلسلة الصكوك الدولية لحقوق الإنسان.
- ضمن مشروع المكتبة الأمنية الحقوقية الذي أطلقته الإدارة خلال هذا العام فقد أصدرت سلسلة بأهم الصكوك الدولية لحقوق الإنسان ذات الصلة بالعمل الأمني بواقع (١٨) صكاً باللغة العربية (تم طبعها) يقابلها ذات العدد باللغة الانكليزية (قيد الطبع)، حيث أكدت الصكوك العامة منها بنحو مباشر على قيم التسامح والمساواة ومناهضة التمييز ومفاهيم التنوع الثقافي والمتمثلة في:
- ميثاق الأمم المتحدة (١٩٤٥).
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨).
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦).



- الاتفاقية الخاصة بالقضاء على كافة أشكال التمييز العنصري (١٩٦٥).

#### • إحياء اليوم العربي لحقوق الإنسان

١٦٩. نظمت إدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية احتفالاً بمناسبة إحياء اليوم العربي لحقوق الإنسان تحت شعار "الكرامة الإنسانية للجميع" خلال شهر مارس للعام ٢٠١٦، من خلال احتفالية علمية توعوية أقيمت في إطار الشراكة مع مركز الأمم المتحدة للتدريب والتوثيق في مجال حقوق الإنسان، وذلك في كلية الشرطة تحت شعار (الكرامة الإنسانية للجميع)، حيث تم من خلالها تكريم رؤساء الجاليات العربية والأجنبية.

#### • أنشطة أخرى

١٧٠. أ. قيام إدارة العلاقات العامة بوزارة الداخلية بنشر القيم والمفاهيم أنفة الذكر من خلال أنشطتها الإعلامية النوعية (المسموعة، والمرئية، والمكتوبة)، وكذلك الإلكترونية، وفيما يتعلق بالآخيرة فقد جرى التأكيد على ذلك من خلال:

- استثمار وسائل التواصل الاجتماعي لهذا الغرض عبر صفحة الوزارة المخصصة في هذه الوسائل.

- التواصل مع الجاليات العربية والأجنبية بالتعاون مع الإدارات المعنية في وزارة الداخلية (الجوازات، حقوق الإنسان المرور، الشرطة المجتمعية، الدفاع المدني)، من خلال ندوات توعوية، وزيارات متبادلة ومشاركات في الأعياد الوطنية وذلك لتبصيرهم بحقوقهم بما فيها حرية المعتقد والتزاماتهم بموجب القوانين ذات الصلة بعمل الوزارة، وبضمنها مراعاتهم للمنظومة القيمية والدينية الوطنية.

ب. قيام إدارة الشرطة المجتمعية بوزارة الداخلية بجولة من النشاطات التوعوية في صفوف العمال الوافدين والمدراء التنفيذيين في الشركات العاملة في المناطق الصناعية (ندوات، مواسم ثقافية)، لتحقيق الأغراض أنفة الذكر وذلك في سياق تأكيد مبدأ الشراكة المجتمعية في حفظ الأمن وتكريس مبدأ الاندماج الاجتماعي للسكان على قاعدة عدم

التمييز واحترام الآخر. وفي اطار رعاية العمالة الوافدة تتولى إدارة الشرطة المجتمعية بوزارة الداخلية بالتعاون مع رؤساء الجاليات دعم المبادرات الإنسانية للمتضررين من الكوارث في بلدانهم الأصلية بالتنسيق مع الجهات المعنية بالدولة، فضلاً عن زيارة ضحايا الحوادث المرورية وإصابات العمل في المستشفيات وتقديم الدعم النفسي والمادي لهم. وعلى صعيد متصل فقد أخذت الإدارة المذكورة زمام المبادرة في حل بعض الخلافات والإضرابات العمالية بطرق ودية في حالة رغبة الطرفين (الشركات والعمال) وبجانب ما ذكر تمارس إدارة الشرطة المجتمعية مهاماً مميزة في الانفتاح على الجاليات، والإسهام في دمج قيم التسامح والتعايش وقبول الآخر في مجالي التعليم والشباب.

- ففي محور التعليم: تم إدماج القيم المذكورة في الخطط السنوية التي تنفذها الإدارة بالتعاون مع وزارة التعليم والتعليم العالي، والتي تتضمن أنشطة توعوية تغطي كافة المراحل التعليمية في المؤسسات الوطنية والأجنبية من أهمها:
  - محاضرات توعوية: بواقع (٣٠١) محاضرة للمدارس في مناطق اختصاص إدارات أمن (الريان العاصمة والشمال، والجنوب، ودخان) للعام ٢٠١٥.
  - معارض أمنية فنية: تهدف إلى إيصال رسائل توعوية بثقافة التعايش والحوار إلى جانب تعميق مفهوم الشراكة المجتمعية في حفظ الأمن، بواقع (١٠) معارض في منطقة اختصاص إدارة أمن الشمال للعام ذاته.
  - تدريب: قدمت الشرطة المجتمعية تدريباً عملياً لبعض المدارس على ثقافة التعايش وقبول الآخر إلى جانب التدريب على استخدام وسائل النقل وعبور الطريق.

- وفي محور الشباب:

تعد المراكز الشبابية ومراكز الجاليات والأندية الرياضية والجمعيات الثقافية ومراكز الفتيات ودور تحفيظ القرآن من التجمعات والهيئات التي تستهدفها إدارة الشرطة المجتمعية بأنشطتها التوعوية والتثقيفية من منطلق إيمانها بأهمية فئة الشباب في الإسهام بتحقيق الشراكة المجتمعية في حفظ الأمن من جهة ووقايتها من عوامل الانحراف والجريمة، والتطرف الفكري من جهة ثانية، وذلك بسبب

قابلية هذه الشريحة من المجتمع للتأثر بهذه العوامل لذلك فقد سعت الإدارة المذكورة إلى نشر وتعميم مفاهيم الشراكة المجتمعية في مكافحة الجريمة، وقيم التسامح وقبول الآخر من خلال إقامة فعاليات متنوعة بالتعاون مع مراكز الشباب والأندية الرياضية.

ج. اضطلاع إدارة التعاون الدولي بوزارة الداخلية بتنسيق وتنظيم إسهام الإدارات المعنية في وزارة الداخلية في تنفيذ (الخطة الوطنية لتحالف الحضارات)، وبخاصة على أصعدة (حماية العمالة الوافدة، التدريب والتعليم، والشباب التواصل مع الجاليات) وتقديم التقارير الدورية (نصف السنوية)، عن الأنشطة المنجزة بهذا الشأن إلى الجهة المعنية في وزارة الخارجية.

#### رابعاً: على المستوى العام:

١٧١. قامت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان بالعديد من الأنشطة مع العديد من الشركاء المحليين والدوليين سواء كان ذلك على شكل دورات تدريبية أو ورش عمل لرفع مستوى القدرات ورفع مستوى الوعي في مجال حقوق الإنسان خلال العام ٢٠١٥ وبداية ٢٠١٦.

١٧٢. في ذلك السياق قامت اللجنة بالتعاون مع بعض المؤسسات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني في الدولة بتنظيم خمس دورات تدريبية استهدفت مختلف شرائح العاملين بالدولة على النحو التالي:

- دورة خطبة المساجد ٧-٨ أكتوبر ٢٠١٥م
- ورشة عمل حول آليات الحماية الدولية للعمال بالشراكة مع معهد ليون الفرنسية بتاريخ ٩-١٠ نوفمبر ٢٠١٥.
- الدورة التدريبية الأولى حول التشريعات الوطنية لمكافحة جريمة الإتجار بالبشر وآليات تطبيقها بدولة قطر" لفائدة القضاة، الشرطة، البحث والمتابعة، أعضاء لجنة الرصد والزيارات، مدير البحث الجنائي ورجال الأمن العام، بتاريخ ٢٩-٣٠ نوفمبر ٢٠١٥.
- الدورة التدريبية الثانية حول التشريعات الوطنية لمكافحة جريمة الإتجار بالبشر

وآليات تطبيقها بدولة قطر لفائدة مفتشي وزارة العمل بتاريخ ٦-٧ ديسمبر ٢٠١٥.

- ورشة إقليمية حول "الحماية الدولية في الأزمات الإنسانية" بالشراكة مع المفوضية السامية للاجئين مكتب الرياض بتاريخ ١٤-١٥ ديسمبر ٢٠١٥. كما قامت اللجنة بالعديد من الحملات الإعلامية والتوعية المصاحبة للفعاليات المختصة بحقوق الإنسان مثل اليوم العالمي لحقوق الإنسان واليوم العربي لحقوق الإنسان واليوم القطري لحقوق الإنسان وغيرها من المناسبات والفعاليات المحلية والدولية.

١٧٣. على صعيد المؤتمرات والندوات نظمت اللجنة عدد من المؤتمرات والندوات الدولية حضرها نخبة من المختصين والخبراء مثل المؤتمر الدولي حول "حرية الرأي والتعبير في العالم العربي الواقع والطموح" بمناسبة اليوم العربي لحقوق الإنسان خلال الفترة ٢٢-٢٣ مارس ٢٠١٥ ومؤتمر الحوار العربي الأمريكي الابيري لمناهضة خطاب الكراهية والتطرف والذي انعقد منتصف سبتمبر الماضي وحضرته أغلب المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان بالقارة الأمريكية والمؤسسات العربية وخرجت عنه توصيات مهمة تعتبر كخارطة طريق وبرنامج عمل للمؤسسات الوطنية لنشر فكر التسامح والسلام ومناهضة خطاب الكراهية والتطرف والإقصاء. وكان آخرها المؤتمر الإقليمي حول دور المفوضية لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة في المنطقة العربية والذي نظمته اللجنة بالتعاون مع المفوضية السامية لحقوق الإنسان في الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية والشبكة العربية للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والذي عقد بالدوحة خلال الفترة ١٣-١٤ يناير ٢٠١٦م.

#### الجزء الرابع: التحديات والتوجهات المستقبلية

١٧٤. بالرغم من التطورات العديدة التي شهدتها الدولة في مجال حماية وتعزيز حقوق الإنسان على المستوى التشريعي والمؤسسي والتوعوي، حيث تشهد الدولة مرحلة متميزة من تاريخها تتمثل في مضيها قدماً نحو تنمية كاملة وشاملة، بل ومتسارعة، لينتج عن ذلك تسجيل دولة قطر لمعدلات نمو وانتعاش اقتصادي لم تشهدها من قبل.

١٧٥. لم تقتصر مظاهر الاهتمام بحقوق الإنسان على المجال التشريعي فحسب وإنما تعدت ذلك لتشمل البناء المؤسسي والاستراتيجي والسياسات والبرامج التي سعت لترجمة الحماية التشريعية لحقوق الإنسان إلى واقع ملموس. فقد تم إنشاء وتأسيس العديد من المؤسسات المعنية بتعزيز وحماية حقوق الإنسان بمفهومها الشامل غير القابل للتجزئة.

١٧٦. تم التأكيد على ذلك في الرؤية الشاملة للتنمية (رؤية قطر الوطنية ٢٠٣٠) والتي انطوت على محاور هامة تمس القضايا الرئيسية لحقوق الإنسان في مجالات التعليم والصحة والبيئة وحقوق العمالة الوافدة وتمكين المرأة وحقوق الطفل، وكذلك استراتيجية التنمية الوطنية (٢٠١١-٢٠١٦) والتي تهدف الى تحويل اهداف الرؤية الوطنية ٢٠٣٠ إلى واقع ملموس، حيث ترسم التطور العملي للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والانسانية والبيئية لدولة قطر في السنوات المقبلة.

١٧٧. تعمل الدولة على الاستفادة من أنشطة وبرامج مركز الأمم المتحدة للتدريب والتوثيق في مجال حقوق الإنسان لجنوب غرب آسيا والمنطقة العربية بالدوحة في تذليل بعض هذه الصعوبات وتدريب الكوادر الوطنية وبناء القدرات وتطويرها. إضافة إلى أن تعاون الدولة المستمر مع لجان الرصد الدولية والإقليمية بما فيها لجنة حقوق الإنسان العربية سيسهم كثيراً في التغلب على هذه الصعاب.

١٧٨. ومع ما شهدته الدولة من تطورات ملموسة على المستوى التشريعي والمؤسسي والتوعوي وتوافر الإرادة السياسية والإمكانات المادية إلا أن هناك ثمة تحديات مؤقتة

منها الزيادة الكبيرة وغير المسبوقة في عدد سكان الدولة في السنوات الأخيرة والتي بلغت أكثر من ١٠٠% وحدائثة التطور التشريعي والمؤسسي وحدائثة التعامل مع الآليات الدولية المعنية بحقوق الإنسان.