

Mission permanente  
de l'État du Qatar  
auprès de l'Office  
des Nations-Unies à Genève



الوفد الدائم لدولة قطر  
لدى مكتب الأمم المتحدة  
جنيف



2016/0062443/5

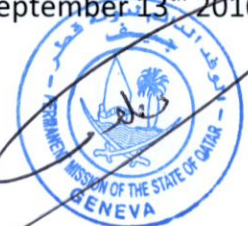
الوفد الدائم لدولة قطر / جنيف

The Permanent Mission of the State of Qatar to the United Nations Office and other International Organizations in Geneva, presents its compliments to the Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR) in Geneva, and with reference to the letter dated August 4<sup>th</sup> 2016, addressed by the Chair-Rapporteur of the Working Group on **Discrimination against Women in Law and in practice** and its attachment, the "Questionnaire" on good practices for the compendium that the Chair-Rapporteur of the Working Group will submit to the Human Rights Council in June 2017, pursuant to HRC resolution 15/23.

The Permanent Mission of the State of Qatar has to honor to **attach** herewith the **above Questionnaire** after filled-in by the Ministry of Administrative Development Labor & Social Affairs of the State of Qatar.

The Permanent Mission of the State of Qatar avails itself of this opportunity to renew to the Office of the High Commissioner for Human Rights in Geneva, the assurances of its highest consideration.

Geneva, September 13<sup>th</sup> 2016



The Office of the High  
Commissioner for Human  
Rights (OHCHR)  
CH 1211 Geneva 10  
Email: [wgdiscriminationwomen@ohchr.org](mailto:wgdiscriminationwomen@ohchr.org)

27 - 29, avenue du Bouchet - 1209 Genève

Tél. 022 798 85 00 - Fax: 022 791 04 85 - E-mail: [geneva@mofa.gov.qa](mailto:geneva@mofa.gov.qa)



استبيان بشأن التشريعات التي يمكن اعتبارها  
حالة نموذجية لـ " الممارسات الجيدة " في القضاء  
على التمييز وتمكين المرأة في دولة قطر.

أولاً: تحديد التشريعات التي أدت إلى القضاء على التمييز أو إلى الحد منه بشكل كبير  
وتشجيع تمكين المرأة.

- قانون إدارة الموارد البشرية
- قانون العمل
- قانون الابتعاث

معلومات عامة عن تلك التشريعات

أولاً قانون إدارة الموارد البشرية

١- عنوان القانون

أ- قانون إدارة الموارد البشرية الصادر بالقانون رقم ٨ لسنة ٢٠٠٩.

ب- قانون العمل الصادر بالقانون (١٤) لسنة ٢٠٠٤، والقوانين المعدلة له.

ت- القانون رقم (٩) لسنة ١٩٧٦ تنظيم البعثات الدراسية

٢- التاريخ الذي صدر فيه القانون أو دخل قيد التطبيق؟

قانون إدارة الموارد البشرية ٢٤/٤/٢٠٠٩.

قانون العمل ٧/١/٢٠٠٥

قانون بتنظيم البعثات الدراسية ٢/١/١٩٧٦

هل هي تشريعات جديدة أو تعديل لتشريعات نافذة؟

قانون إدارة الموارد البشرية-تنظيم جديد للموظيفة العامة بدلاً من قانون الخدمة المدنية

قانون العمل- تنظيم جديد لأحكام العمل وفق المواثيق الدولية

قانون بتنظيم البعثات الدراسية قانون جديد وقت إصداره



٣- هل يركز القانون تحديداً على التمييز ضد المرأة / المساواة بين الجنسين، أو هو جزء من تشريع أوسع (على سبيل المثال أحكام قانون العمل حول المرأة)؟

قانون الموارد البشرية وقانون العمل كلاهما يمنع التمييز ضد المرأة، وترتهن أحكامهما بالمساواة بين الجنسين في شغل الوظائف العامة سواء الوظائف الاعتيادية (التقليدية) أو الوظائف الاشرافية أو الوظائف القيادية، وسأوى بينهما كذلك في كافة البدلات والعلاوات والمزايا والحقوق المرتبطة بالوظيفة العامة، بل تضمن حقوق أكثر تتماشى مع طبيعة المرأة، وقانون البعثات الدراسية يكفل حق التعليم للجنسين دون تمييز.

٤- يرجى تقديم ملخص لمحتويات القانون، وديباجه أو مذكرته التوضيحية، والسياسة العامة، اللوائح التنفيذية وكذلك الأحكام المتعلقة بالوصول إلى العدالة، مع تحديد الرابط الذي يمكن من الوصول إلى كل هذه المعلومات على الانترنت.

أولاً قانون الموارد البشرية

يحتوى قانون إدارة الموارد البشرية على كافة الاحكام المرتبطة بالوظيفة العامة، سواء ما يخص رسم السياسة العامة في الوظيفة، وتحديد طرق وشروط شغلها، وضمان التعيين على ما يناسب مؤهلا وخبرات المرشحين بها، وتنظيم الأجور والرواتب والعلاوات والبدلات والمزايا النقدية والعينية الأخرى، والاحكام المرتبطة بتدريب وتأهيل الموظفين من الجنسين ، وتنظيم تقييم أداء الموظف بما يكفل العدالة في ذلك، وتحديد مواعيد العمل والاجازات المرخص بها للموظفين، والواجبات والمحظورات على الموظف العام.

أما عن الاحكام المتعلقة بالعدالة بين الجنسين فقد جعل المشرع في هذا القانون أن مناط الالتحاق بالوظيفة العامة يرتتهن بالكفاءة والمؤهلات العلمية دون تمييز على أساس الجنس أو غيره، وكذلك منح المرأة مزايا تتماشى مع طبيعتها كإجازة الوضع وإجازة الأمومة وإجازة الزواج وإجازة العدة الشرعية وإجازة العزاء وإجازة مرافقة الزوج وإجازة دراسية وإجازة امتحانات، فضلاً على أن المشرع في منح بعض البدلات والعلاوات كالعلاوة

الاجتماعية وبدل السكن لم يفرق في قيمتها على أساس الجنس بل جعل استحقاقها بالقيمة الأكبر بمعيار موضوعي جوهره الاعالة وتحمل النفقات في المعيشة.  
ثانياً: قانون العمل

يحتوى القانون على كافة الاحكام المرتبطة بتنظيم العلاقة بين العامل وأصحاب العمل، وتحديد مضمون العلاقة القانونية بينهما وطرق انشائها واثباتها، وساوى بين الجنسين في تطبيق احكامه عليهما، كما اشتمل على الضمانات القانونية والقضائية للحفاظ على حقوق العمال، وتحديد مواعيد العمل والاجازات المرخص بها للموظفين، والواجبات والمحظورات عليهم.

أما عن الاحكام المتعلقة بالعدالة بين الجنسين فقد كفل المشرع في هذا القانون لكل شخص طبيعي أن يلتحق بالعمل دون تفرقة على أساس الجنس، بل أن قانون العمل قد أفرد أحكاماً مستقلة لتنظيم تشغيل النساء وتعد تلك الأحكام خير دليل على رفعة مكانة المرأة في تشريعات دولة قطر، فمنها على سبيل المثال

أ- تمنح المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل عند قيامها بذات العمل، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.

ب- يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير.

ت- يحظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير.

ث- للعاملة التي أمضت في خدمة صاحب العمل سنة كاملة، الحق في الحصول على إجازة وضع، بأجر كامل مدتها خمسون يوماً، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، على ألا تقل المدة بعد الوضع عن خمسة وثلاثين يوماً، وإذا كانت المدة المتبقية من الإجازة بعد الوضع، تقل عن ثلاثين يوماً، يجوز منح العاملة إجازة متممة من إجازتها السنوية، وإلا اعتبرت الفترة المتممة إجازة بدون أجر، وإذا حالت الحالة الصحية للعاملة بعد الوضع دون

عودتها إلى العمل عقب انتهاء إجازتها المشار إليها في الفقرات السابقة، اعتبرت في إجازة بدون أجر، على ألا تزيد مدة انقطاعها عن العمل على ستين يوماً متصلة أو متقطعة. وبشرط تقديم شهادة طبية عن حالتها الصحية من طبيب مرخص، ولا ينتقص حصول المرأة العاملة على إجازة الوضع، من حقها في أي من إجازاتها الأخرى.

ج- للعاملة المرضع، فضلاً عن حقها في فترة الراحة، ولها الحق في أن تمنح ساعة رضاعة يومياً لمدة سنة، تبدأ بعد انتهاء إجازة الوضع، ويترك تحديد وقت الرضاعة للعاملة، وتحسب فترة الرضاعة من وقت العمل، ولا يترتب عليها أي تخفيض في الأجر.

ح- لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (٩٦) من هذا القانون.

خ- ولا يجوز له أن يخطر بها بإنهاء عقد عملها، أثناء هذه الإجازة أو أن يرسل إليها إخطاراً ينتهي أجله أثناءها.

ثالثاً: قانون البعثات الدراسية.

كفل هذا القانون ابتهات النساء للتعليم داخل وخارج الدولة دون تفرقة بينهم، وكفل للموظفات حق استكمال دراستهم بذات الضوابط المقررة للموظفين الذكور دون تفرقة بينهم.

الرابط على شبكة الانترنت- موقع وزارة العدل القطرية- بوابة الميزان.

( [www.almeezan.qa](http://www.almeezan.qa) )

٥- متى تم عرض المسودة الأولى من هذا القانون، ومتى تم اعتماده، (من فضلك تحديد تاريخ إعداد النسخة الأولى من المشروع، وتاريخ اعتماده)؟

أولاً: قانون إدارة الموارد البشرية

صدر القانون ٢٠٠٩/٤/٢  
تاريخ النشر ٢٠٠٩/٤/٢٣  
تاريخ العمل بالقانون ٢٠٠٩/٤/١

ثانياً: قانون العمل

- أ- تم اعداد المسودة الأولى من هذا القانون قبل عام ٢٠٠٤ وتم عرضه على الجهات المعنية بالدولة واستطلاع الرأي العام بشأنه.
  - ب- صدر القانون في ١٩/٥/٢٠٠٤.
  - ت- نشر القانون بالجريدة الرسمية في ٦/٧/٢٠٠٤.
  - ث- تاريخ العمل بالقانون ٧/١/٢٠٠٥.
- ثالثاً: قانون البعثات الدراسية.  
صدر القانون ٢٢/١١/١٩٧٦  
نشر القانون في الجريدة الرسمية  
العدد (٧) لعام ١٩٧٦  
تاريخ العمل به اليوم التالي للنشر بالجريدة الرسمية

٦- توافق التشريعات مع اتفاقية سيداو.

هل تعتقد أن القانون المذكور أنشأ التزاماً ايجابياً على الدولة لتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة؟

نعم، من خلال ادراج أحكاماً خاصة بالمرأة ، والتزام الجهات المختصة بتنفيذ أحكامهم بالرقابة على مدى التزام أصحاب العمل بتلك الاحكام من خلال إدارة تفتيش العمل بالوزارة وغيرها من الجهات المعنية بالدولة، وكذلك التزام الجهات الحكومية بأحكام قانون إدارة الموارد البشرية من أن معايير المؤهل والخبرة هي ودون غيرها المعيار في الترشيح للوظيفة العامة، وكذلك قانون البعثات الذي أكد الالتزام الدستوري للدولة بكفالة حق التعليم للجنسين.

٧- هل يحتوي القانون تعريفاً للتمييز وهو وفقاً للمادة (١) من الاتفاقية ؟

نعم- كامل أحكام القوانين المشار إليها تتضمن من العبارات والالفاظ ما يؤكد رفض الدولة القطرية لفكرة التمييز على أساس الجنس ، إذ تم صياغة تلك التشريعات بخطاب العموم.

مثال ذلك: ورد في قانون العمل تعريف العامل في المادة (١) بأنه كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

- يشمل الدستور على الكثير من احكام المساواة ورفعة شأن المرأة، مثال ذلك:-

أ- المادة (١٨) يقوم المجتمع القطري على دعائم العدل، والإحسان، والحرية، والمساواة، ومكارم الأخلاق.

ب- المادة (٢١) لأسرة أساس المجتمع. قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، وينظم القانون الوسائل الكفيلة بحمايتها، وتدعيم كيانها وتقوية أواصرها والحفاظ على الأمومة والطفولة والشيخوخة في ظلها.

ت- المادة (٣٤) المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة.

ث- المادة (٣٥) الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين.

ج- كافة الحقوق والحريات من المادة (٣٤) إلى المادة (٥٨).

٨- هل يشمل تعريف التمييز الوارد في القانون، التمييز المباشر والتمييز غير المباشر؟

نعم من خلال وضع معايير موضوعية للاتحاق بالعمل والانتفاع بالمزايا في هذا الشأن.

٩- كيف يسرت أحكام الدستور عملية إصدار وتنفيذ القانون؟ وهل يحتوي الدستور نصاً على المساواة وعدم التمييز؟

يحدد الدستور مراحل سن التشريع وآلية تنفيذه، وينتهج الدستور القطري مبدأ الفصل ما بين السلطات في هذا الشأن.

يتضمن الدستور نصاً صريحاً على المساواة وعدم التمييز، مثال ذلك:-

أ- المادة (٣٤) المواطنون متساوون في الحقوق والواجبات العامة.

ب- المادة (٣٥) الناس متساوون أمام القانون، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين.



١٠- هل يحتوي القانون على أحكام تعالج التمييز ضد المرأة من منظور متعدد الجوانب مع الأخذ بعين الاعتبار تنوع الهويات وأوضاع المرأة وخبرتها؟

نعم من خلال النص على أحكام تكفل ذلك، مثال ذلك:-

أ- تمنح المرأة العاملة أجراً أو راتباً مساوياً لأجر أو راتب الرجل في حالة شغلها أ « من الوظائف، ولا يوجد تمييز في البدلات أو العلاوات على أساس الجنس، وتتاح لها ذات فرص التدريب والترقي.

ب- يحظر تشغيل النساء في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بهن صحياً أو أخلاقياً أو غيرها من الأعمال التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

ت- يحظر تشغيل النساء في غير الأوقات التي يصدر بتحديدها قرار من الوزير.

١١- أي من الجهات التالية لها مسؤوليات تجاه هذه التشريعات؟

نعم

الدولة  
السلطات / الجهات العامة

نعم

المجتمع المدني

نعم

شركات القطاع الخاص

نعم

الأفراد

نعم

ثانياً: كيف نشأت هذه التشريعات وكيف تم تنفيذها

١- ما هو الدافع لتطوير القانون؟

إيماناً من دولة قطر وحكومتها بالامتثال للمواثيق والمعايير الدولية المرتبطة بالمساواة بين الجنسين، وتأكيداً لرؤيتها في هذا الشأن، فإن الدولة لا تلو جهداً عن اتخاذ كافة الاجراءات التي تكفل ضمان المساواة، سواء تعلق تلك الاجراءات بتعديل تشريعاتها لتتوافق مع المعايير والمواثيق الدولية، أو أنها تعكف على توجيه الجهات الحكومية المختصة بالرقابة والسهر على تنفيذ ذلك.





- ٢- هل كانت هناك ملاحظات سياسية جعلت إعداد واعتماد هذا القانون ممكنا (على سبيل المثال حزب سياسي معين من السلطة، وضعية صراع أو ما بعد الصراع، والتصديق مؤخرا على صك لحقوق الإنسان؟
- لا إنفا هي رغبة الدولة في تحقيق المساواة وفق نهجها للتشريعة الاسلامية التي تقر ذلك.
- ٣- ماهي الاطراف التي تم التشاور معها في عملية صياغة القانون وكيف تم ذلك؟
- الخبراء القانونيين المعنيين في اللجنة الدائمة للشؤون التشريعية وإدارة التشريع
  - الخبراء من الجامعات بالدولة.
  - الجهات الحكومية وغير الحكومية
  - مؤسسات المجتمع المدني.
  - الغرف التجارية.
  - اتحاد أصحاب العمل.
  - الجمعيات المهنية.
  - الأفراد.
- ٤- هل هناك معارضة للقانون؟ لا
- ٥- هل كان من الضروري تعديل قوانين أخرى لإصدار القانون؟
- لا الدولة تنتهج المساواة في كامل تشريعاتها
- ٦- هل تمت الإشارة إلى المعاهدات أو الآليات الدولية لحقوق الإنسان أثناء عملية إعداد هذا القانون؟
- لا يحتاج الأمر إلى شكليات إنفا يكفي تضمين القانون بالأحكام التي تكفل ذلك.
- ٧- هل تم تقديم توصيات بشأن تعديل أو صياغة هذا القانون أو تنفيذ بصورة فعالة في إطار آلية دولية أو إقليمية أو وطنية لحقوق الإنسان؟ إذا كان الأمر كذلك، هل تم تقديم هذه التوصية قبل أو أثناء أو بعد إقرار القانون؟



الدولة تضع أمام عينيها كافة المخرجات الدولية في شأن المساواة سواء كانت توصيات دولية أو رؤى لمنظمات دولية أو المواثيق والصكوك الدولية المعنية في هذا الشأن ٨- ماهي التدابير التنفيذية المنصوص عليها في القانون أو التي تم وضعها بعد اعتماده؟ هذه التدابير قد تهم تخصص الموارد الميزانية وآليات الرصد والمتابعة وجميع البيانات وآليات لقياس أثار التطبيق، الرقابة، الخ ... من فضلك تقديم قائمة وشرح من خلال توفير جميع الوثائق ذات الصلة.

من أهم التدابير إنشاء جهات حكومية تسهر على تنفيذ أحكام هذه التشريعات وتحتوي على وحدات تنظيمية تتضمن عناصر الرقابة والتفتيش والرصد على مدى تلك التشريعات وآثارها، فضلاً عن ما يكون للمؤسسات المجتمع المدني من جهود بشؤون المرأة.

٩- كيف جعل القانون متاحاً للجمهور؟ وهل تم عقد دورات تدريبية أو توعوية رسمية لفائدة أصحاب المصلحة؟ وهل تم استهداف مجموعات معينة من النساء خلال هذه الأنشطة؟ من شارك في هذه المبادرات وكيف تم تمويلها؟ الرجاء الرد بالتفصيل.

من خلال النشر في الجريدة الرسمية، وتوفير مطبوعات خاصة به وتوزيعها على الأفراد بالدولة، وإقامة الندوات والدورات والرد على الاستفسارات الخاصة بهذا الشأن من خلال خط ساخن بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

١٠- هل هناك أي عقبات في التنفيذ الكامل والناجح للقانون؟

لا توجد أية عقبات

١١- ما هو الدور الذي قامت به منظمات المجتمع المدني/ المنظمات النسائية لدعم تنفيذ وتأثير القانون؟ كيف قول هذه الأنشطة؟

يتم ادراج توصيات المجتمع المدني في خطة الدولة بشأن ضمان الوصول إلى أكبر قدر من المساواة التامة بين الجنسين، والدولة لا تؤول جهداً على تدعيم الجمعيات الثقافية والاجتماعية المعنية بهذا الشأن.



ثالثا : الآثار الواقعية للقانون على النساء

- ١- هل أدى إصدار القانون إلى تطوير سياسات جديدة؟  
نعم- من خلال تحول السياسة العامة بالدولة تجاه المرأة وشغلها لأعلى الوظائف القيادية بالدولة.
- ٢- هل توجد قضايا أمام المحاكم أو قرارات قضائية ناتجة عن هذا القانون؟ هل تم جمع هذه البيانات بشكل منهجي؟  
لا توجد أية قضايا في هذا الشأن
- ٣- ماهي النتائج المحددة والقابلة للقياس التي تبين تأثير القانون على المجتمع وعلى قمتع النساء بحقوقهن نتيجة لإصدار وتنفيذ القانون؟  
من خلال عدد الوظائف القيادية التي تشغلها النساء بالدولة، والرضا العام لهن بالدولة.
- ٤- هل تم ملاحظة آثار الأخرى للقانون؟  
نعم- للقانون آثار ايجابية ومنها التحول الايجابي للنساء بالدولة من ارتفاع مستوى التعليم لهن ومشاركتهن في العملية السياسية وعدم وجود أية شكاوى في هذا الشأن.
- ٥- ماهي الآليات التي أنشئت لاستعراض وتقييم تنفيذ القانون؟  
انشاء الجهات الحكومية المعنية بتطبيق أحكام هذا القانون كوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.
- ٦- هل هناك أي بيانات عن كيفية تأثير القانون على بعض الفئات من النساء بأسلوب متباين (على سبيل المثال على أساس العرق أو الدين أو الطبقة الاجتماعية والعمر والنح ... ؟ لا يوجد أي تأثير سلبي
- ٧- هل تم اجراء رقابة مستقلة على القانون؟  
الرقابة المستقلة للقضاء-والاخذ في الاعتبار الرأي العام وتوصيات المجتمع المدني.

\*\*\*\*\*