



Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general
30 de agosto de 2016
Español
Original: árabe

**Comité para la Eliminación de la Discriminación
contra la Mujer**

Observaciones finales sobre el informe periódico inicial de Qatar

Adición

Información suministrada por Qatar sobre el seguimiento de las observaciones finales*

[Fecha de recepción: 20 de julio de 2016]

Nota: El presente documento se publica únicamente en árabe, español, francés e inglés.

* El presente documento se publica sin revisión editorial.

16-14973X (S)



Se ruega reciclar



28. El Comité exhorta al Estado parte a que:

a) **Adopte medidas inmediatas, en vista de las venideras elecciones al Consejo Consultivo, a fin de asegurar que como mínimo el 30% de los miembros nombrados al Consejo Consultivo (Shura) sean mujeres;**

b) **Adopte y aplique nuevas medidas, incluidas medidas especiales de carácter temporal en la forma de cuotas, con parámetros y calendarios específicos, a fin de incrementar el número de mujeres en la vida política y pública, a todos los niveles y en todos los ámbitos, incluso en los consejos municipales centrales y las dependencias de la administración local, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 4 de la Convención y de la recomendación general núm. 25 del Comité sobre las medidas especiales de carácter temporal;**

c) **Tome medidas apropiadas, incluida la promulgación de las leyes electorales pertinentes, para garantizar que los partidos políticos asignen suficientes recursos a las campañas de las mujeres, y establezca parámetros con un calendario específico además de sanciones, como multas a los partidos políticos en casos de incumplimiento;**

d) **Adopte todas las medidas necesarias para eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en el servicio exterior y para aumentar el número de juezas, mujeres fiscales y abogadas, y vele por que se nombren mujeres al Tribunal Supremo y al Tribunal de Apelaciones;**

e) **Cree mayor conciencia de la importancia de la participación de la mujer en las elecciones como candidatas y como votantes, con miras a eliminar las actitudes patriarcales que tienen un efecto disuasivo en la participación política de la mujer.**

Respuestas

b) *Adopte y aplique nuevas medidas, incluidas medidas especiales de carácter temporal en la forma de cuotas, con parámetros y calendarios específicos, a fin de incrementar el número de mujeres en la vida política y pública, a todos los niveles y en todos los ámbitos, incluso en los consejos municipales centrales y las dependencias de la administración local, en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 4 de la Convención y de la recomendación general núm. 25 del Comité sobre las medidas especiales de carácter temporal.*

La Estrategia Nacional de Desarrollo de Qatar 2011-2016 es el mecanismo que plasma de manera sistemática la Visión Nacional de Qatar 2030 en hechos sobre el terreno. En ella se identifican programas y proyectos que han de garantizar un futuro sostenible y próspero para el Estado de Qatar. Sus 14 estrategias sectoriales comprenden una estrategia para la cohesión de la familia y el empoderamiento de la mujer para 2011-2016. Esta estrategia tiene por objeto conseguir una familia sólida que goce de apoyo y protección social, en la que las mujeres desempeñen una función importante en todos los aspectos de la vida, incluida la participación en la adopción de decisiones económicas y sociales. En la estrategia sectorial se indican ocho resultados de desarrollo. Uno de ellos consiste en aumentar el empoderamiento de la mujer mediante la consecución de dos metas, a saber, el aumento del número de mujeres en puestos directivos y el establecimiento de una organización de la sociedad civil para promover las cuestiones relativas a la mujer.

En las estrategias y planes nacionales figuran objetivos para promover la prestación de servicios a las mujeres en el marco de su participación en la vida pública y la adopción de decisiones. La estrategia sectorial sobre la cohesión de la familia y el empoderamiento de la mujer para 2011-2016 incluye el objetivo de promover la participación de la mujer en la adopción de decisiones y su empoderamiento para ocupar puestos directivos. Su plan ejecutivo comprende una serie de proyectos y programas para su aplicación por agentes gubernamentales y no gubernamentales en el país, en particular los siguientes:

- Un proyecto de creación de capacidad de la mujer para participar en las elecciones locales y parlamentarias;
- Un proyecto para aumentar la proporción de mujeres en puestos directivos;
- Un proyecto para promover la participación de la mujer en instituciones de la sociedad civil;
- Participación en la vida política y pública.

Fuente: cuarto informe sobre desarrollo humano nacional de Qatar, 2015.

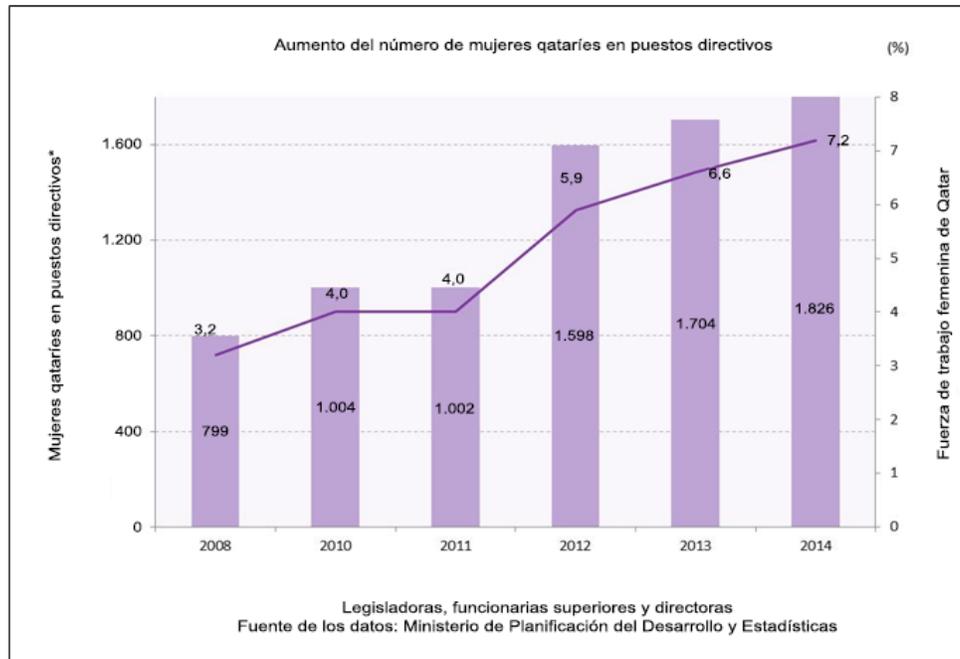
c) *Tome medidas apropiadas, incluida la promulgación de las leyes electorales pertinentes, para garantizar que los partidos políticos asignen suficientes recursos a las campañas de las mujeres, y establezca parámetros con un calendario específico además de sanciones, como multas a los partidos políticos en casos de incumplimiento.*

El Estado de Qatar concede la máxima importancia a las cuestiones relativas a la mujer. Apoya el acceso de las mujeres a puestos directivos y su participación en la administración pública del Estado, lo que incluye el disfrute de estos derechos políticos, como el derecho a votar y a presentarse como candidatas en las elecciones a los consejos municipales y al Consejo Shura. En el futuro, se aplicarán reglas jurídicas y de procedimiento para regular el proceso de presentación a las elecciones. Esas reglas serán coherentes con las normas internacionales, en particular las convenciones internacionales sobre la mujer ratificadas por el Estado de Qatar, y especialmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

d) *Adopte todas las medidas necesarias para eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en el servicio exterior y para aumentar el número de juezas, mujeres fiscales y abogadas, y vele por que se nombren mujeres al Tribunal Supremo y al Tribunal de Apelaciones.*

Los derechos de la mujer constituyen una de las bases de mayor importancia para la aplicación de los principios generales de los derechos humanos en Qatar. El Gobierno trata de garantizar que las mujeres puedan ejercer todos sus derechos y que las disposiciones pertinentes se recojan en la Constitución, la legislación y los instrumentos regionales e internacionales. Este principio es esencial para la consecución plena del desarrollo sostenible en todos los niveles. Las mujeres han hecho progresos considerables en el servicio diplomático desde que se sumaron a él en 1996. Entre 1996 y 2002, 18 mujeres ingresaron en el servicio diplomático. En 2010, había 38 mujeres diplomáticas. En 2016, la cifra asciende a 65. Esta tendencia refleja la creciente voluntad política de trabajar en favor de la incorporación de la mujer al servicio diplomático.

El número de mujeres en puestos directivos en los sectores público y privado ha aumentado más del 100% desde el año de base de 2008 (véase el gráfico que figura a continuación). Las mujeres representan el 30% de los puestos de nivel directivo en las organizaciones de la sociedad civil (Ministerio de Planificación del Desarrollo y Estadísticas, 2014).



Durante los últimos años se ha puesto de manifiesto que hay voluntad política para empoderar a la mujer qatarí y promover su participación activa en el Gobierno. El resultado ha sido que se ha nombrado a varias mujeres para funciones de adopción de decisiones. La primera Ministra de Educación y Enseñanza Superior ocupó el cargo entre 2003 y 2009, y la primera Ministra de Salud, entre 2008 y 2009. Las mujeres qataríes han ocupado también los cargos de Ministra de Tecnología de la Información y las Comunicaciones, Presidenta del Consejo Supremo de Asuntos de Familia, Vicepresidenta del Consejo Supremo de Educación y Rectora de la Universidad de Qatar. En la actualidad, las mujeres qataríes ocupan los siguientes cargos: Ministra de Salud, Presidenta de la Comisión de Museos de Qatar y Presidenta de la Fundación de Qatar para la Educación, la Ciencia y el Desarrollo de la Comunidad. Son numerosas las mujeres que participan en las juntas de consejos superiores, fundaciones y órganos gubernamentales y que son miembros de los comités permanentes que formulan políticas y estrategias, como el Comité Permanente de la Población, así como de comités temporales que redactan legislación.

Hay varias mujeres qataríes que han ocupado puestos diplomáticos en el Ministerio de Relaciones Exteriores. A comienzos de 2010 se nombró por primera vez a una mujer para el cargo de embajadora. En 2011 se nombró a una mujer como Representante Permanente de Qatar en Ginebra. En 2013 se nombró a una mujer embajadora en Croacia. Otras mujeres ocupan puestos diplomáticos en delegaciones en el exterior y son miembros de numerosas organizaciones internacionales, en particular en las esferas de los derechos humanos y el desarrollo social, incluidas las siguientes funciones:

- Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre Discapacidad (en el pasado);
- Enviada Especial de la Liga de los Estados Árabes para el Socorro Humanitario;
- Miembro del Comité de los Derechos del Niño (en el pasado);
- Miembro del Comité Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (en el pasado);
- Miembro del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

En 2011, el 13,7% de los abogados qataríes eran mujeres. Es una proporción alentadora; la primera mujer que se incorporó a la profesión no lo hizo hasta el año 2000. En 2010 se incorporaron mujeres a la judicatura y la fiscalía y desempeñan una función destacada en varios departamentos del Ministerio del Interior, en particular en el Departamento de Tráfico y Patrullas y en el Departamento de Pasaportes.

Qataríes que trabajan como fiscales, jueces, ayudantes de jueces y abogados, desglosados por sexos

Profesión	2009		2010		2011	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1 Fiscales	2	62	3	96	3	78
2 Jueces	0	97	2	103	2	200
3 Abogados	14	84	18	99	17	107

e) *Cree mayor conciencia de la importancia de la participación de la mujer en las elecciones como candidatas y como votantes, con miras a eliminar las actitudes patriarcales que tienen un efecto disuasivo en la participación política de la mujer.*

El Estado de Qatar concede una gran importancia a la sensibilización, prestando especial atención a las mujeres, a fin de fomentar su participación en la vida pública y política. En 2015, los departamentos competentes dentro del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales llevaron a cabo 27 programas de sensibilización en lugares de reunión de las mujeres, como el centro Qatar Charity, diferentes escuelas independientes y la sala Katara.

Se ha llevado a cabo un programa de capacitación y sensibilización denominado Mujeres Líderes. El programa, con 82 participantes de diversos organismos gubernamentales, formó parte de un programa de capacitación y sensibilización titulado Mi Familia, mi Vida, que se celebró en una escuela independiente y en el Teatro Nacional de Qatar. Se llevó a cabo otro programa en diferentes fases para abordar la función de los valores a la hora de hacer frente a los conflictos familiares y tribales. Otras iniciativas son el programa Amabilidad hacia las Mujeres, los programas Mujeres Líderes, celebrados en diversas partes del país, y el programa Igualdad: Cómo, Cuándo y Dónde.

Los departamentos competentes han creado cuatro anuncios de sensibilización sobre mujeres líderes y seis carteles urbanos. Han formado parte de cinco conferencias sobre el fomento de la participación de la mujer en la vida pública y política.

El Estado de Qatar ha trabajado para crear un entorno propicio para que las mujeres qataríes puedan participar en la vida pública y política al aumentar el número de guarderías a 133 a finales de 2015 y facilitar el acceso a todo tipo de servicios de enseñanza y salud. Estas medidas han aumentado la participación pública y política de las mujeres qataríes, como se señala en los párrafos a) y d).

38. Recordando su recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias, el Comité exhorta al Estado parte a que:

a) Apruebe una ley sobre los trabajadores domésticos y enmiende el Código del Trabajo de 2004 para asegurar que proteja a esos trabajadores junto con otras categorías de trabajadores;

b) Adopte medidas inmediatas para abolir el sistema de patrocinio, derogar las disposiciones que establecen sanciones penales en casos de fuga y recabar la asistencia técnica de la OIT siempre que sea necesario;

c) Lleve a cabo inspecciones laborales en lugares de trabajo donde los trabajadores migratorios, en particular los trabajadores domésticos, han denunciado violaciones; investigue sistemáticamente todos los presuntos casos de explotación, maltrato y violencia contra los trabajadores domésticos migratorios; y enjuicie y sancione debidamente a los empleadores y agentes abusivos y explotadores;

d) Vigile el cumplimiento por los empleadores de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de patrocinio que les exige que devuelva los pasaportes a los trabajadores migratorios, y sancione a los empleadores y contratistas que violan esa disposición;

e) Vele por que las trabajadoras domésticas migratorias tengan acceso efectivo a la asistencia jurídica y a los mecanismos de denuncia, y facilite el acceso inmediato a los refugios y a los servicios de rehabilitación a las trabajadoras migratorias que aleguen ser víctimas del maltrato y la explotación;

f) Considere la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011.

Respuestas

38. *Recordando su recomendación general núm. 26 sobre las trabajadoras migratorias, el Comité exhorta al Estado parte a que: a) Apruebe una ley sobre los trabajadores domésticos y enmiende el Código del Trabajo de 2004 para asegurar que proteja a esos trabajadores junto con otras categorías de trabajadores*

El Estado de Qatar reconoce que es necesario revisar los reglamentos sobre contratación y trabajo para los trabajadores domésticos a fin de que se ajusten a los avances nacionales, las necesidades de los ciudadanos de dicha categoría de trabajadores y los últimos progresos internacionales, en especial el Convenio sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos y la recomendación complementaria aprobada durante la 100ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en mayo de 2011.

Actualmente se está examinando un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos, en consonancia con el Convenio y las normas internacionales del trabajo, y se están llevando a cabo los procedimientos legislativos pertinentes al respecto.

En relación con las reglas que rigen el empleo de los trabajadores domésticos en la actualidad, dicha categoría queda fuera del ámbito del Código del Trabajo, pero está sujeta a las disposiciones del Código Civil. Las relaciones contractuales con los empleadores se rigen por contratos modelo que figuran como anexo de los acuerdos bilaterales firmados entre el Estado de Qatar y los Estados de origen de los trabajadores.

Aunque los empleados domésticos no están sujetos al Código del Trabajo de Qatar, el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales debe aprobar sus contratos con el objetivo de garantizar la protección de sus derechos contractuales. El Ministerio controla las oficinas de contratación y lleva a cabo inspecciones periódicas sin previo aviso para asegurarse de que los trabajadores no están siendo explotados y de que se protegen sus derechos. Se han cerrado varias de estas oficinas debido a violaciones del Código del Trabajo y de la decisión ministerial que regula su funcionamiento.

b) *Adopte medidas inmediatas para abolir el sistema de patrocinio, derogar las disposiciones que establecen sanciones penales en casos de fuga y recabar la asistencia técnica de la OIT siempre que sea necesario*

La Ley núm. 21 (2015) que regula la entrada, salida y residencia de los trabajadores migratorios, aprobada el 27 de octubre de 2015, abolió el sistema de patrocinio y lo sustituyó por contratos de trabajo. También sustituyó el término “patrón” (*rabb al-amal*) por el término “empleador” (*sahib al-amall*). La nueva ley permite a los trabajadores migratorios cambiar a otro empleador tras finalizar un contrato de plazo fijo. En virtud del artículo 40 del Código del Trabajo, la duración máxima de un contrato de plazo fijo es de cinco años. En el caso de los contratos de renovación automática, la ley permite al trabajador migratorio pasar a un nuevo empleador cinco años después de la contratación.

La ley también elimina el requisito de obtener permiso para salir del país. El trabajador puede solicitar un visado de salida al organismo gubernamental pertinente sin pasar por el empleador.

La ley entrará en vigor y comenzará a aplicarse un año después de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial. Se publicó en el núm. 19 (2015), el 13 de diciembre de 2015.

Respecto a la obtención de asistencia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el Estado de Qatar tiene actualmente un proyecto de cooperación técnica con la OIT, que incluye la cooperación en cuestiones relacionadas con la protección de los derechos de los trabajadores.

c) Lleve a cabo inspecciones laborales en lugares de trabajo donde los trabajadores migratorios, en particular los trabajadores domésticos, han denunciado violaciones; investigue sistemáticamente todos los presuntos casos de explotación, maltrato y violencia contra los trabajadores domésticos migratorios; y enjuicie y sancione debidamente a los empleadores y agentes abusivos y explotadores

El Estado de Qatar presta una gran atención a las inspecciones laborales a fin de garantizar el cumplimiento de las leyes de protección de los trabajadores en el Estado. El número de inspectores de trabajo ha aumentado considerablemente y ahora asciende a 294. Este aumento ha sido necesario debido al incremento del número de empresas e instalaciones sujetas a inspección, lo que, a su vez, se debe a la economía de rápido crecimiento y al crecimiento paralelo de las actividades de construcción y los proyectos de inversión.

El Estado está tomando medidas constantemente para mejorar la eficacia de las inspecciones, lo que ha aumentado significativamente el perfil de las inspecciones laborales en el Ministerio y ha permitido al Departamento de Inspección Laboral ampliar su ámbito geográfico.

Con miras a aumentar la eficacia de las inspecciones laborales y asegurar que los inspectores desempeñan sus tareas de la forma más exhaustiva posible, los inspectores cuentan con modernos dispositivos portátiles que les permiten introducir información y enviar informes directamente de los lugares de inspección. De esta forma, el tiempo y el trabajo necesarios se han reducido considerablemente en comparación con lo que sucedía antes, cuando los inspectores debían ingresar los datos y redactar informes de manera manual al volver a la oficina. Gracias a la nueva tecnología, los inspectores pueden desplazarse hasta distintos lugares de trabajo e introducir información y enviar informes directamente desde los lugares de inspección. Actualmente estamos colaborando con las agencias de empleo pertinentes para vincular los dispositivos a un mapa del país a fin de agilizar los desplazamientos a los lugares de inspección.

En la siguiente tabla se muestran las cifras relativas a las inspecciones desglosadas por tipo de visita y resultado durante el año 2015:

<i>Tipo y resultado de la inspección</i>	<i>Condiciones de trabajo</i>	<i>Salud y seguridad</i>	<i>Total de visitas</i>
Aceptable	23 768	11 799	35 567
Notificación para poner fin a la violación	11 419	8 458	19 877
Advertencia	731	177	908
Citación	318	342	660
Total de inspecciones	36 236	20 776	57 012
Número de lugares visitados	23 652	4 471	

d) *Vigile el cumplimiento por los empleadores de lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de patrocinio que les exige que devuelva los pasaportes a los trabajadores migratorios, y sancione a los empleadores y contratistas que violan esa disposición.*

El artículo 8 de la Ley núm. 21 de 2015, que regula la entrada, salida y residencia de los trabajadores migratorios, establece que los empleadores deben devolver el pasaporte a los trabajadores al concluir los procedimientos de residencia o renovación.

El artículo 39 de dicha ley tipifica la retención del pasaporte de los trabajadores e impone multas de hasta 25.000 riales de Qatar a los empleadores que violen la ley.

La Decisión Ministerial núm. 18 de 2014 establece condiciones y especificaciones relativas a las viviendas adecuadas para los trabajadores migratorios. Establece que es necesario facilitar taquillas asignadas en lugares seguros de acceso libre para los trabajadores migratorios, donde puedan guardar sus documentos y efectos personales, como el pasaporte.

A nivel práctico, el Ministerio del Interior colabora con el Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales para garantizar que no se retienen los pasaportes de los trabajadores.

En 2015, el Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior recibió 168 denuncias por la retención de pasaportes y todas fueron remitidas al fiscal para la adopción de medidas.

e) *Vele por que las trabajadoras domésticas migratorias tengan acceso efectivo a la asistencia jurídica y a los mecanismos de denuncia, y facilite el acceso inmediato a los refugios y a los servicios de rehabilitación a las trabajadoras migratorias que aleguen ser víctimas del maltrato y la explotación.*

Qatar dispone de un mecanismo eficaz, accesible y de buen funcionamiento para gestionar las denuncias de los trabajadores migratorios. Las autoridades competentes se encargan de resolver las denuncias entre empleadores y trabajadores.

Aunque la categoría de los trabajadores domésticos no está comprendida en el Código del Trabajo, la sección de denuncias del Departamento de Derechos Humanos del Ministerio del Interior hace todo lo posible por orientar y guiar a los demandantes, así como por informarlos acerca de los recursos jurídicos disponibles, ya sea a través de los organismos administrativos o los tribunales, para obtener sus prestaciones y garantizar sus derechos.

Por otra parte, el Departamento de Relaciones Públicas y el Departamento de Pasaportes y Asuntos de los Trabajadores Migratorios están en contacto con las colectividades de expatriados para ofrecerles información sobre los derechos de los miembros que son trabajadores migratorios de conformidad con el Código del Trabajo y la Ley que regula su entrada, salida, residencia y patrocinio. Además, los departamentos de policía comunitarios están en contacto con los oficiales ejecutivos de las empresas en lo que respecta a sus obligaciones de proteger los derechos de los trabajadores migratorios como parte de sus responsabilidades sociales empresariales.

Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos está colaborando, ya que recibe las denuncias de esta categoría de trabajadores, responde a ellas de forma coordinada con los organismos pertinentes y vela por que se respeten los derechos de estos trabajadores.

El Gobierno ha establecido una oficina en los tribunales, dependiente del Ministerio de Desarrollo Administrativo, Trabajo y Asuntos Sociales, para prestar ayuda a los trabajadores que deseen demandar a sus empleadores para hacer valer sus derechos. Ofrece defensa letrada y facilita intérpretes en los idiomas más hablados entre los trabajadores migratorios en el Estado. Los trabajadores migratorios no deben asumir ningún gasto.

f) *Considere la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, de 2011.*

Como se ha señalado anteriormente, actualmente el Estado está examinando un proyecto de ley sobre los trabajadores domésticos que se ajusta al Convenio y a las normas internacionales del trabajo. En estos momentos, se están llevando a cabo los procedimientos legislativos correspondientes para dicho proyecto de ley. Cuando se apruebe la ley, se analizará si es conveniente ratificar el Convenio.