



"لماذا تريدن استراحة؟"

استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر



منظمة العفو
الدولية

منظمة العفو الدولية حركة عالمية تضم أكثر من 7 ملايين شخص
يناضلون من أجل عالم يتمتع فيه الجميع بحقوقهم الإنسانية.

وتتمثل رؤية المنظمة في أن يتمتع جميع البشر بجميع حقوق الإنسان
المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وغيره من المعايير
الدولية لحقوق الإنسان.

ومنظمة العفو الدولية منظمة مستقلة عن جميع الحكومات والعقائد
السياسية أو المصالح الاقتصادية أو المعتقدات الدينية، وتتلقى تمويلها
من أعضائها ومن التبرعات العامة.

صورة الغلاف: يخضع مقدمو طلب فلبينيون لدورة مكثفة في التدبير المنزلي في مانيل، الفلبين. © 2013 Getty Images

© حقوق النشر محفوظة لمنظمة العفو الدولية، 2020
ما لم يذكر خلاف ذلك فإن محتوى المادة الوارد في هذه الوثيقة محمي بموجب رخصة المشاع الإبداعي (يجب نسب
المادة إلى منظمة العفو الدولية، ويحظر استخدام المادة لأية أغراض تجارية، ويحظر إجراء أي تعديل أو اجتراف في المادة
أو نشر أو عرض مواد أخرى مستقاة منها، رخصة دولية 4).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

لمزيد من المعلومات، يرجى زيارة صفحة الأذونات على موقعنا:
www.amnesty.org

وإننا نسبت حقوق الطبع إلى جهة غير منظمة العفو الدولية، فإن هذه المادة تكون غير خاضعة لرخصة المشاع الإبداعي.
الطبعة الأولى 2020

الناشر: منظمة العفو الدولية، شركة محدودة
Peter Benenson House, 1 Easton Street
London WC1X 0DW, UK

رقم الوثيقة: MDE 22/3175/2020
اللغة الأصلية: الإنجليزية

amnesty.org

منظمة العفو
الدولية



قائمة المحتويات

4	ملخص
5	الاستماع إلى العاملات المنزليات: أنماط من الانتهاكات الجسيمة
7	إصلاحات غير كافية
9	الإجراءات المطلوبة
10	نتائج وتوصيات
11	إلى الحكومة القطرية
15	إلى حكومات البلدان المرسلات للعمالة

ملخص

لقد اشتروني عندما جاؤوا بي إلى هنا. فلماذا يمكنهم أن يفعلوا بي ما يشاؤون".

رينا

هناك مئات الآلاف من النساء، مثل ريينا العاملة المنزلية الفلبينية التي تعمل في قطر، يتركن ديارهن في كل عام بحثاً عن عمل أفضل بالخارج، فيقصدن المجهول تاركات أطفالهن وشركاءهن وآباءهن وأقرباءهن وأحباءهن من أجل العمل في بيت شخص غريب. وتعد قطر وجهة مفضلة في هذا الصدد حيث يقيم بها أكثر من 173 ألف عاملة منزلية من آسيا وأفريقيا. وأكثر من نصف أولئك العاملات الأجنبيات في قطر يعملن في الخدمة في البيوت.

وتعيش هذه النساء معزولات في بيوت أرباب العمل الذين تعتمد حياتهن عليهم اعتماداً كبيراً، حيث يواجهن ظروف عمل قاسية، وانتهاكات جسيمة في ظل ضعف سبل الحماية المتاحة لهن. فعادة ما يعملن ما بين 14 و18 ساعة يومياً، مع فترات قليلة من الراحة أو من دون راحة على الإطلاق، ونادراً ما يحصلن على يوم عطلة - هذا إن حصلن عليه من الأصل. وفي أسوأ الظروف قد يتعرضن كذلك للإهانة أو الاعتداء البدني أو الانتهاك الجنسي. وفضلاً عن ذلك، وكان كل هذا غير كاف، فقد لا يسدد لهن أرباب العمل أجورهن في ميعادها، وفي بعض الحالات قد لا يسددونها على الإطلاق. ونظراً لخضوع العاملات المنزليات لنظام *الكفالة* - الذي يتم إصلاحه حالياً - فليس أمامهن سوى خيارات محدودة للإفلات من هذه الانتهاكات.

فعلى مر سنوات طويلة، كان نظام *الكفالة* الذي يقيد العمال الأجانب بأرباب العمل يمنح أرباب العمل سلطة بالغة على المستخدمين في المنازل، بما في ذلك القدرة على منعهم من الانتقال من عمل إلى آخر أو مغادرة قطر. وبعد قضاء أشهر من التعرض للانتهاك أو عدم تسديد الرواتب، يلجأ البعض منهم للهروب من أرباب العمل الذين يقومون في هذه الحالة باتهامهم "بالهروب"، أو غير ذلك من الجرائم الجنائية. وقد أدى ذلك إلى أن أصبحت الكثيرات من العاملات المنزليات حبيسات في قطر ودون أي دخل في مواجهة إجراءات قضائية طويلة الأمد.

وبفضل الإصلاحات التي تم إدخالها مؤخراً أصبح هناك بعض الأمل أمام العمال الأجانب، ومن بينهم العاملات المنزليات. حيث تشتمل هذه الإصلاحات على ما استحدث في 2020 من إلغاء شرط الحصول على إذن خروج لمغادرة قطر، وعلى شهادة عدم ممانعة لتغيير رب العمل، مع التعهد بفرض حد أدنى جديد للأجر اعتباراً من مارس/أذار 2021. كما اشتملت التعديلات على منح هامش أكبر من حرية التنقل بين الوظائف المختلفة، وعلى السماح للعمال الأجانب بمغادرة البلاد دون الحصول على إذن صاحب العمل. ومن ثم فإن هذه التعديلات لو طبقت بشكل كامل فمن الممكن أن تؤدي إلى مساعدة هذه الفئة من العمالة على تفادي الانتهاكات وتحسين أوضاعها.

وفي حين أنه من المبكر تقييم مدى إمكانية تنفيذ هذه الإصلاحات بصورة فعالة، فهناك أمر واضح جلي، ألا وهو أن العاملات المنزليات سوف يحتجن إلى ما هو أكثر من هذه القوانين لحمايتهن نظراً لضعف

حالهن وعزلتهن داخل بيوت أرباب العمل وكونهن نساء. الأمر إذن يحتاج إلى خطة عمل تشتمل على تدابير محددة معدة لضمان حمايتهن، ومقترنة بتعزيز قانون المستخدمين في المنازل وتنفيذه تنفيذاً تاماً، وتشتمل على آليات تفتيش صارمة، وعلى اتخاذ إجراءات حاسمة ضد أرباب العمل المسيئين. ويعتبر عدم اتخاذ إجراء لتنفيذ وفرض القانون الصادر في 2017 بشأن المستخدمين في المنازل إنذاراً واضحاً في هذا الصدد.

ومنذ اختيار قطر في عام 2010 لتنظيم بطولة كأس العالم لكرة القدم في عام 2022، تم تسليط الضوء على العمال الأجانب الذين سيكونون مسؤولين إلى حد كبير عن بناء الملاعب الرياضية والبنية التحتية للدورة. وفي عام 2014، وعقب تقديم عدد من التنظيمات العمالية شكوى لمنظمة العمل الدولية بخصوص معاملة قطر للعمال الأجانب، تعهدت الحكومة بإصلاح النظام الحالي. وكان من بين ما اتخذته من إجراءات التعهد بضمان إدراج المستخدمين في المنازل تحت مظلة نظام حماية الأجور لمتابعة دفع أجورهن الشهرية، ومراجعة وتنفيذ القوانين الخاصة بالعمالة المنزلية. وفي أغسطس/آب 2017، سنت الحكومة القطرية قانون المستخدمين في المنازل قبيل توقيع الاتفاق الفني مع منظمة العمل الدولية الذي يلزمها بتوفير قوانينها وممارساتها مع المعايير الدولية. واشتمل القانون على التعهد بتحديد عدد ساعات العمل، ومنح يوم عطلة في الأسبوع مدفوع الأجر، وغير ذلك من المزايا، ومنح العمالة المنزلية الحق في رفع الشكاوى إلى لجان جديدة مختصة بالعمل، والسماح لهم بالوصول إلى آليات العدالة للتعامل مع الانتهاكات في مجال العمل.

ولكن بعد مرور ثلاث سنوات لا زالت قطر لا تحمي المستخدمين في المنازل من الاستغلال. وبصفتها طرفاً في العديد من المعاهدات الدولية، فقد قبلت قطر ضمان حق جميع العمال في التمتع بظروف عمل عادلة ومواتية، بما في ذلك وقت الراحة، والإجازة مدفوعة الأجر، ودفع الراتب، وظروف العمل الآمنة، والصحية، وتشكيل النقابات العمالية، أو الانضمام إليها، وحرية التنقل. إلا أن هذه الحقوق ما زالت تتعرض للخرق والانتهاك بصورة روتينية مع عدم محاسبة مرتكبي الانتهاكات. وكما هي الحال مع غيرهم من العمال الأجانب بالدولة، فقد عانى المستخدمون في المنازل من تبعات وباء فيروس كوفيد-19.

يتناول هذا التقرير الثغرات الجديدة في القوانين والسياسات ونظم التنفيذ القطرية، وكيف تخذل أكثر الفئات ضعفاً في البلاد - وهم المجموعة المكونة من العاملات في الخدمة المنزلية اللاتي يكسبن منذ الفجر وحتى آخر الليل في المنازل الخاصة، في عزلة بعيدة عن أعين العامة. ويستند التقرير إلى مقابلات ومعلومات مستقاة من 105 امرأة يعملن حالياً خادماً في قطر، أو كن يعملن بالخدمة حتى وقت قريب، إلى جانب مقابلات مع عدد من ممثلي سفارات البلدان المرسلة للعمالة والنشطاء وقيادات المجتمع المحلي ممن يقدمون يد العون للمستخدمين في المنازل. كما يعكس التقرير المعلومات التي قدمتها دولة قطر استجابة لطلبات مكتوبة للحصول على معلومات. وهذا التقرير هو جزء من البحوث التي تجريها منظمة العفو الدولية بشأن أوضاع العمال الأجانب في قطر، ومن بينها تقريرها الصادر عام 2014 بعنوان: ["إن فترة الاستراحة الوحيدة التي أحصل عليها هي حين أخلد إلى النوم" الاستغلال الذي تتعرض له العاملات المنزليات في قطر.](#)

إن منظمة العفو الدولية مدينة بالشكر لكل النساء اللاتي كانت لديهن الشجاعة للمشاركة بحكاياتهن الصادمة غالباً؛ فبدونهن ما كان هذا التقرير ليظهر إلى حيز الوجود حيث ارتكز هذا التقرير والتوصيات التي خرج بها على تجاربهن وحكاياتهن.

الاستماع إلى العاملات المنزليات: أنماط من الانتهاكات الجسيمة

"مررت بالكثير من التجارب السيئة هنا... حيث لا أحد يتبع القواعد. لم آخذ يوم عطلة واحداً أبداً طوال عملي في قطر لمدة ثلاث سنوات وثمانية أشهر."

- روزاليندا

تبيّن التجارب الشخصية التي حكت عنها العاملات المنزليات وجود نمط ثابت من الانتهاكات الخطيرة التي تتعرض لها العمالة، وفي بعض الأحيان وجود جرائم تنطوي عادة على العديد من الانتهاكات. وتغطي الفصول من الرابع إلى العاشر في هذا التقرير الانتهاكات الأساسية التي تحدثت العاملات عنها، مع إبراز الأنماط التي تمّ وصفها من خلال عرض حالات ومقتطفات من شهادات هؤلاء النساء إلى جانب قضية الإفلات من العقاب الذي يتمتع بها أرباب العمل مرتكبو الانتهاكات.



يخضع مقدمو طلب فلبينيون لدورة مكثفة في التدبير المنزلي في مانيل، الفلبين. © 2013 Getty Images

وكان لكل واحدة من النساء اللاتي تواصلت معهن منظمة العفو الدولية، وعددهن 105، قصتها عن الانتهاك، لكن المحاور الأساسية المتكررة في تلك القصص هي طول ساعات العمل دون إعطاء فترة راحة مناسبة أو يوم عطلة، ومصادرة جواز السفر من العاملة. وعلى الرغم من توقيع عقود تقضي بوضع حد أقصى لساعات العمل اليومية وهو 10 ساعات، ومنح أجر عن العمل في الساعات الإضافية ويوم عطلة أسبوعياً، فإن العاملات، في واقع الأمر، عملن أكثر من 16 ساعة يومياً كمعدل وسطي دون أخذ قسط من الراحة أو يوم عطلة، ويصل عدد الساعات في بعض الأحيان إلى 20 ساعة. وقال معظمهن إنهن عادة أول من يستيقظ وآخر من ينام، وإنه من المنتظر منهن أن يكن مستعدات لتلبية أي أمر طوال الوقت.

- ومن بين النساء اللاتي اتصلت بهن منظمة العفو الدولية والبالغ عددهن 105:
- **89** منهن لم يأخذن أبداً يوم عطلة أسبوعية، ومعظمهن أفدن أنهن لم يمنحن يوم عطلة واحد على الإطلاق طوال فترة عملهن.
- **90** واحدة منهن كن يعملن بصورة منتظمة أكثر من 14 ساعة يومياً دون فترة استراحة مناسبة، في حين كان نصفهن يعملن أكثر من 18 ساعة يومياً بصورة دورية.
- **87** واحدة منهن صودرت جوازات سفرهن من قبل أرباب عملهن.

إن عدم الحصول على أيام راحة يعني أن الكثير من النساء كن ولا زلن رهينات مكان العمل، مما يعني في واقع الأمر أنهن معزولات وعالقات هناك. أما اللاتي يسمح لهن بالخروج من مكان العمل فإن ذلك غالباً لا يحدث إلا تحت سمع وبصر أرباب العمل، أو عندما يصحبن الأسرة في خروجها، وذلك عادة لرعاية الأطفال.

- وقالت كثيرات إن أرباب العمل كانوا يسيئون إليهن بالقول ويعاملونهن معاملة تحط من إنسانيتهن:
- **32** منهن إنهن تعرضن للزجر والإهانة والسب بالفاظ مهينة.
- **23** منهن بأنهن حرمن من الحصول على الطعام الكافي أو أجبرن على أكل بواقي الطعام، بينما قالت أخريات إنهن حرمن من الرعاية الطبية وأجبرن على النوم على الأرض.
- **15** امرأة إنهن تعرضن للإيذاء البدني الذي يتراوح بين البصق عليهن وصفعهن إلى أشكال أخرى من الاعتداء الشديد.
- **وأفادت خمس منهن أنهن تعرضن للاعتداء الجنسي، وفي بعض الحالات للاغتصاب.**

وقد كان الأثر النفسي لهذه المعاملة أليماً بالغا. وقالت النساء لمنظمة العفو الدولية إنهن لا يطلبن شيئاً أكثر من أن يعاملن كبشر.

كما تحدثت النساء عن خوفهن من قيام أرباب العمل المسيئين باتخاذ إجراءات انتقامية ضدهن إذا ما شكين أو حاولن الرحيل. ففي ظل نظام *الكفالة* تبقى التأشيرات والإقامات التي يحصلن عليها مربوطة برب العمل؛ مما يجعل من الصعب للغاية التصدي للانتهاكات دون أن يصبحن بقاءهن داخل البلاد على المحك.

وحتى بعد إلغاء إذن الخروج، في يناير/كانون الثاني 2020، ظل من اللازم على المستخدمين في المنازل إخطار رب العمل قبل مغادرة قطر، وإلا تعرضن للاتهام بـ"الهروب" أو السرقة، الأمر الذي يمكن أن يؤدي إلي التوقيف والترحيل. وعلى أية حال، فقد أفادت 18 امرأة فقط من بين 105 بأن جواز سفرهن كان متاحاً لهن؛ حيث تعتمد وكالات استقدام العمالة إلى تسليم الجوازات مباشرة إلى أرباب العمل فور وصول العاملات إلى قطر فلا يربن الجواز بعد ذلك أبداً مهما تكررت طلبات استرداده. كما تحدثت منظمة العفو الدولية إلى عشرة نساء اتهمن بالسرقة مما أجبرهن على البقاء في قطر لأشهر دون دخل، انتظاراً لما ستسفر عنه التحقيقات التي ستحدد مصيرهن.

وأكد ممثلو عدد من البلدان المرسلة للعمالة، والمنظمات المعنية بالعمال الأجانب في قطر، أن الانتهاكات بحق المستخدمين في المنازل شائعة وأن سبل المعالجة لا تزال محدودة أو غير فعالة. فقال ممثل إحدى السفارات لمنظمة العفو الدولية إن أغلبية الشكاوى التي تتلقاها سفارته تأتي من المستخدمين في المنازل. وقال آخرون إن عدد حالات الخدمات المنزليات اللاتي يبلغن عن التعرض للانتهاك لم يتراجع منذ صدور القانون بشأن المستخدمين في المنازل عام 2017. كما ظهرت هذه النتائج أيضاً في الملاحظات الختامية والتقارير الخاصة بأوضاع المستخدمين في المنازل في قطر التي نشرها خبراء الأمم المتحدة في أعقاب الزيارات التي قاموا بها مؤخراً إلى قطر.

وتشير أبحاث منظمة العفو الدولية إلى أن النساء اللاتي يعملن في المنازل يواجهن أشكالاً عدة من التمييز باعتبارهن من العمال الأجانب ذوي الدخول المنخفضة وبسبب كونهن نساء إلى جانب خلفياتهن العرقية. حيث تسود في قطر التوجهات الذهنية النمطية في ظل ضعف الاستراتيجية الحكومية المعدة لحماية أولئك النساء من العنف. فحتى تعهد الحكومة بتوفير ملجأ لإيواء الفارات من الانتهاك لم يتم تفعيله على الوجه الأكمل.

كما أن العمال الأجانب في قطر لا يسمح لهم بالانضمام إلى النقابات المهنية ولا بتكوينها، مما يحول بينهم وبين إمكانية التفاوض الجماعي على تحسين ظروف العمل والمعيشة. وتتفاقم هذه المشكلة بالنسبة للعاملات المنزليات اللاتي يعشن عادة معزولات في بيوت أرباب العمل، نظراً لطبيعة عملهن الذي لا يتيح إلا فرصة تكاد تكون منعدمة للاتصال بالعالم الخارجي. وبينما بدأت بعض الشركات في إنشاء لجان عمالية لتوفير بعض التمثيل في مكان العمل، لا يوجد شيء مماثل للعاملات المنزليات.

وعلى هذه الخلفية تسود ثقافة الإفلات من العقاب؛ إذ نادراً ما تتم محاسبة الأشخاص الذين يسيئون إلى العاملات المنزليات، هذا إن حوسبوا أصلاً. فلم يحدث أن شهدت أي واحدة من النساء اللاتي تحدثن إلى منظمة العفو الدولية تقديم المسيئين إليهن للمحاسبة على أفعالهم.

إصلاحات غير كافية

"إن الكفلاء لا يتبعون القواعد. وإنما يخلقون قوانينهم الخاصة بهم. سمعت أن هناك ضمانات لحماية العمال الآخرين، ولكن ليس لنا مثلها."

شيلا

تبين تجربة شيلا السلطة المطلقة التي يتمتع بها أرباب العمل على العاملات المنزليات. فقد ظلت تعمل 14 ساعة يومياً دون الحصول على يوم عطلة واحد لمدة تزيد على العام لدى أرباب العمل مختلفين، وكان جزاؤها أن حصلت إجمالاً على راتب شهرين فقط مع اتهامها اتهاماً باطلاً بالسرقة. وعندما طلبت ترك محل العمل الثاني بسبب تحميلها أعباء فوق طاقتها قال لها مخدموها إنهم سيتركونها ترحل لو دفعت لهم خمسة آلاف ريال قطري (حوالي 1375 دولاراً). وقالت شيلا لمنظمة العفو

الدولية: "هذه عبودية. ولن أفعل ذلك" وفي النهاية فرت شيلا فاتهمها بمخدومها بالسرقة على الرغم من أنها لم تكن بالمنزل وقت الجريمة المزعومة. وعندما التقت بها منظمة العفو الدولية في الدوحة كانت ما زالت تنتظر ما ستسفر عنه قضية السرقة.

وتبين شهادة شيلا وغيرها من النساء اللاتي التقت بهن المنظمة التأثير المحدود في مجال الواقع الفعلي لقانون المستخدمين في المنازل وغيره من الإصلاحات التي استحدثت مؤخراً، والتي تم الترويج لها بصفتها تدابير موجهة لحماية حقوق العاملات المنزليات، وهو الموضوع الذي يتناوله الفصل الثالث من هذا التقرير. كما تمثل تحديراً من أن بعض الإصلاحات الأخرى المعلن عنها مؤخراً، مثل إلغاء إذن الخروج وشهادة عدم الممانعة، والتعهد بفرض حد أدنى للأجور، كلها أمور لن تفضي إلي تحسين أوضاع العاملات المنزليات ما لم يتم تطبيقها تطبيقاً كاملاً بمصاحبة تدابير مخصصة للتعامل مع الاحتياجات المحددة النابعة تحديداً من أوضاع أولئك العاملات.

وكان من التدابير الرئيسية في هذا الصدد إنشاء لجان فض المنازعات العمالية (اللجان) في مارس/آذار 2018 لإتاحة الفرصة للعمال الأجانب، ومن بينهم المستخدمين في المنازل من تقديم شكاوى في حق أرباب العمل. وقد أدى ذلك إلى حد ما إلى تحسين إجراءات الإنصاف المتاحة للتعامل مع بعض نوعيات الإساءة، مثل عدم سداد الأجور. إلا أن هذه الإجراءات بطيئة ومضنية، وفي بعض الحالات لا تتم عن أي شيء. فلا يزال من بين المشكلات الأساسية في هذا الصدد طول الوقت اللازم لتسوية قضية بسيطة مثل عدم سداد الراتب والحصول على تذكرة عودة إلى الوطن، مع عدم وجود مكان للعيش فيه خلال تلك الفترة. كما أن بعض أنواع الإساءة المتعلقة بالخدمة في المنازل ما زالت في الأعم الأغلب غير مبلغ عنها ونادراً ما تصل إلى ساحات القضاء.

كما أن النساء اللاتي أجرت المنظمة مقابلات معهن لم يكنّ على علم بالقانون الجديد ولا باللجان، أو لم يلحظن حدوث أي تحسن منذ صدور القانون وتشكيل تلك اللجان. وعلى أية حال، فقد ذكرن أنهن يترددن في رفع أي قضية قانونية لعدم ثقتهن في النظام وعدم استعدادهن لمواجهة الإجراءات الانتقامية التي اعتبرن أنهن قد يتعرضن لها.

إن الواقع المرير حالياً يتمثل في أنه على الرغم من هذه الإصلاحات لا تزال السلطة المفرطة والإفلات من العقاب الذي يتمتع به أرباب الأعمال، وما يقترن بذلك من عدم وجود آليات كافية للتفتيش، يفرز المزيد من الانتهاكات ويعيق قدرة العمال على الوصول إلى العدالة. وقد ذكرت وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لمنظمة العفو الدولية أنها تفضل اتباع نهج يعتمد على حملات التوعية؛ مبررة ذلك بالإشارة إلى البنية الاجتماعية والعادات والتقاليد القطرية.

إن حملات التوعية وغيرها من المبادرات المعدة في هذا الصدد، مثل مركز تأشيرات قطر والشركة القطرية للاستقدام (ويزة) مهمة وكفيلة بتحسين مستوى احترام حقوق العاملات المنزليات، لكنها يجب أن تقترن بإجراءات تجعل من تلك الحقوق التزامات قانونية تطبق، مع محاسبة مرتكبي الانتهاكات. وكما يوضح الفصل العاشر من هذا التقرير، فإن عدم تقديم مرتكبي الانتهاكات للمحاسبة يجعل مقاربة "العمل على النحو المعتاد" سائدة كما هي دون تغيير.

إن الوضع يحتاج بصفة عاجلة إلى برنامج شامل لتنفيذ الإصلاحات التي طرحت مؤخراً كي تستفيد العاملات المنزليات من هذه التغييرات وكي يشهدن أخيراً تعزيز حقوقهن. إذ إن معالجة بعض جوانب النظام القائم في جوهره على الإساءة مع ترك جوانب أخرى منه دون أن تمس، يمثل انتهاكاً لحقوق العمال المهاجرين ويتركهم تحت رحمة أرباب العمل الذين لا يتورعون عن الإساءة إليهم.

"الكثيرات منهن يتعرضن لظروف عمل قاسية، منها طول يوم العمل للغاية، وعدم وجود فترة استراحة أو يوم عطلة، ومصادرة جواز السفر والهاتف المحمول، والعزلة الشخصية والاجتماعية، وفي بعض الحالات الاعتداء البدني أو اللفظي أو الجنسي من جانب أرباب العمل وأبنائهم المراهقين أو البالغين".
مقررة الأمم المتحدة الخاصة بالأشكال العنصرية للعنصرية، والتمييز العنصري وكره الأجانب وما يتعلق بذلك من تعصب.

الإجراءات المطلوبة

" كنت بحاجة لترك هذه الوظيفة، وإلا صرت أخشى ضياع أخلاقي،
والوقوع في مشكلة أخرى وهي أن أخسر نفسي. لقد كانت تجربة
صادمة للغاية."

رينا

تدعو منظمة العفو الدولية الحكومة القطرية إلى الأخذ بمجموعة من التوصيات منها ما يلي:

- وضع خطة عمل وطنية للتصدي للانتهاكات التي تتعرض لها العاملات المنزليات، بما في ذلك ساعات العمل المفرطة، والحرمان من أيام الراحة الأسبوعية، ومصادرة جوازات السفر، والاعتداء اللفظي والبدني والجنسي.
- إدراج المستخدمين في المنازل تحت مظلة قانون العمل ونظام حماية الأجور، ولحين حدوث ذلك تنفيذ القانون الخاص بالمستخدمين في المنازل وإنفاذه بصورة كاملة وفعالة.
- تعزيز آليات التفتيش ومحاسبة مرتكبي الانتهاكات، ودعم العاملات المنزليات لتمكينهن من تقديم الشكاوى ضد المسيئين من أرباب العمل ووكالات استقدام وتوظيف العمالة.
- الاعتراف بحق العاملات المنزليات في تنظيم أنفسهن والمطالبة بحقوقهن بصورة جماعية وتسهيل سبل القيام بذلك، وتهيئة المجالات الآمنة لمساعدتهن على كسر العزلة التي يعشن فيها.
- البناء على ما تم إنجازه بإلغاء "إذن الخروج" و"شهادة عدم الممانعة" لتقليل اعتماد العمال الأجانب على أرباب عملهم بصورة أكبر، بما في ذلك السماح للعمال الأجانب بتجديد تصاريح الإقامة والبطاقات الصحية الخاصة بهم عند الحاجة.
- إلغاء تجريم مسألة "الهروب" واحتجاز العمال الأجانب بتهمة مخالفة قانون الكفالة.

نتائج وتوصيات

المسألة ليست معضلة معقدة. أرباب العمل ما عليهم إلا أن يعاملوا العاملات المنزليات كبشر، فلا يحملونهن فوق طاقتهن. يكفي أن يعملن عشر ساعات يومياً. وأن يعاملوهن باحترام، ويوفروا لهن التغذية المناسبة ويسددوا رواتبهن في ميعادها. وأن يسمحوا لهن بأخذ يوم عطلتهن وبالالاتصال بأسرهن. عندئذ سوف يبقين ويعملن من أجلك وهن سعيدات.

ممثل عن إحدى البلدان المرسلة للعمالة إلى قطر

بصفة عامة يمكن القول بأن الأمور قد تحسنت على الورق. فثمة المزيد من الإجراءات المطروحة لكن الممارسات الفعلية لم تشهد تحسناً يذكر. إذن هناك حاجة إلى بذل الكثير من الجهد من أجل الوصول إلى التنفيذ السليم. وبدلاً من الانشغال بصورة البلاد، علينا أن ندفع بقوة أكبر باتجاه التنفيذ والمحاسبة.

مدافعة عن حقوق العمالة المنزلية في قطر

أوضح بحث منظمة العفو الدولية أن نظام الكفالة المقيّد يمنح، منذ عدة سنوات، أرباب العمل سلطة مفرطة على العاملات المنزليات. وجدير بالذكر أن الإصلاحات الأخيرة التي تسمح لهن بمغادرة البلاد والانتقال من عمل لآخر دون إذن رب العمل، لو طبقت على نحو تام، ستساعد على إعادة التوازن في علاقات القوة بين أرباب العمل والعمال الأجانب. لكنها لن تكفي لإيقاف الانتهاكات النوعية التي تتعرض لها العاملات المنزليات والمرتبطة بنوعهن الاجتماعي وبطبيعة العمل وب عزلتهن داخل المنازل وبعتمادهن الشديد على أرباب العمل.

وقد كشفت المعلومات التي تم الحصول عليها من 105 عاملات منزليات عن وجود صور ثابتة إلى حد كبير من أنماط الانتهاك والاستغلال. حيث تعرضت هذه النساء بصورة روتينية لانتهاك حقوقهن، وفي كثير من الحالات تعرضن لأعمال إجرامية.

هذه النسوة اللاتي تحدثن إلى منظمة العفو الدولية يعملن ما لا يقل عن 16 ساعة يومياً في المتوسط، ولا يحصلن إلا على فترات راحة وجيزة، ولا يأخذن يوم عطلة إلا نادراً، هذا إذا حصلن عليه أصلاً. وبعضهن يعشن في ظروف مهينة. وكثيراً ما تعرضن للإهانة والصراخ، وأحياناً للاعتداء والانتهاك الجنسي. وكثيرات منهن يتأخرن دفع رواتبهن أو لا يتقاضينها على الإطلاق. فإذا انهارت معنوياتهن ولذن بالفرار اتهمهن أرباب العمل غالباً بـ"الهروب" أو السرقة استناداً إلى أدلة واهية أو دون دليل على الإطلاق. وهكذا يبيغين حبسيات في قطر دون جواز سفر أو دخل في مواجهة إجراءات قضائية مطولة. وفي بعض الحالات قد تصل هذه المعاملة إلى حد العمل القسري والاتجار في البشر.

وحتى الآن لم ينجح قانون المستخدمين في المنازل الصادر في 2017 وغيره من المبادرات في وضع حد لنمط الانتهاكات الذي تواجهه العاملات المنزليات، مما يعد إنذاراً بأن الإصلاحات المعلن عنها في الأشهر الأخيرة لن تكون ذات جدوى إذا لم تطبق تطبيقاً كاملاً. وما زالت هناك حاجة إلى المزيد من الإصلاحات، ولكن في نهاية الأمر ينبغي على الحكومة أن تضع آليات فعالة لفرض القوانين ومراقبة التطور المترتب عليها.

وكما قال المقرر الخاص المعني بمسألة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة:

"... في الحالات التي يُفترض فيها أن تكون الدولة على علم بأنماط من الاعتداءات المستمرة والخطيرة في منطقة معينة أو مجتمع محلي معين، فإن الالتزام بالرعاية الواجبة يتطلب منها اتخاذ تدابير معقولة لتغيير النتائج وللتخفيف من الأضرار، على نحو يتراوح بين تعزيز القوانين المحلية وتنفيذها واتخاذ إجراءات قضائية جنائية فعالة وتدابير أخرى حمائية وراذعة في الحالات الفردية."

تدعو منظمة العفو الدولية السلطات القطرية إلى القيام على نحو عاجل بتنفيذ التوصيات التالية حتى يتسنى للعاملات المنزليات الأجنبية العمل دون التعرض للاستغلال، والعيش دون خوف، والتمتع باحترام وحماية حقوقهن الإنسانية الأساسية.

إلى الحكومة القطرية

الحماية القانونية للمستخدمين في المنازل

- وضع خطة عمل وطنية للتصدي للانتهاكات التي تتعرض لها العاملات المنزليات، بما في ذلك ساعات العمل المفرطة، والحرمان من أيام الراحة الأسبوعية، ومصادرة جوازات السفر، والاعتداءات اللفظية والجسدية والجنسية.
- إدراج العاملات المنزليات تحت مظلة قانون العمل، وريثما يتم ذلك، التوفيق بين قانون المستخدمين في المنازل وصيغة التعاقد المعمول بها حالياً وبين المعايير الدولية، ومنها اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين. ويتضمن ذلك أيضاً النص على أن العاملات المنزليات لهن حرية قضاء يوم العطلة الأسبوعية خارج المنزل، وأنهن لا يجب أن يعملن في يوم العطلة إلا في الظروف الاستثنائية فقط مع منحهن أجراً إضافياً في تلك الحالات.
- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 بشأن اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.
- إدراج المستخدمين في المنازل تحت مظلة نظام حماية الأجور لضمان المراقبة الإلكترونية للسداد واتخاذ ما يلزم من إجراءات في حالة عدم سداد الراتب الشهري.
- التطبيق الكامل للإصلاحات التي تتيح للعمال الأجانب تغيير الوظيفة دون إذن من أرباب العمل، وتوفير الدعم الكافي للعاملات المنزليات الساعيات إلى تغيير رب العمل.
- إلغاء الشرط المنصوص عليه في قانون الكفالة الذي يفرض على المستخدمين في المنازل إخطار أرباب العمل قبل مغادرة البلاد.

- إلغاء تجريم "الهروب" والكف عن احتجاز العمال المهاجرين تحت ذريعة "الفرار" من أرباب عملهم.
- السماح للمستخدمين في المنازل بتنظيم أنفسهم وإلغاء التحفظات المسجلة على كل من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي تقيد من قدرة المستخدمين في المنازل على تشكيل النقابات المهنية والانضمام إليها.
- البناء على ما تم إنجازه بإلغاء إذن الخروج وشهادة عدم الممانعة لتقليل اعتماد العمال الأجانب على أرباب عملهم أكثر فأكثر، بما في ذلك السماح للعمال الأجانب بتجديد تصاريح إقامتهم وبطاقاتهم الصحية عند الحاجة..
- تعديل المادة ٨ من القانون رقم 21 لسنة 2015 لضمان عدم احتفاظ أرباب العمل بجوازات سفر وإقامات العمال الأجانب تحت أي ظرف من الظروف.

إجراءات الاستقدام والتوظيف

- التوقيع على الاتفاقات الثنائية مع البلدان المرسله للعمالة لفرض شروط أخلاقية على استقدام وتوظيف المستخدمين في المنازل، تشمل على ضمانات لخلو عملية الاستقدام والتوظيف من أية تكاليف مالية.
- تحديد وكالات للاستقدام والتوظيف تراعي الضوابط الأخلاقية في البلدان المرسله للعمالة وفي قطر والتعاون معها لاستقدام وتوظيف العمالة في قطر.
- التعاون الوثيق مع حكومات البلدان المرسله للعمالة لمنع دفع أي رسوم على الاستقدام والتوظيف والحد من ممارسة الاحتياك في التعاقد، الأمر الذي يشتمل على التعاون مع مركز تأشيرات قطر.
- عقد جلسات دورية للتدريب والتوجيه لوكالات الاستقدام والتوظيف حول معايير حقوق الإنسان.
- تحديد وكالات الاستقدام والتوظيف المسئنة والتحقق بشأنها ومعاقبته، وفي نهاية الأمر إغلاقها في حال تكرار عدم التزامها بالقانون.
- الاحتفاظ "بقائمة سوداء" علنية بمالكي وكالات الاستقدام والتوظيف المسئنة ومنعهم من إدارة وكالات للاستقدام والتوظيف في المستقبل.
- تحديث قائمة الوكالات المقسمة إلى ثلاث فئات: وكالات مدانة بفرض رسوم أعلى من المسموح به أو بإجراء عمليات غير مرخص لها بها، ووكالات لم تجدد تراخيصها أم تم سحب تراخيصها، ووكالات تلقت إنذارات كتابية بشأن القيام بتصرفات خاطئة مثل سحب جوازات سفر العمال.
- معاقبة وكالات الاستقدام والتوظيف التي تتعمد تقديم معلومات خادعة للعمال المقبلين على الهجرة.

التدريب والتوعية

قبل السفر:

- التعاون مع بلدان الأصل لوضع برامج محترمة وواقعية ومجانية للتدريب والتوجيه قبل السفر للساعات للعمل في الخدمة المنزلية في قطر.
- ينبغي من خلال التدريب إعداد العاملات المنزليات لمواجهة الحياة التي سيقابلنها في قطر، بما في ذلك تزويدهن بالمهارات اللغوية الأساسية اللازمة للتواصل الفعال مع أرباب العمل الجدد.
- يجب من خلال التدريب اطلاعهن على حقوقهن والتزامتهن، وعلى آليات الدعم المتاحة لهن في حال التعرض للانتهاك.

فور الوصول إلى قطر:

- إجراء تدريب إلزامي للعاملات المنزليات لتعريفهن بحقوقهن والتزامتهن في ظل القانون استناداً إلى الكتيب الخاص بالمستخدمين في المنازل الذي وضعته ونشرته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بعنوان "اعرف حقوقك". كما ينبغي من خلال التدريب تعريف العاملات المنزليات بالخط الساخن وآليات الشكوى وغيرها من تدابير الدعم المتاحة في حالة الاضطرار للإبلاغ عن التعرض لأي نوع من الانتهاك.
- إجراء تدريب إلزامي لأرباب العمل الراغبين في استقدام وتوظيف عاملات منزليات بشأن التزامتهن القانونية، على أن يستند هذا التدريب إلى دليل لتوظيف عمال منزليين أجانب الذي وضعته ونشرته وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، ويجب أن يغطي التدريب مسألة العنف القائم على أساس النوع

- الاجتماعي والعنصرية والتوجهات التمييزية.
- مواصلة تطوير وتوزيع وسائل التواصل الاجتماعي وغيرها من صور التوعية والمواد المصاحبة لها لتوعية كل من أرباب العمل والمستخدمين في المنازل بشأن حقوقهم وواجباتهم. ويجب أن تشمل هذه المواد على التصدي للمفاهيم السلبية والصور النمطية العنصرية عن العاملات المنزليات، وأن تذكر أرباب العمل بالعقوبات التي يمكن أن تواجههم في حال خرق القانون الخاص بالمستخدمين في المنازل.

التفتيش وفرض القانون

- تنظيم زيارات إلزامية قبل التوظيف لتفقد الأحوال المعيشية وظروف العمل المستقبلية التي ستقابلها العاملات المنزليات، بما في ذلك مكان المعيشة الخاص بها والأعمال المتوقعة وعدد أفراد الأسرة، والمتابعة مع العاملة بصفة شخصية بعد فترة لا تزيد على الشهر منذ بدء العمل.
- وضع آليات للتفتيش مع إتاحة ما يلزم لها من الموارد والتدريب بدعم من وكالات استقدام وتوظيف العمالة والسفارات؛ لتعزيز تنفيذ القانون وفرض الشروط الأساسية التي تشتمل على ما يلي:
 - ظروف المعيشة والمعاملة (مادة 7)
 - ساعات العمل بما في ذلك فترة الراحة (مادة 12)
 - العطلة الأسبوعية (مادة 13)
 - السداد الشهري للراتب (مادة 8)
 - الإجازة السنوية مدفوعة الأجر (مادة 14)
 - سداد استحقاقات نهاية الخدمة (مادة 15).
- نشر تقارير دورية عن النتائج والبيانات المتعلقة بعمليات التفتيش.
- نظراً للقيود المفروضة على مسألة التفتيش المنزلي، ينبغي وضع نموذج بديل يضمن إمكانية قيام العاملات المنزليات بالإبلاغ بحرية عن ظروف العمل التي يعشن فيها.
- الاتصال الهاتفي بانتظام بالعاملات المنزليات على الأرقام التي تعطى لهن فور وصولهن إلى قطر لتفقد أحوالهن والطلب منهن أن يلتقين شخصياً بالمفتشين للاطلاع على أوضاعهن.. وفي حالة عدم إمكانية الوصول إلى العاملة مباشرة تتم المتابعة مع مخدمها.
- الاتصال بانتظام بأرباب العمل لطلب القيام بزيارات تفقدية منزلية بعد الحصول على الإذن منهم. وفي حالة عدم إعطاء هذا الإذن يُطلب من أرباب العمل الالتقاء بالمفتشين في مكان بالخارج وتتم المتابعة بصفة شخصية مع العاملات المنزليات أنفسهن.
- التواصل مع العاملات المنزليات اللاتي انتهت إقامتهن ولكنهن ما زلن في قطر، والتحقق في تلك الحالات - لأن هذا قد يشير إلى حدوث إساءة - والطلب من أرباب العمل إبلاغ وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية. والامتناع عن اعتقال العمال الأجانب لمخالفتهم أنظمة الهجرة.
- ضمان تمكن العاملات المنزليات من الوصول إلى الهواتف الخاصة بهن واستعمالها بصورة منتظمة للاتصال بأسرهن خلال فترة إقامتهن في قطر.
- ضمان تزويد العاملات المنزليات ببطاقات صحية سارية وتمكينهن من الحصول على الرعاية الصحية الكافية، وضمان المتابعة الواجبة، خصوصاً في حالات الاعتداءات الجنسية.
- مواصلة دعم نموذج العيش خارج المنزل للعاملات المنزليات كبديل للمعيشة داخل منازل أرباب العمل من أجل تحسين المتابعة وزيادة السيطرة على ظروف العمل والمعيشة للعاملات المنزليات.
- تعزيز الخط الساخن المخصص للعاملات المنزليات وجعله مجانياً وقابلًا للتعامل معه بلغات العاملات المنزليات المختلفة، وضمان توعية العاملات المنزليات قبل ذهابهن للعمل في منازل أرباب العمل بوجود الخط الساخن وتعريفهن بخواصه وبأن من حقهن استعماله متى احتجن إليه.

التحقيق والمحاسبة

- معاقبة أرباب العمل على خرقهم قانون المستخدمين في المنازل على نحو يضمن أن تكون العقوبة رادعة لمن تسول له نفسه مخالفة القانون بما في ذلك من يتعاس عن:
 - سداد رواتب العاملات المنزليات في الميعاد
 - السماح للعاملات المنزليات بأخذ استراحة
 - ضمان إلا تزيد ساعات العمل اليومية للعاملات المنزليات عن 10 ساعات
 - منح العاملات المنزليات أجراً عن ساعات العمل الإضافية
 - إعطاء العاملات المنزليات يوم عطلة أسبوعية يمكن قضاؤها في المكان الذي يخترنه
 - تجديد إقامات العاملات المنزليات.

- التحقيق مع أرباب العمل المسيئين للعاملات المنزليات ومقاضاتهم ومعاقبتهم، ونشر أرقام معلنة عن الحالات التالية:
 - العمل القسري والاتجار بالبشر
 - الاعتداء اللفظي والبدني والجنسي
 - الانتهاكات المتعلقة بالعمل مثل طول ساعات العمل والحرمان من يوم العطله ومصادرة جواز السفر، باعتبارها مؤشرات على العمل القسري
 - الاتهام الباطل "بالهروب" أو بغير ذلك من التهم الكيدية.
- ضمان تسجيل حالات العنف الجنسي واتخاذ الإجراء اللازمة حيالها وإقامة العدل بشأنها، بصرف النظر عن الوضع القانوني للعاملات الأجنيات. وإنشاء آلية فعالة لمنع العنف الجنسي الذي تتعرض له العاملات الأجنيات والتعامل معه، بما في ذلك وضع إجراءات وخطوط محاسبة واضحة، على أن تتمحور هذه الآلية حول الضحايا في إطار يحترم السرية والخصوصية.
- المتابعة الواجبة لبلاغات الانتهاك، بما في ذلك البلاغات الواردة عن طريق الخط الساخن، لضمان سرعة وشمول التحقيق فيها واتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجتها. وتنبية العاملين بالقطاعات الطبية والشرطية بضرورة الإبلاغ عن أي انتهاكات للعاملات المنزليات يقابلونها في أثناء تأديتهم للخدمة، وضمان توصيل هذه البلاغات بصفة منتظمة إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية والتحقق فيها واتخاذ ما يلزم من إجراءات لمعالجتها.
- الامتناع عن إخطار رب العمل بوجود بلاغ ضده في حال لا تزال العاملة المنزلية موجودة بالمنزل؛ ضماناً لسلامتها ودرءاً لأي تصرفات انتقامية محتملة.
- مطالبة وكالات الاستقدام والتوظيف بالإعلان عن قوائم بأسماء أرباب العمل الذين تقدم بحقهم شكاوى دورية من العاملات المنزليات لديهم.
- الاحتفاظ بسجلات لأرباب العمل المدانين لمنعهم هم وأفراد أسرهم من توظيف عاملات منزليات جديدات.

الوصول إلى العدالة والإنصاف

- تسريع إمكانية وصول العاملات المنزليات إلى العدالة وإنشاء لجنة خاصة في إطار "لجان فض المنازعات العمالية(الجان)"، بها قضاة ومسؤولون مدربون على النظر في القضايا المحالة من وحدة العمالة المنزلية التابعة لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.
- توسيع اختصاصات "اللجان" لتمكينها من النظر في قضايا أخرى من قضايا الانتهاكات في مجال العمل غير عدم سداد الراتب، مثل ظروف العمل والمعيشة ومصادرة جوازات السفر والاحتياط في التعاقد.
- إنشاء وحدة خاصة لتقديم الدعم القانوني للعاملات المنزليات اللاتي يلجأن إلى القضاء.
- ضمان وصول العاملات المنزليات دون معوقات لصندوق دعم وتأمين العمال عندما يرفض أرباب العمل دفع مستحقاتهن وغيرها من الاستحقاقات المالية، وإمكانية الحصول على تذكرة طيران للعودة إلى الوطن. ويمكن دعم هذا الصندوق من خلال تبرعات الوكالات أو أرباب العمل.
- تنسيق الجهود بين وزارة الداخلية ووزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية لضمان ألا تتسبب التهم الجنائية الموجهة للعاملات المنزليات مثل "الهروب" أو السرقة في تعطيل التعامل مع بلاغات عدم سداد الراتب وغير ذلك من الانتهاكات في مجال العمل.
- إنشاء آلية بالتنسيق مع البعثات الدبلوماسية للبلدان المرسلة للعمالة لضمان تمكين العاملات المنزليات العائدات من متابعة قضاياهن من داخل بلادهن.
- معاقبة أرباب العمل الذين لا يستجيبون للتعامل مع إجراءات "اللجان" أو لا يلتزمون بقراراتها.
- إتاحة تدريب خاص بقضايا النوع الاجتماعي للشرطة والقضاة والمسؤولين والعاملين بالقطاع الطبي والمفتشين الذين يتعاملون مع العاملات المنزليات اللاتي يتعرضن للانتهاك و/أو العنف القائم على أساس النوع الاجتماعي.
- تشجيع التغيير في الأنماط السلوكية الاجتماعية والثقافية لدى الأشخاص تجاه العاملات المنزليات واتخاذ خطوات فورية للقضاء على الصور الذهنية الثابتة المؤدية المتعلقة بالنوع الاجتماعي وعلى العنصرية.
- إنشاء آلية لضمان عدم مغادرة أي عاملة منزلية للبلاد دون حصولها على كافة مستحقاتها من راتب واستحقاقات نهاية الخدمة.

الإجراءات الحمائية

- اتخاذ خطوات تضمن سهولة وصول ضحايا العنف الأسري والعنف الجنسي، العاملات المنزليات بشكل خاص، للملاجئ التي تمولها الحكومة والاستفادة من الدعم المتخصص في هذا الصدد والذي يشتمل على الرعاية الطبية والمساعدة النفسية-الاجتماعية.
- العمل على إنشاء مراكز توفر بيئة آمنة وودودة للعاملات المنزليات يمكن أن يلتقين فيها خلال أوقات الراحة للاستعانة بدعم القربينات والتفاعل مع بعضهن البعض وتبادل الخبرات والرأي حول بواعث القلق التي تهمهن دون خوف.
- ضمان السماح للعاملات المنزليات بقضاء يوم عطلةن خارج المنزل ودعمهن في هذا الصدد، بالتنسيق مع سفاراتهن، لتكوين جماعات في المجتمع المحلي من أجل التواصل والدعم المتبادل.
- ضمان التفعيل الكامل لدار الرعاية الإنسانية وتوفير الموارد التي تحتاجها وما يلزمها من عاملين ومهنيين لتقديم الدعم للنساء خلال إقامتهن في قطر بما في ذلك الخدمات النفسية والمالية والقانونية.
- ضمان تعريف العاملات المنزليات قبل الذهاب للعمل لدى الأسر القطرية بمسألة وجود الملجأ ومكانه.

إبراز صوت العاملات المنزليات

- زيادة الجهود الموجهة لإبراز صوت العاملات المنزليات والسماح لهن بأن تكون لهن مساحة ينظمن فيها أنفسهن ويترحن فيها بواعث قلقهن بصورة جماعية، وبذل جهد خاص لاجتذاب العاملات المنزليات اللاتي لا يزلن منعزلات.
- التعاون مع منظمة العمل الدولية لتحديد السبل الملائمة للتعبير الفعال عن صوت العاملات المنزليات في ظل الركن الخامس من أركان اتفاقية الشراكة المتعلقة "بتعزيز صوت العمال" وإعطاء هذا الجهد على الأقل أولوية مساوية للمبادرات التي يجري دعمها لصالح فئات أخرى من العمالة المهاجرة.
- تشجيع الحوار بين أرباب العمل وجماعات العاملات المنزليات للمساعدة على جسر الهوة بينهم والمساعدة على التوصل إلى فهم أفضل للحقوق والالتزامات المتبادلة.

إلى حكومات البلدان المرسلة للعمالة

- ضمان توفير الموارد الكافية للبعثات الدبلوماسية في قطر، ورفع قدرتها على دعم العاملات المنزليات المهاجرات اللاتي يتعرضن للاستغلال أو الانتهاك، بما في ذلك توفير خط ساخن إلى جانب الدعم المالي والقانوني لمن يحتاجه.
- تحسين نظم جمع البيانات والشفافية للمساعدة على متابعة الحالات وإبداء الرأي بشأن اتخاذ القرار حول السياسات ذات الصلة.
- تعزيز وإنفاذ الإجراءات اللازمة لتنظيم أوضاع وكالات الاستقدام والتوظيف والقوانين ذات الصلة لحماية العاملات من الوكالات المستغلة، وضمان فرض العقوبات المناسبة على الوكالات المخالفة للتعليمات.
- دعم العاملات المنزليات لتمكينهن من رفع الشكاوى ضد أرباب العمل المسيئين إلى "لجان فض المنازعات العمالية" وغيرها من المحاكم، بما في ذلك تقديم المساعدة القانونية واللغوية.
- إنشاء آلية لمساعدة العاملات المنزليات العائدات على متابعة شكاواهن عن بُعد، عقب مغادرة قطر.
- ضمان وصول كافة العمال الأجانب، بصرف النظر عن كونهم جاؤوا من خلال الطرق "القانونية" أو ما سواها، إلى آلية فعالة وشفافة لرفع الشكاوى وتمكنهم وتمكن أسرهم من السعي للحصول على التعويض المناسب عن تعرضهم للاتجار في البشر وإجبارهم على العمل تحت ظروف أو شروط استغلالية، أو في حال حرمانهم من المزايا المستحقة لهم جراء التعرض لحادث أو مرض أو الوفاة بالخارج.
- توقيع اتفاقيات ثنائية مع حكومة قطر وضمان توفيرها حماية قوية لحقوق العمال المنزليين.
- المصادقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 الخاصة بحقوق عمال المنازل.

منظمة العفو الدولية حركة
عالمية لحقوق الإنسان عندما
يقع ظلم على أي إنسان فإن
الأمر يهمنا جميعاً.

انضم إلى المحادثة

اتصل بنا

www.facebook.com/AmnestyArabic



AmnestyAR@



info@amnesty.org



mena@amnesty.org

+44 (0)20 7413 5500



"لماذا تريدن استراحة؟"

استمرار انتهاك حقوق العاملات المنزليات في قطر

تترك مئات الآلاف من النساء منازلهن كل عام بحثاً عن وظيفة أفضل في الخارج. فيقصدن المجهول تاركات أطفالهن وشركاءهن وآباءهن وأقرباءهن وأحباءهن من أجل العمل في بيت شخص غريب. ويتوجّه العديد منهن إلى قطر.

يتناول هذا التقرير الثغرات الخطيرة في القوانين والسياسات ونظم التنفيذ القطرية، وكيف تخذل أكثر الفئات ضعفاً في البلاد - وهم المجموعة المكونة من 173 ألف من المستخدمين في المنازل، معظمهم من النساء.

على الرغم من إدخال قانون جديد للمستخدمين في المنازل في عام 2017، فإن العديد من هؤلاء النساء ما زلن يواجهن ظروف عمل مرهقة من الفجر حتى وقت متأخر من الليل في منازل خاصة، معزولات ومخفيات عن أعين الجمهور. فعادة ما يعملن ما بين 14 و18 ساعة يومياً، مع فترات قليلة من الراحة أو من دون راحة على الإطلاق، ونادراً ما يحصلن على يوم عطلة - هذا إن حصلن عليه من الأصل. وفي أسوأ الظروف قد يتعرضن كذلك للإهانة أو الاعتداء البدني أو الانتهاك الجنسي. وفضلاً عن ذلك، وكأن كل هذا غير كاف، فقد لا يسدّد لهن أرباب العمل أجورهن في ميعادها، وفي بعض الحالات قد لا يسدّدونها على الإطلاق. ونظراً لخضوع العاملات المنزليات لنظام الكفالة - الذي يتم إصلاحه حالياً - فليس أمامهن سوى خيارات محدودة للإفلات من هذه الانتهاكات.