

AL SULAITI LAW FIRM  
السليطي للحاماة والاستشارات القانونية



# المرأة في دولة قطر

اليوم العالمي للمرأة

M A R C H

# اليوم العالمي للمرأة

+974 446 64066

FAX +974 446 51 919

✉ INFO@SLF-QA.COM

🏠 P.O. BOX: 14646 DOHA - QATAR

🌐 WWW.ALSULAITILAWFIRM.COM



## المرأة القطرية

لطالما لعبت القيادة الحكيمة لدولة قطر ممثلة بحضرة صاحب السمو دوراً هاماً لدعم المرأة القطرية في العديد من المجالات، لكي تحصل على كافة حقوقها وبتعزيز دورها في المجتمع. هذا وقد أولت صاحبة السمو الشيخة موزا بنت ناصر اهتماماً بالغاً بكافة الجوانب الهادفة إلى إبراز دور المرأة القطرية وتحفيزها للنهوض بدورها في الحياة الاجتماعية والعامّة بل ومساواتها بالرجل في الحقوق والواجبات. وقد دعمت سموها مؤسسة قطر للتربية والعلوم وتنمية المجتمع التي تم انشاؤها في عام ١٩٩٦م، وهي مؤسسة خاصة كان من أول نتائجها إنشاء أكاديمية قطر وهي تحت رئاسة الشيخة موزا بنت ناصر. شاركت المرأة القطرية في العديد من المجالات وحازت على أعلى المراتب العلمية في مختلف التخصصات، كما شغلت العديد من المناصب المهمة في البلاد كما أبرزت دولة قطر الدور الجلي للمرأة وذلك بتعزيز دور المنظمات الاجتماعية التي تعنى بشؤونها معبرة عن الإيمان العميق بمكانة المرأة القطرية وقدرتها على تبوء أعلى المناصب وأداء الأدوار المنوط بها بكل حيوية وفاعلية ومسؤولية. وتلعب المرأة القطرية دوراً محورياً في مجال التربية والتعليم، والصحة، والمؤسسات الخيرية، والفنون، والقانون، والأدب والصحافة، والسياسة، والبنوك، والعديد من المجالات الأخرى .



## أبرز المعلومات

- تنص المادة (٣٥) من الدستور القطري الناس متساوون أمام القانون ، لا تميز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين .
- تبلغ نسبة مشاركة النساء في العمل بدولة قطر ٥٨% - أعلى من المتوسط العالمي و الأعلى في العالم العربي .
- عدد النساء يفوق عدد الرجال في التعليم العالي في دولة قطر
- منحت دولة قطر النساء في الوقت نفسه مع الرجال حق التصويت فيما يتعلق بانتخابات عام ١٩٩٩ لمجلس البلديات المركزي كانت هذه الانتخابات - وهي الأولى من نوعها في قطر قد عقدت عمدًا في اليوم العالمي للمرأة.
- بأمر أميري تم تعيين (٤) نساء في مجلس الشورى القطري

### المرأة القطرية بين الماضي والحاضر

إن القراءة التاريخية لمسيرة المرأة القطرية تستدعي التوقف عند بعض الأحداث ابتداء من مرحلة ما قبل النفط حيث إن للمرأة القطرية دورا اجتماعيا وثقافيا في مجال الرعاية الصحية وانتقالا للمستوى التعليمي بإنشاء أول مدرسة للبنات وإصدار التشريعات الخاصة المتعلقة بجميع المستويات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية وحتى الإعلامية منها ، أن تطور مسيرة المرأة القطرية واتخاذها منحى متصاعداً للحفاظ على مكتسباتها وإنجازاتها على مختلف الأصعدة، وتطويرها بما يتوافق مع أهداف وخصوصية المجتمع القطري، ويستوجب حمايتها من أي استغلال أو انحراف لها عن مسارها المنشود ، إن استقرار هذه النظرة السريعة على مسيرة المرأة القطرية عبر حقب زمنية ما بين الماضي والحاضر تؤكد لنا أنها لم تكن أبداً منفصلة عن مجريات التنمية والتطور بالرغم من تغير وتبدل أوضاعها في المجتمع .

# أدوار المرأة في دولة قطر :

## المرأة القطرية في مجال التعليم :

لقد دخلت المرأة القطرية لمجال العمل من خلال حقل التعليم والذي يعتبر أهم المجالات الحيوية للمرأة. كما كشفت إحصائية للوزارة ارتفاع عدد الطالبات القطريات بمدارس الدولة للعام الدراسي الحالي مقارنة بأعداد الطلاب. وباتت النساء القطريات تشكلن نسبة كبيرة في وظائف وزارة التربية والتعليم حيث تجاوزت النسبة الـ ٥٠٪. كما تتعدى نسبة وجود المرأة في جامعة قطر، سواء أكانت عضو في هيئة التدريس أو موظفة إدارية، الـ ٥٠٪ من حجم العاملين بالجامعة. وجاء تعيين سعادة السيدة شيخة المحمود في منصب وزيرة التربية والتعليم في السادس من مايو عام ٢٠٠٣ كأول سيدة قطرية وخليجية تتبوأ هذا المنصب الوزاري الهام بعد أن شغلت منذ ١٢ نوفمبر ١٩٩٦ منصب وكيلة لوزارة التربية والتعليم، تأكيداً من حضرة صاحب السمو الشيخ حمد بن خليفة آل ثاني على دور المرأة القطرية في النهضة التعليمية للبلاد، كما تم تعيين الدكتورة شيخة عبد الله المسند رئيساً لجامعة قطر وهي أول سيدة تتولى هذا المنصب.

## المرأة القطرية في مجال الصحة :

وواصلت المرأة القطرية عملها في المجال الصحي الذي تبوأته به مناصب عليا دلت على نجاحاتها في التطوير والعمل حيث عينت سعادة الشيخة عالية بنت محمد بن حمد آل ثاني وزيرة للصحة، كما عينت المرأة في العديد من المنصب كمديرة لمؤسسة حمد الطبية ومسئولة عن إدارة التمريض والصيدلة والمراكز الصحية.

## المرأة القطرية في المجال القانوني :

ولم يخل مجال القانون من عمل المرأة القطرية فقد ترأست عدة أقسام في وزارة العدل، وعينت السيدة مريم عبدالله الجابر أول وكيل نيابة على مستوى الخليج في سابقة اعتبرت أيضا الأولى من نوعها على مستوى دول المنطقة.

## المرأة القطرية في المجال الدبلوماسي :

وشمل دور المرأة القطرية العمل الدبلوماسي الذي تبوأته به المناصب العليا مؤكدة بذلك مشروعيتها حقها في تمثيل دولة قطر بالخارج، حيث تم تعيين سعادة الشيخة علياء أحمد بن سيف آل ثاني كأول سفيرة تعمل في منصب المندوب الدائم لدولة قطر لدى المقر الأوروبي للأمم المتحدة بجنيف ثم أصبحت المندوب الدائم لدولة قطر في الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك، كما تم تعيين سعادة لولوة الخاطر متحدثة رسمية باسم الوزارة، لتكون بذلك أول امرأة قطرية تتقلد هذا المنصب.

## المرأة القطرية في المجال الاستثماري :

وبرزت المرأة القطرية أيضا في القطاعات المالية والاستثمارية حيث أدارت سعادة الشيخة هنادي بنت ناصر آل ثاني شركة الاستثمار الأولى التي أنشئت في المنطقة مؤكدة بذلك قدرات المرأة القطرية في تحمل الأدوار القيادية، وتكونت رابطة سيدات الأعمال القطريات، ولم تقتصر مشاركة المرأة على ذلك الدور وحسب بل امتدت للعمل في البنوك مستندة على مؤهلاتها العلمية العليا التي استحقتها بجدارة، ووصلت بها إلى مناصب رئاسية محققة الكثير من النجاحات والتميز المالي الإداري في العمل.

## المرأة القطرية في مجال السياحة :

وكان للمرأة في قطاع السياحة الإسهام الكبير حيث شاركت في الفعاليات السياحية التي تنظمها الدولة وهيئة متاحف قطر وكتارا للضيافة، كذلك أبدعت المرأة القطرية في مجال الفن التشكيلي والتصوير الفوتوغرافي وفي مجال الديكور المسرحي، وخاضت المرأة مجال الإعلام منذ بدايته، واستمرت به إلى أن شغلت المناصب الكبرى في مجال الإعلام المرئي والمسموع. كما ساهمت المرأة القطرية بدور هام في المؤسسات الخيرية وذلك بتقديم المساعدات والإعانات داخل المجتمع وخارجه وإعداد البحوث الميدانية عن الأسر المتعففة.

# قانون رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٤ بإصدار قانون العمل

نحن حمد بن خليفة آل ثاني أمير دولة قطر  
بعد الاطلاع :

- على النظام الأساسي المؤقت المعدل وبخاصة على المواد ( ٢٣ ) , ( ٣٤ ) , ( ٥١ ) منه
- وعلى قانون العمل رقم ( ٣ ) لسنة ١٩٦٢, والقوانين المعدلة له
- وعلى القانون رقم ( ١١ ) لسنة ١٩٦٢ بإنشاء نظام السجل التجاري, والقوانين المعدلة له,
- وعلى القانون رقم ( ٣ ) لسنة ١٩٦٣ بتنظيم دخول وإقامة الأجانب في قطر, والقوانين المعدلة له,
- وعلى القانون رقم ( ٣ ) لسنة ١٩٨٤ بتنظيم كفالة إقامة الأجانب وخروجهم, المعدل بالقانون رقم ( ٢١ ) لسنة ٢٠٠٢
- وعلى القانون رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩٢ بشأن تنظيم استقدام عمال من الخارج لحساب الغير
- وعلى القانون رقم ( ٢٣ ) لسنة ١٩٩٤ بنظام الصلح في الجرائم المنصوص عليها في القانون رقم ( ١٤ ) لسنة ١٩٩٢ بشأن تنظيم استقدام عمال من الخارج لحساب الغير,
- وعلى القانون رقم ( ٧ ) لسنة ١٩٩٩ بتنظيم وزارة شؤون الخدمة المدنية والإسكان وتعيين اختصاصاتها
- وعلى قانون الشركات التجارية الصادر بالقانون رقم ( ٥ ) لسنة ٢٠٠٢,
- وعلى اقتراح وزير شؤون الخدمة المدنية والإسكان
- وعلى مشروع القانون المقدم من مجلس الوزراء
- وبعد أخذ رأي مجلس الشورى

## قررنا القانون الآتي : مواد الإصدار

### المادة ١:

إصدار يُعمل بأحكام قانون العمل المرفق بهذا القانون.

### المادة ٢:

إصدار ( عدلت بموجب قانون ١٦/٢٠٠٩ ) ( عدلت بموجب مرسوم بقانون ٢٢/٢٠٠٧ ) يصدر وزير العمل, بالتنسيق مع الجهات المختصة, القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام القانون المرفق, وإلى أن تصدر هذه القرارات يستمر العمل بالقرارات المعمول بها فيما لا يتعارض مع أحكامه

### المادة ٣:

إصدار تلغى القوانين أرقام ( ٣ ) لسنة ١٩٦٢, ( ١٤ ) لسنة ١٩٩٢, ( ٢٣ ) لسنة ١٩٩٤ المشار إليها, كما يلغى كل حكم يُخالف أحكام القانون المرفق

### المادة ٤:

إصدار على جميع الجهات المختصة, كل فيما يخصه, تنفيذ هذا القانون. ويُعمل به بعد ستة أشهر من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

نحن حمد بن خليفة آل ثاني أمير دولة قطر  
بطاقة التشريع النوع: قانون رقم: ١٤/١٩/٢٠٠٤ الموافق ٣/٣/٢٠٠٤ هجري

# الفصل الأول : تعريف وأحكام عامة

## المادة (١)

معدل في تطبيق أحكام هذا القانون، تكون للكلمات والعبارات التالية، المعاني الموضحة قرين كل منها، ما لم يقتض السياق معنى آخر:

## ١- الوزارة:

وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية

## ٢- الوزير :

وزير التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية.

## ٣- الإدارة :

إدارة العمل بالوزارة، ويقصد بالإدارة في تطبيق أحكام المواد (١٢) و(١٥) و(١٩) و(٢٠) و(٢٢) و(٢٣) فقرة ثانية بند (أ) و(٢٧) من هذا القانون، إدارة تنمية القوى العاملة الوطنية.

## ٤- صاحب العمل :

كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر.

## ٥- العامل :

كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه.

## ٦- المتدرب :

كل شخص طبيعي، يرتبط بصاحب عمل بعقد لتعليمه أصول مهنة أو حرفة، أو لزيادة معارفه أو مهارته فيها.

## ٧- الحدث :

كل شخص طبيعي، بلغ السادسة عشرة من عمره ولم يبلغ الثامنة عشرة.

## ٨- العمل :

كل ما يبذل من جهد إنساني، فكري أو فني أو جسماني، لقاء أجر.

## ٩- عقد العمل :

اتفاق بين صاحب عمل وعامل، محدد أو غير محدد المدة، يتعهد بمقتضاه العامل أن يؤدي عملاً معيناً لصاحب العمل، وتحت إدارته أو إشرافه، لقاء أجر.

## ١٠- الأجر الأساسي :

معدل ما يدفع إلى العامل عن العمل الذي يؤديه في مدة معينة من الزمن أو على أساس القطعة أو الإنتاج، ويشمل العلاوة السنوية دون غيرها.

## ١١- الأجر :

الأجر الأساسي مضافاً إليه جميع العلاوات والبدلات والمكافآت، التي تدفع للعامل مقابل العمل أو بمناسبته، أيأ كان نوعها وطريقة حسابها، بالوسائل والبرامج العملية والنظرية اللازمة.

**١٢- التدريب المهني :**  
تعليم المتدرب أصول المهنة أو الحرفة، أو زيادة معارفه أو مهارته فيها، أو إعداد العامل للتحويل من مهنة إلى أخرى، وذلك بالوسائل والبرامج العملية والنظرية اللازمة.

**١٣- الطبيب المرخص :**  
الشخص الحاصل على ترخيص بمزاولة مهنة الطب في دولة قطر.

**١٤- المؤسسة :**  
كل منشأة لا يقل رأس المال القطري الخاص فيها عن نسبة (٥١%) من مجموع رأس مالها، ويكون مركزها الرئيسي في دولة قطر.

**١٥- المنشأة :**  
كل مشروع يديره شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر.

**١٦- الخدمة المستمرة :**  
خدمة العامل المتصلة لدى صاحب العمل ذاته، أو خلفه القانوني، ولا تنقطع هذه الخدمة في حالات الإجازات أو الغياب المصرح بها قانوناً أو اتفاقاً، أو في حالات توقف العمل في المنشأة لسبب لا دخل لإرادة العامل فيه.

**١٧- العمل المؤقت :**  
العمل الذي تقتضي طبيعته، إنجازه في مدة محددة، أو الذي ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه.

**١٨- العمل العارض :**  
العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق أكثر من أربعة أسابيع.

**١٩- إصابة العمل :**  
إصابة العامل بأحد أمراض المهنة المنصوص عليها في الجدول رقم(١) المرفق بهذا القانون، أو بأية إصابة ناشئة عن حادث يقع له أثناء تأدية العمل أو بسببه، أو خلال فترة ذهابه إلى عمله أو عودته منه، بشرط أن يكون الذهاب والإياب دون توقف أو تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

**٢٠- التنظيمات العمالية :**  
اللجان العمالية، واللجان العامة لعمال المهنة أو الصناعة، والاتحاد العام لعمال قطر.

**٢١- الجهة الطبية المختصة :**  
الجهة التي تحددها وزارة الصحة العامة



## الفصل التاسع : قانون تشغيل النساء

### المادة ٩٣

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

### المادة ٩٤

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

### المادة ٩٥

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

### المادة ٩٦

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. وتمنح هذه الإجازة بناءً على شهادة طبية صادرة عن طبيب مرخص مبيناً فيها التاريخ المرجح للوضع. 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.

### المادة ٩٧

للعاملة المرضع، فضلاً عن حقها في فترة الراحة المنصوص عليها في المادة (٧٣) من هذا القانون، 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.

### المادة ٩٨

لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمل العاملة، بسبب زواجها أو حصولها على الإجازة المنصوص عليها في المادة (٩٦) من هذا القانون. ولا يجوز له أن يخطرها بإنهاء عقد عملها، أثناء هذه الإجازة أو أن يرسل إليها إخطاراً ينتهي أجله أثناءها.