



تقرير منظمة الخط الإنساني الموازي لتقرير دولة الكويت المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة

أغسطس 2017

في إطار مراجعة التقرير الدوري الخامس لدولة الكويت من طرف لجنة القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، تأمل منظمة الخط الإنساني أن تقدم بعض المعلومات المفيدة وبأن تعبر عن أهم النقاط التي تثير قلقها بخصوص أوضاع الإنسان في الدولة الطرف

حول منظمة الخط الإنساني:

أنشئت منظمة الخط الإنساني (HLO) عام ٢٠١٢، وهي منظمة مجتمع مدني محلية معنية بتعزيز حقوق الإنسان والدفاع عنها. وهي عضو في كل من الاتحاد الدولي لحقوق الإنسان (FIDR) والمنظمة العربية لحقوق الإنسان (AOHR)، وهي شريك في التحالف الكويتي المدني. تعمل منظمة الخط الإنساني على رفع مستوى الوعي والتدريب على مفاهيم وآليات حقوق الإنسان، ومراقبة انتهاكات حقوق الإنسان قانونياً، وإعداد التقارير بشأنها.

تدير منظمة الخط الإنساني عدة برامج من أبرزها:

- برنامج المنظمة للتدريب على حقوق الإنسان، انطلق عام 2012، وهو برنامج مجاني للتدريب على حقوق الإنسان يضم دورات ذات مستويات متعددة وتتناول حقوق إنسانية مختلفة.
- برنامج تسامح لتدريب الشباب على المبادئ الأساسية لحقوق الإنسان تقبل الاختلاف وأهمية التنوع الثقافي عن طريق أنشطة تفاعلية. تم انشاءه عام 2013.
- حملة تقبل: الحملة الوطنية للتوعية بالصحة النفسية، وهي حملة تهدف لنشر التوعية بالصحة النفسية وإزالة وصمة المرض النفسي انطلقت عام 2014 وهي عمل مشترك مع وزارة الصحة.
- مبادرة رف لإثراء المكتبات انطلقت عام 2016 بالتعاون مع جمعية العمل الاجتماعي وهي تهدف لإثراء المكتبات ذات الموارد المحدودة. وقد قامت المبادرة كخطوة أولى بالتبرع لأربعة مكتبات بمجمع السجون ب 7000 كتاب. وهي بالتعاون مع جمعية العمل الاجتماعي.
- حملة سقف واحد، وهي حملة قيد الإعداد بالشراكة مع جمعية العمل الاجتماعي وبالتعاون مع وزارة الداخلية، وهي تهدف لتوعية العمالة المنزلية وأصحاب العمل بالحقوق القانونية للعمالة المنزلية، كما تهدف لإحداث تغيير بالثقافة الاجتماعية من أجل تغيير سلوك أصحاب العمل تجاه العمالة المنزلية.

1- إنفاذ الاتفاقية في القوانين الكويتية:

على الرغم من أن الدستور الكويتي نص في المادة 70 على أن الاتفاقيات الدولية التي تصادق عليها دولة الكويت لها قوة القوانين الوطنية، إلا أن السلطة التنفيذية والقضائية لم تتخذ الإجراءات الكافية لتفعيل هذا النص الدستوري. وبعد مراجعة جدول الدورات التدريبية¹، التي ينظمها معهد الدراسات القضائية للقضاة وكلاء النيابة، لم يتبين وجود تدريب خاص حول الاتفاقية لدى أفراد الإدارة العامة للتحقيقات كما أن ديوان الخدمة المدنية لا يوفر دورات خاصة بتدريب الموظفين حول التحرش أو التمييز على أساس الجنس في بيئة العمل².

التوصيات:

- 1- إدراج الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان ضمن تدريب منتظم لأعضاء السلطة القضائية والمحامين تمهيدا للاستناد عليها في الأحكام الصادرة عن السلطة القضائية.
- 2- أن توائم الدولة التشريعات الوطنية مع بنود اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

2- التوعية القانونية:

لا تقدم الدولة توعية قانونية للنساء عدا مشروع ورقتي الذي انشئ بتمويل حكومي وتنظيم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمرحلته الأولى³. وهو يهدف الى التوعية القانونية حول حقوق المرأة في مجالات متعددة. وينشر المشروع رسالته عن طريق موقعه الإلكتروني وتطبيق هاتفي وخط ارشادي. الا ان انقطاع الدعم الحكومي عن هذا المشروع واعتماد تمويله وادارته على المجتمع المدني حد من قدرته على توسيع نطاق نشر رسالته على المستوى الوطني بالشكل المطلوب.

التوصية:

- 1- ان تقوم الدولة بالقيام أو بالمشاركة أو بتمويل حملات واسعة على المستوى الوطني، تهدف الى التوعية الفعالة للنساء حول حقوقهن القانونية.

3- التمييز القانوني ضد المرأة:

ينص الدستور الكويتي في المادة 29 على عدم جواز التمييز على أساس الجنس. ويجرم قانون الوحدة الوطنية القيام أو الدعوة أو الحرض، على نشر الأفكار الداعية إلى تفوق جنس على آخر. الا انه لم ترفع إلى حد الآن أي دعوى تمييز على أساس الجنس، وذلك رغم وجود العديد من الممارسات والقرارات والخطابات التمييزية. ويظل القلق موجودا في أن تفسر المحكمة بعض أنواع التمييز بأنها تجوز ولا ينطبق القانون عليها، استنادا على الشريعة الإسلامية المنصوص عليها بالمادة الثانية من الدستور.

التمييز القانوني ضد الكويتية المتزوجة من غير الكويتي

يميز قانون الجنسية الكويتي⁴ بين الرجل والمرأة في الحق بنقل الجنسية. حيث تشير مادته الثانية على أن الجنسية تنتقل وجوبا من الأب لأبنائه. بينما تسمح مادته الخامسة لنقل الجنسية لأبناء الكويتية جوازا وفي حالات محدودة فقط مثل طلاقها طلاقا بائنا أو ترملها⁵. وفي هذه الحالة يعتبر الأبناء كويتيين بالتجنيس مما يعطل حقهم بالانتخاب والترشح وتولي المناصب الوزارية. يترتب على عدم نقل جنسية الأم لأبنائها أثر اقتصادي حاد، فعلى خلاف الكويتي المتزوج من غير كويتية لا تصرف العلاوة الاجتماعية للأولاد للمرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي، مما يجعل راتبها ثابتا مقابل زيادة عدد أفراد اسرتها، كما لا يحق لها التقدم بطلب للحصول على رعاية سكنية⁶، الا أنه يحق لها إن انقضى على زوجها خمس سنوات أو كان لديها أولاد الحصول على سكن بحجم ومواصفات أقل لكنه بقيمة إيجاريه منخفضة⁷. وهي تحرم أيضا من الحصول على بدل الإيجار الذي يحصل عليه ارباب الأسر الكويتيين⁸. الا انه يحق لها ان تتقدم للحصول على بدل للإيجار ضمن باب المساعدات العامة في حالة عجز الزوج صحياً عن العمل أو تواجده خارج البلاد⁹. يتلقى أبناء الكويتية تعليم مجاني في نفس المدارس والجامعات العامة التي يرتادها الكويتيين. الا انهم يحرمون من فرصة الابتعاث الخارجي عن طريق الدولة التي تشترط أن يكون المبتعث كويتي¹⁰. و في حال تسجيلهم في الدراسات العليا في جامعة الكويت تصرف لهم مكافأة شهرية 200 دينار مقابل 400 دينار تصرف للكويتي، مع إلزامهم بنفس ساعات العمل لدى القسم العلمي¹¹.

التمييز القانوني ضد المرأة غير المسلمة

يحظر القانون على غير المسلمين العمل في الإدارة العامة للتحقيقات¹² والنيابة والقضاء¹³. كما يميز قانون الأحوال الشخصية في احكامه ضد المرأة غير المسلمة، فبينما تكون حضانة المرأة المسلمة لأبنائها حتى بلوغه ولا يثبتها حتى زواجها¹⁴، تكون حضانة المرأة غير

المسلمة على أطفالها من زوجها المسلم حتى السابعة أو أن يألّفوا الأديان¹⁵. كما يحرم القانون غير المسلمة أن ترث من زوجها المسلم، لكنه يتيح له ان يرث منها¹⁶. تعاني الكويتية التي لا تعتنق الدين الإسلامي أو المسيحي من مشكلات عديدة، وعلى الأخص الكويتيات من أتباع الدين البهائي، وذلك بداية بتسجيل خانة الدين في الوثائق الرسمية حيث تتاح لهن ثلاثة خيارات محددة لخانة الدين، وهي مسلم ومسيحي وآخر. وبالتالي لا يحدد الدين عند اختيار "آخر"، مما يترتب عليه مشاكل عدة أبرزها ما يتعلق بقانون الأحوال الشخصية وخصوصاً فيما يتعلق بقضايا الزواج والإرث. لا تسمح إدارة التوثيق الشرعية التابعة لوزارة العدل للكويتيات اللاتي لا يتبعن الديانة الإسلامية أو المسيحية بتوثيق عقد زواجهن لديها. وفي حال ما تزوجن بالخارج فإن إدارة التوثيق الشرعية ترفض تصديق عقد زواجهن. ورغم ان أحد المنتمين للدين البهائي قد حصل على حكم محكمة بتوثيق عقد زواجه، إلا ان إدارة التوثيق الشرعية رفضت تعديل قرارها بناء على الحكم. وبالتالي يتوجب على كل امرأة بهائية ترغب بالزواج أن تكسب قضية منفصلة لتوثيق عقدها. كما ترفض المحكمة المصادقة على حصر الورثة للبهائيين، وبالتالي تحتاج المرأة البهائية الى أن ترفع قضية بالمحكمة وتمر بمراحلها الطويلة والمكلفة بغرض الحصول على حقها من الإرث حتى وإن كانت متفقة على القسمة مع بقية الورثة.

تعاني المرأة المرتدة كما المرتد عن الإسلام من تمييز إضافي، حيث يبطل عقد زواجها بالردة¹⁷، وتحرم تماماً من عقد زواجها من أي شخص بعد ارتدادها مهما كان دينه¹⁸، ورفض الدولة عقد الزواج بهذه الحالة له أثر حاد عليها في دولة تجرم العلاقات الجنسية بالتراضي، حيث انها إن قررت أن تتزوج زوجها دينياً وفق عقيدتها رغم أن هذا الزواج غير معترف به من قبل الدولة فإنها ستتهم وتسجن بتهمة المواقعة بالرضا. كما تحرم المرتدة عن الإسلام من أن ترث من أحد سواء أكان مسلماً أو غير مسلم. وفي حال ما إذا تجنست بجنسية دولة غير إسلامية، يتم توزيع أموالها على من يحق لهم ورثها من المسلمين¹⁹. كما يمنع قانون الجنسية تجنيس شخص غير مسلم مالم يشهر اسلامه ويمضي على ذلك خمس سنوات وتسقط جنسيته بحكم القانون ان سلك سلوكاً يوحي بنيه الارتداد عن الاسلام²⁰.

التوصيات:

- 1- محاسبة الموظفين والقياديين في القطاع الحكومي الذين يصدرن قرارات تمييزية على أساس الجنس.
- 2- توعية النساء حول طرق الانتصاف ضد التمييز، وفقاً لقانون الوحدة الوطنية.
- 3- تعديل قانون الجنسية الكويتي بغرض منح حقوق متساوية للرجل والمرأة بنقل الجنسية.
- 4- رفع تحفظات الدولة عن المادة التاسعة الفقرة الثانية من الاتفاقية.
- 5- مساواة المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي مع الرجل الكويتي المتزوج من غير كويتية بالحصول على الرعاية السكنية.
- 6- مساواة أبناء الكويتية من غير كويتي مع الكويتيين بكامل الحقوق دون استثناء.
- 7- تعديل المادة 4 من قانون الجنسية الكويتي لإلغاء شرط الإسلام للتقدم بطلب للحصول على الجنسية الكويتية.
- 8- إلغاء القرارات الإدارية الصادرة من إدارة التوثيق الشرعية حول توثيق عقود غير المسلمين، وتوثيق حصر الورثة.
- 9- تعديل المواد 18 و 294 من قانون الأحوال الشخصية بغرض إزالة التمييز على أساس المعتقد ضد المرتدين عن الإسلام.
- 10- تمكين المواطنين والوافدين من الحصول على حقوقهم المدنية الأساسية كالزواج وقضايا الأحوال الشخصية المرتبطة به، دون تمييز حسب معتقداتهم التي يختارونها.
- 11- تعديل المادة 3 من قانون الإدارة العامة للتحقيقات بوزارة الداخلية والمادة 19 و 61 من قانون تنظيم القضاء، لإزالة شرط الإسلام من التقدم للوظائف للعمل في القضاء والإدارة العامة للتحقيقات.
- 12- تعديل المادة 192 و 293 من قانون الأحوال الشخصية لإلغاء التمييز بين المرأة المسلمة وغير المسلمة.

4- التمييز في الأهلية القانونية:

رغم أن القانون المدني²¹ لا يميز في الأهلية بين الرجل والمرأة، إلا أن المرأة في الكويت تتعرض لتمييز بالأهلية القانونية، نتيجة قوانين أو ممارسات تمييزية على عدة أصعدة.

قانون الأحوال الشخصية

انتقص قانون الأحوال الشخصية من أهلية المرأة في عقد الزواج، حيث يسلب من المرأة البكر، التي يقل عمرها عن 25 سنة، الحق في تزويج نفسها بدون إذن وليها الشرعي²²، ما لم تقم برفع قضية عليه إذا تعسف باستخدام حقه، ليخضع الأمر بعد ذلك لتقدير القاضي²³. أما الثيب أي التي سبق لها الزواج أو من تجاوز عمرها 25 عام، فلا يشترط موافقة وليها بل فقط إخطاره وسماع رأيه، وهو قيد جديد غير مستمد من الشريعة الإسلامية، ولا يحق للمرأة بتلك الحالة بمباشرة عقدها بنفسها، ويجب على القاضي أن يباشر العقد بدلا عنها بعد الاستماع إلى رأي وليها²⁴.

رغم ان كل العقود والمعاملات الرسمية تشترط توقيع صاحب العلاقة أو توكيل مكتوب منه، إلا ان القانون والقرارات الإدارية لا تشترط سماع موافقة المرأة مباشرة أو توقيعها على عقد الزواج، ويكتفي عادة بسؤال وليها عما إذا كانت موافقة مما قد يؤدي إلى تزويج المرأة بدون علمها أو موافقتها. وقد حصل تحرك من قبل المجتمع المدني لطلب مقابلة مدير إدارة التوثيق الشرعية بكتاب وضحت فيه المشكلة وسبب المقابلة إلا انه لم يقم بالرد على الكتاب.

الأهلية بالتقدم لوظيفة عسكرية بالشرطة

فتح معهد الشرطة النسائية باب التسجيل للراغبات بالالتحاق بسلك الشرطة بوظائف ذات رتب مختلفة وهي وظيفة ملازم، ووظيفة وكيل ضابط، ورتيب، ووكيل عريف، وشرطي. ويشترط بالمتقدمة ألا يقل عمرها عن 18 عام ولا يتجاوز عمرها 35 عام لوظيفة ملازم و29 عام لبقية الوظائف. إلا أن شروط التسجيل تستلزم أن تكون المراجعة بحضور ولي الأمر. رغم أن القانون الكويتي لا يعتبر أن لدى الشخص الذي تجاوز عمره 18 سنة أو 21 بالنسبة لبعض القوانين ولي أمر بل يعتبر إنسان راشد مكتمل الأهلية يقوم بجميع معاملاته الرسمية دون الرجوع لأحد. بينما لا يشترط في المقابل على الذكور شرط المراجعة بحضور ولي الأمر للتسجيل لنفس الوظائف في الشرطة.

الموافقة على العمليات الجراحية

تطلب موافقة الزوج أو أحد الأقرباء الذكور في بعض المستشفيات الحكومية عند القيام بالعمليات الجراحية للمرأة، ويطلب أطباء النساء والولادة توقيع الزوج كممارسة شائعة في جميع عمليات النساء والولادة، وعند العودة إلى التعاميم والإجراءات الصادرة من وزارة الصحة تبين أنها لا تميز بين الرجل والمرأة بإجراءات قبول أو رفض الرعاية الصحية حيث يطلب توقيع المريض بنفسه فقط على أوراق الموافقة إذا كان يبلغ من العمر ٢١ عاماً. إلا أن تلك التعاميم غير متاحة للمرضى للاطلاع عليها كما أنه لا يتم الالتزام بها دائماً كممارسة.

الاستقلال الشخصي وتأجير السكن

يرفض أغلب أصحاب العقار تأجير سكن لغير المتزوجين وخصوصاً إن كانوا مواطنين. ولا يوجد مبرر قانوني لامتناع أصحاب السكن عن التأجير للنساء، ويعتقد بأن الدافع من وراء رفض التأجير هو عدم القبول الاجتماعي لسكن النساء لوحدهن، هذا ولا يوجد قوانين توفر الحماية للمستأجرين من رفض أصحاب العقار التأجير لهم لأي سبب تمييزي. في حال ما رغبت المرأة التي تبلغ أكثر من 21 عاماً الاستقلال بالسكن لوحدها رغم رفض عائلتها، بسبب تعرضها لعنف جنسي أو جسدي أو لفظي أو لأي سبب آخر، تقوم عائلتها بالكثير من الحالات بالتقدم ببلاغ تغيب ضد ابنتهم. وفي حين أن الوضع القانوني لهذا البلاغ لا يتعدى كونه بلاغ عن شخص مفقود قد يكون تعرض للخطر، إلا أن الشرطة كثيراً ما تستخدمه كممارسة لإجبار النساء على العودة لعائلاتهن، حيث تقوم كممارسة شائعة بتعميم غير قانوني لإلقاء القبض عليهن كونه صادراً من الشرطة وليس من جهة تحقيق. وحين يتم العثور على المرأة يتم اقتيادها إلى مركز الشرطة حيث يتم استدعاء أهلها لجمعهم بها داخل مركز الشرطة. وفي حال ما إذا كانت المرأة تعرف حقوقها ومصحوبة بمحامي، تتمكن من الخروج لوحدها. وفي الكثير من الحالات يتم استغلال جهل المرأة بالقانون ويتم تسليمها لأهلها رغماً عن ارادتها.

التوصيات:

- 1-تعديل المادة 30 من قانون الأحوال الشخصية لتمكين المرأة من الزواج بنفسها، بدون الحاجة للرجوع لوليها أو القاضي.
- 2- اجراء التعديلات الإدارية أو التشريعية اللازمة لاشتراط توقيع الزوجة على عقد الزواج.
- 3- اصدار تعليمات إدارية بأحقية المرأة الراشدة دون غيرها الموافقة على العلاج الطبي وتعميم ذلك على المرضى والطواقم الطبي.
- 4- إيقاف الممارسات غير القانونية بتعميم القاء قبض على امرأة راشدة بناء على بلاغ التغيب للحد من حرقتها باختيار مكان السكن، ومحاسبة مرتكبيها.

5- الأحوال الشخصية:

زواج القصر

أباحَت المادة 24 من القانون رقم 51 لسنة 1984 في شأن الأحوال الشخصية²⁵، عقد الزواج للقصر منذ البلوغ. إلا أن المادة 26 من ذات القانون حددت سن توثيق العقد ب 15 سنة للمرأة و 17 سنة للرجل²⁶. وتشير الإحصائيات²⁷ المأخوذة بين العامين 2008 -2011 أن الفتيات تحت 15 سنة يتزوجن بأعداد تتراوح ما بين 51 – 261 سنوياً. أما الفتيات اللواتي تتراوح أعمارهن بين 15-19 عاماً، فيبلغ عدد زيجاتهم ما بين 2662 – 3051 سنوياً بنسبة تتراوح بين 14.5-21% من إجمالي عدد الزيجات. بينما أشارت الإحصائيات منذ عام 2012 إلى عام 2015 إلى انخفاض تدريجي في نسبة الزيجات للفئة العمرية (15-19) من 2896 زيجة بما نسبته 20.2% إلى 2443 زيجة بما نسبته 15.8% من إجمالي عدد الزيجات. بينما نجد أن زواج الفتيات تحت سن 15 سنة ينتقل من 60 طفلة عام 2012 إلى صفر عام 2013 والأعوام التالية له دون ذكر أي إجراء اتخذته الدولة لمنع عقد حالات الزواج للفئة العمرية الأقل من 15. هذا مع ملاحظة أن الإحصائيات التي تجمعها الدولة عن الزواج لا تتناسب مع معايير الاتفاقية بحيث تحصى الفئة العمرية حتى 19 سنة وليس 18 مما يجعل من الغير ممكن معرفة العدد الحقيقي لزواج الأطفال في الكويت من خلال الإحصائيات الرسمية.

الطلاق للضرر

يبيح القانون الكويتي للمرأة طلب الطلاق، فقط ان كان بسبب الضرر²⁸ وبناء عليه تحصل على مستحقاتها وحقوقها كمطلقة. كما يتيح لها أن تتقدم بطلب خلع²⁹ من الزوج بالتراضي على أن تعوض الزوج بعوض مادي. ورغم ان المحكمة تقبل بعدة أشكال للضرر مثل الأذى الجسدي أو عدم الإنفاق³⁰ أو السب والتحقير³¹، ولا تحتاج الزوجة عادة لإثبات الضرر إلا لشهادة شاهدين، لكن هذا الإجراء غير مضمون حيث ان تقدير الضرر هو سلطة تقديرية للمحكمة، قد لا تقتنع المحكمة بالضرر الواقع على الزوجة وترفض تطبيقها.

ولاية المرأة على أطفالها – الولاية التعليمية

تقسم القوانين الكويتية مسؤولية رعاية الطفل إلى الحضانة والولاية. والحضانة هي التربية والرعاية، وهي تذهب إلى الأم ثم لأبها ثم لقريباتها من الإناث، ثم لقريبات الأب أو للأب نفسه³². أما الولاية³³ فهي السلطة التي يترتب عليها التحكم بأمر الصغير وأمواله وذلك بغرض حفظ مصلحته وتنقسم لولاية على النفس وولاية على المال. وهي تنتقل من الأب للجد العاصب ليليه تسلسل من الأقرباء الذكور تحده المادة 209³⁴ من قانون الأحوال الشخصية. نصت المادة (210) من قانون الأحوال الشخصية على انه: "مع مراعاة أحكام الحضانة: يقوم الولي على النفس بالإشراف على شؤون المحضون وحفظه، وتربيته، وتعليمه وإعداده إعداداً صالحاً". وبالتالي تقع الإجراءات الرسمية الإدارية المرتبطة بالتعليم ضمن الولاية التي تكون عادة للأب وليس للحاضنة، مما قد يضع بعض العراقيين أمام بعض الأمهات الحاضنات حين يرغبن في تغيير مدارس الأطفال سواء لتغيير مقر معيشتهم أو لوجود مدرسة أفضل حيث ان المدرسة ترفض تسجيل الطفل بدون حضور الأب (ولي الأمر). إلا انه وبتطور ملحوظ تم تعديل هذا الوضع³⁵ من خلال قانون حقوق الطفل، ليعطي الولاية التعليمية للحاضن. رغم أن هذا القانون لا يعطي الولاية الكاملة للحاضن بل فقط الولاية التعليمية، وتظل الولاية المالية وإصدار الأوراق الرسمية لدى الأب. ومن حيث التطبيق تبين بعد الاستعلام من عدة مصادر ان هناك بعض المدارس التي تطبق فعلاً القانون الجديد باعتبار ان الحاضن يمارس الولاية التعليمية على الطفل، إلا ان بعضها الآخر لم يعلم بتغيير القانون وبالتالي لا تزال لا تعترف بالولاية التعليمية للحاضن. هذا ولا يزال الموقع الإلكتروني بوزارة التربية غير حسب القانون الجديد ولا يشير للولاية التعليمية للحاضن³⁶.

التوصيات:

- 1- تعديل المادة 24 من قانون الأحوال الشخصية لتحديد عمر انعقاد الزواج ب 18 عاماً.
- 2- تعديل الفئات العمرية بجمع البيانات الإحصائية ليصبح من 15-18 بدلاً عن 15-19، للتمكن من معرفة نسبة زواج القاصرات.
- 3- تعديل المادة رقم 126 من قانون الأحوال الشخصية لتمكين المرأة من طلب الطلاق دون أن يطلب منها إثبات الضرر.
- 4- تعديل المادة 209 من قانون الأحوال الشخصية، لتمكين المرأة من الولاية على أطفالها بما يحقق مصلحتهم.
- 5- اصدار التعميمات اللازمة بشكل موسع، بالتعديلات القانونية على الولاية التعليمية وذلك على جميع المدارس وأولياء الأمور.

6- احتجاز النساء في مراكز الصحة النفسية وقانون الصحة النفسية:

تفتقر الكويت للحد الأدنى من القوانين الواجب توافرها لتنظيم إجراءات علاج واحتجاز المصابين باضطرابات نفسية. وينظم أحوال هذه الفئة حالياً، مجموعة من القرارات الإدارية التي لا تكفي لحماية الأشخاص المصابين بهذه الاضطرابات، فقد أدى غياب القوانين إلى تعرض هذه الفئة للحرمان من حقوقهم الأساسية المتعلقة بالعلاج والحرية والحقوق المدنية الأساسية في الكثير من الحالات. ويعاني بعض أفراد هذه الفئة من احتجاز غير مبرر بسبب رفض أهلهم استقبالهم وعدم وجود أماكن بديلة مهيأة لاستقبالهم. ويحاول مركز الكويت للصحة النفسية اخراج الأشخاص الذين لا يحتاجون الى البقاء بالمركز ويرفض أهلهم استقبالهم باستخدام اجراء يسمى الخروج الإداري بناء على توصيات من لجنة المتابعة والتقييم. إلا ان هناك مشاكل عملية تواجه محاولة تطبيق الخروج الإداري للأطفال والطفلات الذين يرفض أوصياءهم استقبالهم، حيث لا يوجد غطاء قانوني يلزم أوصياءهم باستلامهم أو تسليمهم لأسر أو مؤسسات بديلة لاستقبالهم. هذا ولا يتوافر في الكويت مؤسسات مهيأة لاستقبال مثل هذه الحالات.

يقوم بعض الأهل باستغلال غياب قانون الصحة النفسية من أجل الضغط على الأطباء لاحتجاز بعض النساء من أفراد أسرتهن بحجة أنهم يعانون من مرض نفسي في حين ان المرأة قد تكون لا تعاني من مرض نفسي يستوجب احتجازها أو لا تعاني من مرض نفسي على الإطلاق، ويكون الهدف الحقيقي لاحتجازها في بعض الحالات اما لتجاوزها الأعراف الاجتماعية أو الأخلاقية المناسبة من وجهة نظر اسرتها، او طمعا بالاستيلاء على أموالها ومستحقاتها.

وبتقييم لظروف الاحتجاز نجد أن النزيلات لا يستطيعن ممارسة الرياضة بالخارج أو الخروج في الهواء الطلق بشكل كاف ومنتظم بما يتناسب مع الحد الأدنى للمعايير العالمية³⁷، بسبب عزز المستشفى عن تأمين عدم هروبهن، لعدم وجود سور خارجي للمستشفى. ولا يسمح للنزلاء من الأطفال بالتريض ما لم يحصلوا على اذن مسبق من اهاليهم.

التوصيات:

1. إقرار قانون للصحة النفسية لتنظيم العلاج النفسي وحقوق المرضى، وفقاً للمعايير التي أوصت بها منظمة الصحة العالمية.

7- احتجاز الفتيات في مراكز الاحداث:

منع قانون الأحداث³⁸ بمادته 23 استخدام الحبس الانفرادي للتأديب والعقاب، وقد جاء هذا القانون بديلاً عن القانون القديم³⁹ الذي لم يكن يمنع حبس الأحداث انفرادياً. وقد كان الحبس الانفرادي للأحداث ممارساً بشكل مقنن ضمن إطار القانون القديم، ويتم الحبس الانفرادي في غرفة يطلق عليها اسم غرفة العزل، وهي غرفة ذات استخدام مزدوج، حيث تستخدم للعزل الطبي للقادمين الجدد حتى الانتهاء من فحوصات الأمراض المعدية لمدة تقارب الأسبوع، وكذلك تستخدم كوسيلة عقابية لتأديب الأحداث الذين يرتكبون بعض المخالفات. وقد أتاحت الفرصة للمجتمع المدني بزيارة المؤسسات التابعة للأحداث ومن ضمنها دار الرعاية الاجتماعية للفتيات ودار الضيافة الاجتماعية للفتيات اللواتي يشغلن حيزاً مشتركاً حيث تم الإطلاع على حالة غرفة العزل فتبين بأنها غرفة صغيرة الحجم لا تحتوي على نوافذ أو مصدر للهواء النقي والضوء الطبيعي، ومصدر الإضاءة والتهوية بالغرفة يأتي من مصباح ووحدة تكييف يتم التحكم بهما من الخارج. ولا تحوي الغرفة على أثاث غير فرشاة واحدة قدرة ملقاة على الأرض، كما ان الحمام موجود خارج الغرفة ويحتاج من بداخلها إلى أن يطلب من أحد اخراجها لقضاء حاجته. ولا يسمح للمحتجزة بممارسة الرياضة أو الخروج ساعة يومياً بالهواء الطلق بشكل منتظم خلال فترة احتجازها، كما لا يقوم طبيب بالمرور عليها يومياً للتأكد من قدرتها على تحمل الحبس الانفرادي نفسياً وجسدياً.

رغم مرور ما يقارب السنة على التعديل القانوني فقد تلقت جهات من المجتمع المدني شكاوى من احتجاز فتيات في غرفة العزل في دار الرعاية الاجتماعية للفتيات ودار الضيافة الاجتماعية للفتيات كعقاب لمدد تصل إلى أسابيع لغرض عقابي. كما ان أحد الشكايات أبلغت عن عدم السماح لها بالاستحمام لفترات طويلة خلال فترة الاحتجاز.

بتجاهل حرية المعتقد التي من المفروض أن تكفل لنزليات ادارة رعاية الأحداث، يتم اجبار نزليات على الخضوع لبرامج وأنشطة دينية لزرع الوازع الديني لديهم، بغض النظر عن دينهم ومعتقدهم الشخصي إن كان مطابقاً أو مخالفاً لما يجبرون على اتباعه. كما يتم أيضاً إجبار جميع الفتيات على ارتداء الحجاب والعباءة حتى وإن كن غير مسلمات حين يخرجن في رحلة خارجية، وفي داخل مكان اقامتهن يتم اجبارهن على ارتداء العباءة. بينما لا يجبر الأحداث من الذكور على ارتداء أي زي معين خلال الرحلات أو داخل مكان الإقامة.

التوصيات:

- 1- اتخاذ الاجراءات اللازمة لضمان تطبيق القانون رقم (111) لسنة 2015 الذي يمنع استخدام الحبس الانفرادي للتأديب والعقاب.
- 2- ضمان حرية المعتقد للأحداث وعدم اجبارهم على تعليم ديني أو ممارسة دينية خلافاً لإرادتهم، وفقاً لقواعد الأمم المتحدة بشأن حماية الأحداث المجردين من حريتهم.

8- تعليم وتدريب المرأة:

التمييز في المدرسة

تشطب التلميذة من المدرسة في حال زواجها وفقاً لقرارات وزارة التربية الكويتية حتى وإن كانت في سن التعليم الإلزامي⁴⁰. مما يدفعها إلى التسجيل بمراكز تعليم الكبار ومحو الأمية المسائية، والتي توفر جودة أقل من التعليم. كما ان احتمال تسرب الفتاة من التعليم في حال نقلها يكون أكبر. حيث يكون من الصعب عليها ان تذهب للمركز في الفترة المسائية في حين يذهب زوجها للعمل في الفترة الصباحية، مما يجعل من غير الممكن لها التوفيق بين مسؤوليتها الزوجية والعائلية والدوام المدرسي في ذات الوقت.

التمييز في الحصول على التدريب

تقدم الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في الكويت، التعليم عن طريق مؤسسات تعليمية منفصلة لكلا الجنسين. وتعتبر الهيئة هي الجهة الوحيدة التي تقدم دبلومات، ودبلومات عالية معتمدة للتوظيف لدى الجهات الرسمية بالكويت كما تقدم بعض تخصصاتها درجة البكالوريوس. إلا أن الهيئة لا تتيح للنساء تلقي التدريب المهني في معهد التدريب الإنشائي والمعهد العالي للطاقة والمعهد الصناعي، عدا تخصص الأطراف الصناعية في معهد التدريب الصناعي، ودورة مفتش اطفائي ان تم طلب ذلك من قبل الإدارة العامة الاطفاء⁴¹، وتقدم تلك المعاهد أنواع مختلفة من التدريب في المجالات الميكانيكية والانشائية والمعمارية وغيرها. وبالتالي تصبح النساء محرومات من إمكانية تلقي أي نوع من أنواع التدريب المهني المعتمد.

يمتد التمييز بالتدريب إلى عدة برامج مختلفة فعلى سبيل المثال، قدمت إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة وبالتعاون مع معهد الاكاديمية الأسترالية للدراسات والتدريب الأهلي دورة تدريب وتأهيل في مجال السلامة والصحة المهنية للذكور فقط⁴² كما أعلنت وزارة الدولة لشؤون الشباب عن تقديم برنامج تدريبي للذكور في المدة ما بين 12-16 مارس 2017 لإدارة الأزمات لتأهيلهم في عدة مجالات " مجال الاخلاء والايواء، مجال إطفاء الحرائق، مجال الإسعافات الأولية"⁴³.

التمييز في نسب القبول في الكليات

تقبل المعاهد والكليات التابعة لكلية التربية الأساسية التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي الطلاب والطالبات بنسب مختلفة في بعض التخصصات. كما يبين الجدول التالي لنسب القبول في العام الدراسي 2017-2018:⁴⁴

كلية العلوم الصحية		كلية الدراسات التجارية		كلية التربية الأساسية		الكلية
صحة البيئة	العلوم الصيدلانية	علوم الأغذية والتغذية	جميع التخصصات		علوم المكتبات والمعلومات - تكنولوجيا المعلومات - التربية الموسيقية	التخصص
%65	%70	%55	علمي %60	أدبي %65	%70	ذكور
%70	%75	%60	علمي %65	أدبي %70	%75	إناث

التمييز في لوائح الإسكان الطلابي

توفر جامعة الكويت سكناً للطلبة والطالبات الذين تتبين حاجتهم الاجتماعية للسكن، إلا أن هناك لائحتين مختلفتين بحقوق وقيود مختلفة لكل من سكن الطلبة والطالبات⁴⁵. فبالنسبة للطلبات مثلاً، نجد أن اللائحة تتطلب موافقة ولي الأمر ومشرفة السكن في حال الرغبة في المبيت لخارج السكن، بينما يحتاج الطالب إلى موافقة المشرف فقط. ويحدد كل من سكن الطلبة وسكن الطالبات ساعات مختلفة للبقاء خارج المنزل، وهي أن لا يجوز للطلبة التأخر بدون إذن مسبق عن الساعة التاسعة والنصف مساءً، بينما لا يتأخر الطالب عن الثانية عشر مساءً دون إذن مسبق، ويحق له البقاء خارجاً حتى الساعة الواحدة صباحاً في أيام الخميس والجمعة والعطل الرسمية. ويستطيع الطلبة استقبال زوارهم من الذكور فقط بينما تستطيع الطالبات استقبال أولياء أمورهن أو المصرح لهن بزيارتهم، وفي حال الرغبة بالسفر يشترط على الطالبات دون الطلبة الحصول على إذن مسبق من ولي الأمر معتمد من الجهات الرسمية المختصة، للسماح لهن بالسفر.

التوصيات:

- 1- تعديل لوائح ونظم شؤون الطلبة لإزالة البند الخاص بشطب التلميذة التي تتزوج من المدرسة.
- 2- إزالة التمييز الذي تمارسه الهيئة العامة للتعليم التطبيقي وجهات أخرى بالدولة، بحصر التدريب في مجالات معينة على الذكور فقط.
- 3- إزالة التمييز الذي تمارسه الهيئة العامة للتعليم التطبيقي بنسب القبول بين الطلبة والطالبات.
- 4- إجراء تعديلات على لائحة الإسكان الطلابي التابع لجامعة الكويت لإزالة التمييز على أساس الجنس.

9- التمييز في العمل:

المناصب الرئاسية والقيادية

يقسم قانون الخدمة المدنية الوظائف إلى وظائف رئاسية ووظائف قيادية. حيث أن المناصب الرئاسية تتكون من "رئيس مجلس الوزراء - نائب رئيس مجلس الوزراء - وزير - محافظ - رئيس ديوان - رئيس جهاز - نائب رئيس جهاز". بينما تتكون المناصب القيادية من "رئيس الطيران المدني - وكيل وزارة - وكيل ديوان - مدير عام - أمين عام - عضو منتدب - وكيل وزارة مساعد - وكيل ديوان مساعد - نائب مدير عام - أمين عام مساعد - مساعد عضو منتدب". ويتم تولي الوظائف الرئاسية والقيادية عن طريق صدور مرسوم وليس عن طريق الترقية. لا توفر الدولة احصائيات عن المناصب الرئاسية إلا أنه بعد الاستقصاء لم يستدل على وجود إلا ثلاث نساء يشغلن تلك المناصب، إلا أن الحكومة الكويتية تتكون من خمسة عشر وزيراً، بواقع وزيرة واحدة مقابل 14 وزير من الذكور. كما لا تشغل أي امرأة منصب المحافظ أو رئيس جهاز.

كما ذكر نظام معلومات سوق العمل العاملين بالقطاع الحكومي وفقاً للحالة في 2016/6/30⁴⁶ أن المرأة الكويتية تمثل 10% في تولي الوظائف القيادية في الدولة، 446 من الذكور مقابل 53 من الإناث. هذا دون حساب الوظائف القيادية العسكرية التي لا تشغل أي منها امرأة.

وظائف للذكور فقط في قانون العمل في القطاع الأهلي

تنص المادة 23 من قانون العمل في القطاع الأهلي⁴⁷ على أنه "يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال نوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط. ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة". وقد صدر بناء على هذه المادة قراراتين وزاريتين يمنعان النساء من العمل في بعض المهن⁴⁸ وتم تحديدها بالتالي: العمل بالأصباغ - العمل في صناعة الإسبيست - صناعة الكلور والصودا - أعمال صناعة الإسفلت - العمل في المحاجر والمناجم - العمل في المسالخ والمذابح - صنع وتداول المبيدات الحشرية - العمل أمام أفران صهر وسبك المعادن - تداول المفرعات والأعمال المتعلقة بها - أعمال تشغيل الماكينات المحركة أو صيانتها - صناعة البطاريات الكهربائية السائلة وإصلاحها - العمل في صناعة السماد العضوي أو مستودعاته - استخراج البترول والغاز الطبيعي وصناعة البتر وكيمائيات - صناعة الطابوق الرملي وأي صناعة تتعرض فيها الأثرية السيلكا - الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسدياً مرهقاً والأعمال الثقيلة كأعمال البناء والتشييد - جميع الأعمال التي تستدعي تداول أو استخدام الرصاص أو البنزول أو الزرنيخ أو الفسفور أو أحد المواد المدرجة في جدول أمراض المهنة".

وبمحاولة لتحليل أسباب المنع نجد أنه منطلق غالباً من الصورة النمطية للمرأة التي تفترض انها ضعيفة جسدياً وانه يجب ابعادها عن المخاطر، حتى وان كانت لا تتعرض لخطر أكبر من الرجل بصفتها امرأة. بينما قد يعود المنع في بعض المهن الى تأثير الوظيفة على المرأة خلال فترة الحمل، الا ان المنع يشمل المرأة سواء اكانت حاملاً أم لا.

بناء على هذا القانون لا يتم اعطاء أي تصريح عمل لأي امرأة للعمل في أي جهة خاصة سواء كانت مقيمة في الكويت او ترغب بالقدوم للعمل فيها من الخارج إذا أرادت أن تعمل في أحد تلك الأعمال. كما أن القطاع النفطي الضخم في الكويت والذي يوفر قسماً من الوظائف الأعلى أجراً في الكويت يقع ضمن إطار هذا القانون وبالتالي يمتنع عن توظيف النساء في بعض المهن، فعلى سبيل المثال نجد أن مؤسسة البترول الكويتية قد أعلنت عن فرص عمل للكويتيين حديثي التخرج لحملة شهادات الدبلوم (التخصصات الفنية) - ذكور فقط⁴⁹، وهي:

- أ- دبلوم هندسة بترول - استكشاف وتطوير
 ب- دبلوم ميكانيكا انتاج - تكنولوجيا هندسة التصنيع
 ج- دبلوم الكترولنيات صناعية
 د- دبلوم ميكانيكا قوى محرك
 ذ- دبلوم آلات كهربائية
 ث- دبلوم هندسة بترول - انتاج وتصدير
 ح- دبلوم قائد زورق

لا يوفر القانون أي حماية من التمييز على أساس الجنس في التوظيف بالوظائف غير المشمولة بقرارات وزارة الشؤون، وبناء عليه فإن أصحاب العمل يتمكنون من أن يحدوا التقدم للوظائف في إعلانات التوظيف على الذكور فقط، وعلى سبيل المثال قامت أحد شركات الاتصال المحلية بالإعلان عن وظائف في مركز الاتصال للذكور فقط⁵⁰.

وظائف للذكور فقط في الجيش والحرس الوطني والإطفاء

لا يوجد مانع قانوني من عمل النساء في الجيش أو الحرس الوطني أو الإطفاء⁵¹. هذا ولا يوجد أي بيانات منشورة عن أعداد وجنس المنتسبين للجيش أو للحرس الوطني. الا أنه وبعد التقصي تبين عدم وجود أي نساء يعملون بأي من تلك المؤسسات. كما انه لم يتم قبول أي نساء لدورات الضباط في المطافئ، بينما تم قبول دفعة واحدة فقط من النساء في عام 2011 تتكون من 22 امرأة للدخول لدورة رقيب إطفاء - مفتش. وذلك لسهولة دخولهم على الأماكن التي تقدم خدماتها للنساء فقط لكن لم يتم تكليفهم بالمهام الخاصة بمكافحة الحرائق. لا تتيح الجهات المذكورة الاطلاع على أسماء المتقدمين للتعيين فيما إذا كان هناك طلبات توظيف رفضت للنساء، الا انه ربما يكون الاعتقاد الشائع بأنه لا يسمح للنساء بالتسجيل بتلك الوظائف، وعدم فتح باب التقدم للنساء بشكل مناسب وللصورة النمطية حول قدرات المرأة على أداء الوظائف الشاقة والخطرة، قد أدت مجتمعة الى احجام النساء عن التقدم لتلك الوظائف.

وظائف للذكور فقط في النيابة العامة

على الرغم من صدور حكم في عام 2012 بالزام وزارة العدل بقبول طلبات الإناث للتوظيف كباحث قانوني مبتدئ تمهيداً لشغلهن منصب وكيلة نيابة، وقيامها بالفعل عام 2013 بفتح باب التقدم للنساء بتوظيف عدد من النساء بهذه الوظيفة، إلا أنه قد تم إيقاف قبول طلبات التقدم لذات الوظيفة للنساء في الدفعات التالية، بحجة تقييم تجربة أداء النساء كوكيلات نيابة. دون أن يتم توضيح ما هي مبررات هذا التقييم وما هي معاييرها، ولا كيف يمكن لدفعة واحدة من النساء أن تعكس أداء جميع النساء في الكويت في كل الأزمنة⁵². ورغم أن 22 امرأة من النساء المقبولات كباحث قانوني مبتدئ قد عين فعلاً وكيالات نيابة عام 2014⁵³. الا أن رئيس المجلس الأعلى للقضاء افاد عام 2015 بأن إيقاف قبول الإناث سيستمر لبضعة سنوات بغرض تقييم التجربة قبل استمرارها وذلك رغم اعترافه بتفوق الإناث على زملائهم بالدراسة في معهد الكويت للدراسات القضائية⁵⁴. وفي أغسطس 2016 أعلنت وزارة العدل عن فتح باب التسجيل من جديد لدفعة جديدة في النيابة وحصرت التسجيل فيها على الذكور فقط مما يشير إلى استمرار رفض تعيين المرأة في النيابة⁵⁵. والجدير بالذكر أن الدخول لسلك النيابة العامة هو السبيل الوحيد لشغل المنصب القضائي بالنسبة للمواطنين.

ضعف تمثيل النساء للكويت على المستوى الدولي

لا يتجاوز عدد النساء ممن يشغلن وظائف دبلوماسية في الكويت ١٦ امرأة، ولا تشغل أي منهن منصب سفير حالياً، و6 منهن هم موظفات جدد تم قبولهن عام 2017 بناءً على قانون السلكن الدبلوماسي والقنصلي الجديد⁵⁶، والذي أزال التمييز الممارس ضد المرأة والذي كان يمنعها من التقدم لوظيفة ملحق دبلوماسي اسوة بالرجل ويتيح لها بدلا من ذلك باحث سياسي على أن تعمل بعد عدة سنوات على الانتقال للسلك الدبلوماسي. يعمل أغلب الدبلوماسيات في الديوان العام لوزارة الخارجية عدا ما يقارب الـ ٤ ملتحقين بصفة دبلوماسية في البعثات الخارجية.

لا يوفر القانون ضماناً بأن يتم ابتعاث الدبلوماسيين إلى بعثات بالخارج. كما أن اختيار شاغلي وظيفتي سفير، ووزير مفوض تتم بالاختيار. مما لا يضمن أن يتم ابتعاث النساء المقبولات بناء على القانون الجديد للخارج. كما لا يضمن ترقية النساء العاملات بالوزارة إلى وظيفتي سفير ووزير مفوض. وتجدر الإشارة إلى ان النساء لا يشغلن إلا ما يقارب 10% من الوظائف القيادية في الدولة والتي تكون بالاختيار. هذا ولا تمثل الكويت رسمياً أي أمراءه في المنظمات الدولية ومنظمات الأمم المتحدة.

وظائف للذكور فقط في الوظائف التي تقع ضمن قانون الخدمة المدنية

رغم ان قانون الخدمة المدنية⁵⁷ لا يستثني النساء من إمكانية شغل أي وظيفة، إلا ان بعض الجهات التي تتبع هذا القانون تقوم باستثناء النساء من التقدم لشغل بعض الوظائف دون سند قانوني. على أسس يعتقد أنها تشكلت بناء على الصورة النمطية للمرأة. فعلى سبيل المثال أعلن معهد الكويت للأبحاث العلمية في مايو 2015 عن فتح باب التقدم لعدد من الوظائف للذكور فقط وهي⁵⁸:

أ- مساعد أبحاث درجة بكالوريوس – فيزياء
ب- مشارك أبحاث درجة ماجستير - الهندسة المدنية / فيزياء
ت- وظائف مهنية عامة درجة البكالوريوس - هندسة ميكانيكية

وفي أكتوبر 2016 قامت الهيئة العامة للبيئة بالإعلان عن وظائف للذكور فقط:

- 1- حملة الشهادة الجامعية:
 - i الهندسة (هندسة كيميائية – هندسة مدنية – هندسة صناعية – هندسة كمبيوتر).
 - ii العلوم (كيمياء – أحياء – نظم معلومات جغرافية – كمبيوتر).
 - iii البكالوريوس (ملاحة بحرية – صحة بيئية – إعلام وعلاقات عامة – صحافة وإعلام).
 - 2- حملة شهادة الدبلوم: (سكرتارية – بحري – كيمياء – محاسبة – إدارة موارد).
- وفي يوليو 2017 قام بنك الأتمان بالإعلان عن وظائف للذكور فقط في تخصص هندسة الكمبيوتر لحملة الشهادة الجامعية، وتخصص الكمبيوتر لحملة مؤهل دبلوم العلوم التكنولوجية التطبيقية⁵⁹.

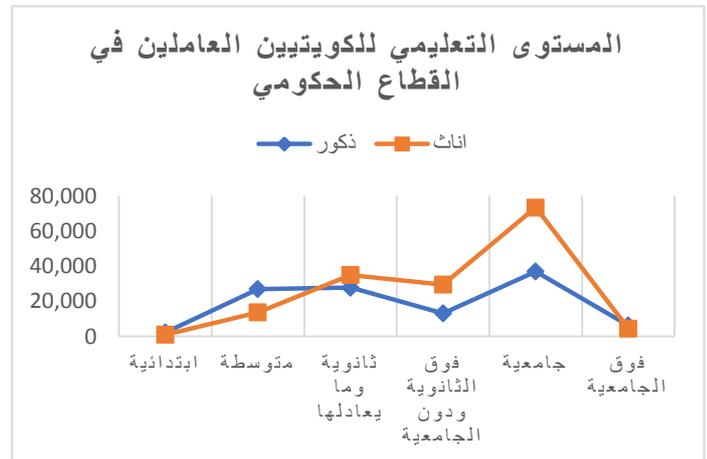
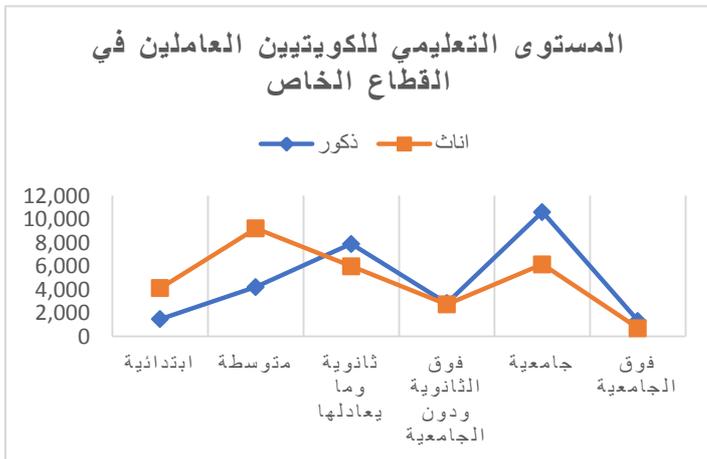
الأثر الاقتصادي لإقصاء المرأة عن العمل في بعض الوظائف

يشير نظام معلومات سوق العمل عام 2016⁶⁰ إلى أن هناك فجوة بمتوسط الأجور بين الذكور والإناث في القطاعين الحكومي والخاص الكويتيين وذلك وفقاً للجدول التالي:

الجنسية	النوع	ذكور	إناث	الفرق بالنسبة
كويتي	قطاع حكومي	1,747 د.ك	1,256 د.ك	71.8% من أجر الرجل
	قطاع خاص	1,310 د.ك	771 د.ك	58.8% من أجر الرجل



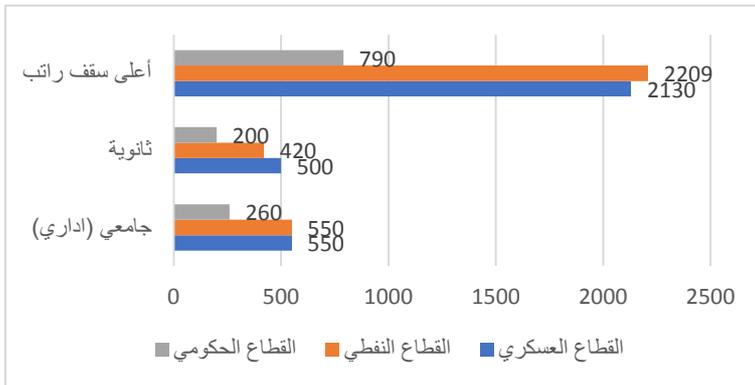
ويمكن إدراك الحجم الحقيقي لفجوة متوسط الأجور بشكل أوضح إذا نظرنا إلى المستوى التعليمي للملتحقين بالعمل في الكويت بناء على نظام احصائيات سوق العمل للقطاعين الحكومي والخاص عام 2016⁶¹ والذي يشير إلى ارتفاع لنسب واعداد الإناث الكويتيات الحاصلين على تعليم مقارنة بالكويتيين الذكور بكلا القطاعين العام والخاص وذلك وفق للجدول والبيانات التالية:



الجنسية	القطاع	المستوى	ابتدائية	متوسطة	ثانوية وما	فوق الثانوية	جامعية	فوق
---------	--------	---------	----------	--------	------------	--------------	--------	-----

الجامعية	ودون الجامعية	يعادلها			التعليمي		
6,148	36,894	13,083	27,663	26,821	2,175	عدد الذكور	الحكومي
59%	33%	31%	44%	66%	71%	نسبة الذكور	
4312	73264	29391	34892	13623	894	عدد الإناث	
41%	67%	69%	56%	34%	29%	نسبة الإناث	
1,323	10,610	2,830	7,887	4,200	1,472	عدد الذكور	خاص
66%	63%	51%	57%	31%	26%	نسبة الذكور	
692	6,136	2,720	5,979	9,210	4,109	عدد الإناث	
34%	37%	49%	43%	69%	74%	نسبة الإناث	

ويمكن فهم السبب في تكون هذه الفجوة بالعودة إلى المجالات الوظيفية التي يعمل فيها كلا الجنسين. حيث يعمل أغلب الكويتيين في القطاع الحكومي أو القطاع النفطي أو العسكري، وتعتبر رواتب العاملين بالقطاع النفطي⁶² والعسكري⁶³ أعلى بكثير من القطاع الحكومي، وفي القطاع العسكري لا تستطيع المرأة الالتحاق إلا بجهاز الشرطة والتي يعتبر تواجدها فيه جديدا وقليلًا، كما يتاح لها فقط شغل عدد محدود من الوظائف في القطاع النفطي ذات الطابع الإداري غالبا وذلك بسبب منعها من ممارسة أعمال التنقيب والاعمال الشاقة وفق قانون العمل. يضاف إلى ذلك إعاقة دخول المرأة لسلك النيابة والسلك القضائي والذي يقدم رواتب عالية. هذا دون النظر إلى العدد الكبير من الوظائف في القطاع الخاص التي تمنع المرأة من العمل فيها. ويحمل الجدول التالي مقارنة بسيطة بالراتب الأساسي دون النظر إلى البدلات التي تجعل الفجوة بالرواتب تتضخم بين تلك الوظائف بشكل أكبر:



القطاع الحكومي	القطاع النفطي	القطاع العسكري (الحرس الوطني - الجيش - الإطفاء - الداخلية)	أول مربوط الراتب
260	550	550	جامعي (إداري)
200	420	500	ثانوية
790	2209	2130	أعلى سقف راتب

التمييز في العمل على أساس الحالة الزوجية

قامت الإدارة العامة للإطفاء بإعلان عن دورة رقيب اطفائي للعنصر النسائي واشترطت الدورة أن تكون المتقدمة ليست متزوجة خلال فترة الدورة⁶⁴. وذلك دون أي سند قانوني. ومن جهة أخرى ذكر عاملين بالمجال الحكومي بأنه يتم في الكثير من الأحيان تأخير إتمام إجراءات التوظيف للحوامل المتقدمات للعمل في القطاع الحكومي لما بعد ولادتهن. رغم أن المادة 24 من قانون العمل في القطاع الأهلي، تمنع صاحب العمل من إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب ظروف صحية مرتبطة بالحمل. إلا أنه لا يوجد نص قانوني ولا آليات فعالة لحماية المرأة من الفصل لمجرد الحمل وعدم تقدمها للحصول على تلك الإجازة، وقد أفاد بعض العاملين بالقطاع الأهلي بأن هناك بعض الشركات التي اعتادت على فصل الموظفات من عملهن بمجرد حملهن. كما لا يوجد في قانون العمل في القطاع الأهلي ما يمنع رب العمل من رفض تعيين المرأة على أساس الحمل أو الحالة الزوجية، وقد أفادت بعض النساء المتقدمات للعمل في القطاع الخاص بأنه قد تم سؤالهن خلال المقابلة عن الحالة الزوجية وخطتهن للزواج والانجاب، كما أفاد بعض العاملين بالقطاع الأهلي بأن هناك بعض شركات تنتهج سياسة عدم توظيف النساء. رغم أن قانون العمل في القطاع الأهلي الكويتي قد أقر في المادة 25 أنه يجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانية للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل، إلا أن جميع المؤسسات تقريبا لم تلتزم بتنفيذ هذا البند من القانون. نظرا لغياب آليات فعالة لإلزام تلك الشركات بتنفيذ هذه المادة من القانون. كما لا يلزم قانون الخدمة المدنية، الجهات الحكومية بتوفير مرافق عناية بالطفل للآبوين العاملين. وبالتالي فلا توفر أي من وزارات الدولة حضانية للأطفال.

التمييز في الإجازات

يميز قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (1993/1) المادة 1 الفقرة (ب)، في الإجازات الخاصة لرعاية الأمومة حيث يمنح الموظفة الكويتية والغير كويتية المتزوجة من كويتي فقط هذه الإجازة بنصف مرتب لمدة أربعة أشهر تالية لإجازة الوضع بينما لا تمنح الموظفة غير الكويتية هذه الإجازة⁶⁵.

التوصيات:

- 1- اختيار عدد أكبر من النساء لشغل المناصب القيادية والرئاسية والوزارية.
- 2- تعديل المادة 23 من قانون العمل والقرارات الإدارية الصادرة بناء عليها، لإزالة التمييز ضد النساء في شغل الوظائف.
- 3- تهيئة الظروف الملائمة لتمكين النساء من شغل الوظائف العسكرية في الجيش والحرس الوطني والاطفاء.
- 4- إيقاف التمييز على أساس الجنس في شروط شغل الوظائف في النيابة العامة.
- 5- إيقاف التمييز على أساس الجنس بشروط التعيين والذي تمارسه عدة جهات وهيئات حكومية الخاضعة لقانون الخدمة المدنية.
- 6- العمل على انتهاج سياسة لقبول اعداد أكثر من النساء بالسلكين الدبلوماسي والقنصلي.
- 7- انتهاج سياسات لزيادة ابتعاث النساء في البعثات الدبلوماسية والقنصلية، واختيار عدد أكبر ممنهن لشغل مناصب سفير وقنصل.
- 8- ترشيح نساء لشغل مناصب في المنظمات الدولية والمنظمات التابعة للأمم المتحدة.
- 9- اصدار القوانين والقرارات اللازمة لمنع التمييز في الوظائف الحكومية على أساس الحالة الزوجية أو الحمل.
- 10- اجراء تعديلات على قانون العمل بغرض توفير حماية فعالة للنساء اللات يتعرضن للفصل بسبب الحمل.
- 11- متابعة تطبيق قانون العمل بخصوص تنفيذ إنشاء دور حضانة للأطفال في المؤسسات المستوفية للشروط.
- 12- إنشاء دور حضانة في المؤسسات الحكومية التي توظف عددا كافيا من النساء.
- 13- إزالة التمييز بإجازة الامومة بين المواطنة والوافدة.

10- الاتجار بالبشر:

رغم إقرار قانون رقم 91 لسنة 2013 في شأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين⁶⁶ الا أن الكويت لا تزال تعاني من شكلين من أشكال الاتجار بالبشر، الاجبار على العمل، والعبودية الجنسية. وتتعرض النساء الوافدات بالكويت وبالأخص العاملات المنزليات أكثر من غيرهن لهذه الانتهاكات.

السخرة والعمل القسري

ينظم قانون إقامة الأجانب⁶⁷ ولوائحه التنفيذية⁶⁸ دخول الأجانب إلى الكويت ويحدد أنواع سمات دخولهم، والتي يقع من ضمنها العمالة المنزلية والعاملين في كل من القطاعين الحكومي والخاص. وتحتاج العاملة الغير كويتية إلى كفيل (مستقدم) لدخولها الكويت للعمل والاستمرار في عملها، حيث تشترط القوانين الكويتية أن يكون الكفيل هو صاحب العمل. وتعطي اللوائح المنظمة لعلاقة العمل سلطة كبيرة لصاحب العمل على العاملة، والتي يتم إساءة استخدامها في بعض الحالات. وتنقسم القوانين واللوائح التي تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعمالة إلى ثلاث فئات: العاملة في القطاع الأهلي تنظم إقامتها قانون العمل في القطاع الأهلي ٦/٢٠١٠ وقانون إقامة الأجانب. اما العاملة في القطاع الحكومي تنظم إقامتها قانون الخدمة المدنية وقانون إقامة الأجانب. أما العمالة المنزلية فتتنظم إقامتها بموجب قانون إقامة الأجانب وقانون العمالة المنزلية⁶⁹.

يشترط على العاملة في القطاع الأهلي الحصول على موافقة صاحب العمل الحالي، للسماح لها بالعمل في مكان آخر قبل انتهاء مدة العقد⁷⁰، مالم تتقدم العاملة بشكوى غير مضمونة النتائج إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، تثبت فيها إخلال صاحب العمل ببنود العقد. ومن جهة أخرى يملك الكفيل صلاحية إلغاء إقامة العاملة في أي وقت بمجرد الإبلاغ عن تغيب العاملة⁷¹، دون وجود آلية فعالة لإثبات صحة التغيب. وفي هذه الحالة تقوم الجهات المختصة بالقبض على العاملة وحبسها وإبعادها⁷² بطرود لا يتاح لها فيها دائما معرفة مكان احتجازها والإجراءات المتخذة تجاهها. وينتج هذا لبعض أصحاب العمل إجبار العاملات لديهم على العمل رغما عن إرادتهم، مما يعد شكلا من أشكال الاتجار بالبشر.

تحتاج العاملة المنزلية إلى إذن مسبق من الكفيل لتغيير عملها، وليست هناك آلية شكوى تجبر الكفيل على قبول تحويل كفالة العاملة إلى صاحب العمل الجديد. وفي حال ما إذا قامت العاملة بالعمل بمكان آخر، دون موافقة صاحب عملها الأصلي، تلغى إقامتها وتعتبر مخالفة لقانون الإقامة ويتم ترحيلها. ووفقا للنظام الحالي، يقوم صاحب العمل بدفع مبلغ قد يتجاوز 3000 دولار امريكي لمكتب استقدام العمالة، مقابل استقدام العاملة المنزلية. ونتيجة لذلك، يطالب بعض أصحاب العمل العاملة المنزلية أو صاحب العمل الجديد بدفع مبلغ مالي مقابل الموافقة على تغيير مكان العمل.

يتعرض بعض أفراد العمالة المنزلية لانتهاكات، مثل العمل لساعات طويلة دون فترات راحة كافية، وانعدام الخصوصية، ومنعهم من الخروج من المنزل، ومنعهم من اقتناء أجهزة هواتف محمولة، بالإضافة إلى احتجاز وثائقهم، وهي ممارسات شائعة على الرغم من مخالفتها للقوانين⁷³. وبالرغم من كفالة قانون العمالة المنزلية⁷⁴ للكثير من حقوق العاملة المنزلية، الا انه لا ينص على عقوبات رادعة بحال مخالفتها.

وفي حال تمكنت العاملة من التقدم بالشكوى، فإن أقصى ما يمكن أن تحصل عليه هو مستحقاتها المادية ومغادرة البلاد، لأن العقود لا تتضمن شروط جزائية على صاحب العمل فيما عدا إلغاء العقد.

تجهل اغلب العاملات حقوقهن بسبب الحاجز اللغوي، كما ان جهلهم باللغة التي تكتب فيها العقود يجعلهن عرضة للخداع ببند العقد، حيث قد يوهمن بأنهن ذاهبات للعمل بوظائف تجارية، فيفاجئن بأنهن تم استقدامهن للعمل كعمالة منزلية. وقد وثق عدد حالات ممنهن

عاملات منزليات من غانا زمبابوي. وقد سجلت حالات حبس حرية لعاملات من قبل المجتمع المدني، الامر الذي يمنعهم من الخروج من المنزل للتقدم بالشكوى. وعلى الرغم من إن حبس الحرية مجرم قانونا، إلا إن الجهات الرسمية نادرا ما تتحرك بشكل فعال تجاه هذه القضايا.

العبودية الجنسية

تعتبر العاملات الوافدات، وبشكل أخص العاملات المنزليات معرضات للوقوع ضحايا للعبودية الجنسية، فنتيجة لعدم وجود حرية للعاملات بتغيير مكان عملهن حسب ارادتهن. ولمرور بعضهن بظروف عمل غير مناسبة، أو لرغبة بعضهن الآخر بالحصول على فرصة عمل أفضل. تترك تلك العاملات مقر اعمالهن ويتوجهن اما الى اشخاص يعدونهن بفرصة عمل أفضل او يخرجن بشكل مستقل بحثا عن مساعدة الى إيجاد فرصة أفضل. وتعتبر تلك النساء فريسة سهلة لعاملين في مجال العبودية الجنسية. حيث انهن يعلمن ان وضعهن غير قانوني ويخفن من التعامل مع السلطات خشية اعتقالهن بسبب وجود بلاغ تغيب ضدهن. يتم بيع تلك النساء سواء من قبل اشخاص يعرفونهم وتصوروا انهم سوف يساعدهن أو من غرباء يعرضون المساعدة وتنبين نواياهم لاحقا. وتجبر النساء بعد ذلك على ممارسة الجنس مع عدد كبير من الرجال يوميا مقابل مبالغ زهيدة، ويجبرن احيانا على ممارسة الجنس بدون وافي ذكري مما يعرضهن للأمراض الجنسية، وللحمل المتكرر الذي يضطررن إلى ممارسة حالات اجهاض منزلية متكررة للتخلص منه.

في عام 2014 صدر قرار لتعديل مسمى وصلاحيات "إدارة حماية للأدب العامة" إلى "إدارة حماية الأدب العامة ومكافحة الاتجار بالأشخاص" التابعة لوزارة الداخلية، ليشكل تطورا كبيرا بالتعامل مع ضحايا الاتجار بالبشر. ليعطي للإدارة صلاحيات مع حالات مختلفة من أبرزها الاستغلال الجنسي والاسترقاق والممارسات الشبيهة بالرق. وتتوفر لدى الإدارة الخبرات الكافية للتفريق بين حالات البغاء الاختياري والعبودية الجنسية. وتتخذ عادة الإجراء القانوني المناسب لحماية الضحايا وعدم توجيه الاتهام لهن. الا ان قرار انشاء الإدارة لا يلزم جميع الجهات بوزارة الداخلية والتحقيقات بالاستعانة بهم في جميع القضايا والحصول على رأيهم الاستشاري المنطلق من خبرتهم وتدريبهم بالتمييز بين قضايا البغاء والاتجار بالبشر. مما قد يعرض بعض النساء من ضحايا الاتجار بالبشر الى الاتهام بقضايا البغاء. في حال انقاذ الضحايا يتم ايداعهن في مركز الايواء، ورغم ان هذا المركز يوفر الخدمات الأساسية لإعاشة العاملات من مكان مناسب للمعيشة والحصول على الطعام والملبس والرعاية الطبية وغيرها⁷⁵. الا ان تلك الدور تفتقر لطاقتهم النفسي واجتماعي مؤهل للتعامل مع ضحايا الاتجار بالبشر، ويمكنهن من تجاوز المحنة التي مررن بها والعودة من جديد للاندماج مع اسرهن ومجتمعهن.

احتجاز وثائق السفر

يعتبر احتجاز وثائق سفر العاملات غير قانوني الا انه لا يوجد عقوبات تعاقب عليه عدا قانون العمالة المنزلية الذي يعاقب عليه بعقوبة مخففة لا تتجاوز إيقاف اصدار سمات العمل لصاحب العمل لفترة مؤقتة⁷⁶. إلا أن كثيرا من أصحاب العمل يحتجزون وثائق سفر العاملات لديهم. ويؤثر احتجاز الاوراق الرسمية للعاملة على امكانياتها بالتقدم بشكوى ضد صاحب العمل أو توكيل محام لعدم وجود ما يثبت هويتها امام الجهات الرسمية، كما انه قد يبقيها محتجزة بانتظار الابعاد لفترات أطول إلى حين استصدار مستندات بديلة.

التوصيات:

- 1- تعديل التشريعات بغرض إلغاء نظام الكفالة المتبع حاليا، وإزالة السلطة غير المتوازنة التي يتمتع بها صاحب العمل على العاملة.
- 2- تعديل التشريعات واللوائح، لتمكين العاملة من أن تكون صاحبة القرار في تغيير عملها، ولضمان حمايتها من الحبس والإبعاد في حال رفضها الاستمرار بالعمل.
- 3- أن تقوم الدولة بالتعديلات اللازمة على أنظمتها لتمكين العاملة، التي تتقدم بشكوى، من البقاء في البلاد والاستمرار بعمل آخر.
- 4- توفير الإمكانيات واتخاذ الإجراءات المناسبة من اجل تفعيل قانون الاتجار بالبشر بشكل مناسب.
- 5- اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان تعريف العمالة المنزلية بحقوقها وآليات الشكاوى، ومحاسبة أرباب العمل في حال حبسهم لحرية العمالة المنزلية، ونشر المعلومات الإحصائية الخاصة بهذه الحالات.
- 6- تغيير القوانين والعقوبات والإجراءات المتبعة لتوفير إجراءات فعالة لحماية العمالة من احتجاز اوراقها الثبوتية.
- 7- تجهيز مركز الايواء بحيث يكون قادرا على توفير الدعم اللازم لضحايا الإتجار بالبشر والمجبرات على البغاء.

11- العنف ضد النساء:

الإجراءات المتبعة للإبلاغ عن العنف المنزلي، هي ذات الإجراءات المتبعة في القضايا التقليدية، وهي اجراءات لا توفر السرية أو الحماية الخاصة للمبلغ. ويعتقد بأن كثير من النساء يمتنعن عن الشكوى في حال تعرضهن للعنف، بسبب الوصمة المجتمعية. وقد أبلغت العديد من النساء وكذلك أفاد العديد من المحامين بأن الموظفين المكلفين بتسجيل الشكوى والتحقيق فيها يحثون المرأة على عدم تسجيل الشكوى أو المضي فيها لأسباب اجتماعية، بشكل يخل بالحياد المطلوب من هؤلاء الموظفين. ويوهن من عزيمة المرأة بالمضي بالإجراءات.

الاغتصاب الزوجي

لا يجرم القانون الكويتي⁷⁷ الاغتصاب الزوجي باعتبار أن الزواج يحل الممارسة الجنسية بين الزوجين، هذا ولا يشترط القانون رضی الزوجة لقانونية العملية الجنسية. وبالتالي لا تعتبر ممارسة العملية دون رضاها اغتصاباً بالمعنى القانوني. غير أن القانون يجرم أي عملية عنف تتم في سبيل ممارسة هذا الاغتصاب، مثل الضرب أو التهديد بالقتل. كما يشترط ألا تقتصر الواقعة بالضرب، حيث أن الرابطة الزوجية لا تبيح الضرب. وكذلك لا يبيح القانون إتيان المرأة من دبرها وبالتالي يعتبر اكرامها على ممارسة الجنس من الدبر جريمة هناك عرض بالإكراه⁷⁸.

جرائم الشرف

يخفض قانون الجزاء بمادته⁷⁹ 153 عقوبة القتل من جنابة لتصبح جنحة لا تتجاوز عقوبتها 3 سنوات، على من فاجأ زوجته أو أمه أو أخته أو ابنته متلبسة بالزنا، وقام بقتلها هي أو من معها أو كلاهما. ولا تعطي القوانين نفس العذر التخفيفي للمرأة، في حال تعرضها لنفس الموقف. وهذا النص غير مستمد من أحكام الشريعة الإسلامية التي تجرم قتل المرأة في حال التلبس بالزنى وتتيح عقوبتها على يد الدولة فقط شرط وجود شهود. كما ان الضحية في هذه الحالة يحكم عليها افتراضاً بانها قد مارست العلاقة الجنسية غير المشروعة دون أن يكون لديها القدرة على تفسير الوضع.

تزويج المرأة من خاطفها

يعاقب القانون الكويتي الشخص الذي يدان بجريمة الخطف بالسجن لمدة تتراوح 3-15 سنوات وقد تصل إلى الإعدام وذلك من خلال المادتين⁸⁰ 178 و⁸¹ 180 من قانون الجزاء. إلا ان ذات القانون يستثنى بمادته⁸² 182 من هذه العقوبة الخاطف الذي يتزوج ممن خطفها زواجا شرعياً بموافقة ولي أمر المخطوفة وطلب الولي عدم معاقبة الخاطف. وتجدر الإشارة إلى ان المادة رقم⁸³ 109 من قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية لا يسمح بتحريك دعوى جزائية ضد الخاطف إلا بناء على طلب المخطوفة أو ولي أمرها. مما يجعل جريمة الخطف لا تقع من ضمن قضايا الحق العام. وهناك رأي قانوني بأن أثر التنازل لا يمتد إلى الأفعال المرافقة للخطف مثل الواقعة وهناك العرض. إلا أن هناك سابقة حكم تمييز⁸⁴ بامتداد العفو إلى بقية الجرائم المرتبطة بالخطف. كما يتيح القانون الإمكانية للمغتصب بالإفلات من العقاب إن تزوج من المغتصبة وطلبت العفو عنه، حيث انها قد تقع تحت ضغط اجتماعي للزواج منه للتخلص من الفضيحة، ويتيح قانون الإجراءات الجزائية بمادته⁸⁵ 241 و⁸⁶ 241 للنياحة العامة أو للمحكمة السلطة التقديرية في تحريك دعوى الحق العام من عدمه. وهناك على الأقل حكم واحد استطاع المغتصب فيه الإفلات من العقاب بتنازل ولي أمر الضحية عن الحق الشخصي بالخطف والمواقع بالإكراه بعد أن تزوج منها، وقامت المحكمة بقبول العفو عن الجريمتين والحكم ببراءة المتهم وعدم استئناف شق الحق العام بالدعوى.

احتجاز النساء على يد الرجال في مراكز الاحتجاز الأولى

رغم ان احتجاز النساء في السجن يتم على يد حارسات من النساء تنفيذاً لقانون السجون⁸⁷، إلا انه لا يشمل مراكز الاحتجاز الأولى. ومن حيث الممارسة يتم احتجاز النساء على يد الرجال في جميع مراكز احتجاز الأولى في الكويت. مما قد يعرض النساء للتلذذ في موقف ضعيف إلى إمكانية التعرض للتحرش أو الانتهاك الجنسي أو الاغتصاب. ومما يزيد الوضع سوءاً هو ضعف آليات إثبات الشكوى في سبيل الانتصاف حيث أن كلاً من الإدارة العامة للتحقيقات وجهاز الطب الشرعي والأدلة الجنائية تابعين لوزارة الداخلية وليس للجهاز القضائي، الأمر الذي قد يمس بحيادية التحقيق في الشكاوى التي تتقدم بها النساء المحتجزات ويكون رجال الأمن طرف فيها. وتجدر الإشارة انه رغم انه تم فتح الباب لدخول النساء في سلك الشرطة عام 2010 إلا انه لم يتم فرزهم للعمل في مراكز الشرطة إلى حد هذه اللحظة، بل يتم فرزهم للعمل في قطاعات أخرى. وبالتالي لا يوجد نساء في مراكز الاحتجاز الأولى لتولي مهمة احتجاز النساء.

مراكز إيواء النساء المعتقات

لا توجد في الكويت مراكز إيواء حكومية أو خاصة لاستقبال النساء المعتقات، مما يدفع بكثير من المعتقات للإحجام عن التقدم بالشكوى ضد معنفيهن، لانعدام وجود مكان يأويهن بعد تقديمها. ونظراً لغياب دور الإيواء قامت الجمعية الثقافية النسائية وهي منظمة مجتمع مدني برعاية مبادرة ورقتي بحيث تعمل على تأسيس البنية القانونية لمراكز الإيواء. وفي عام 2017 أجمع المجلس الأعلى للأسرة المشكل حديثاً وأعلنت من خلاله رئيسته وزيرة الشؤون الاجتماعية والعمل هند الصبيح انه تمت مناقشة استحداث مراكز للاستماع والإيواء الاسري والعمل على وضع تصور حول آلية عمل هذه المراكز واستراتيجياتها وفقاً للمعايير الدولية⁸⁸. إلا انه لم تتخذ خطوات عملية بعد لإنشاء هذا المركز.

إحصائيات العنف ضد النساء

لا توفر الجهات المختصة معلومات إحصائية كافية عن العنف المنزلي، الجسدي والجنسي والنفسي، واغلب الاحصائيات المنشورة تكون بناء على نوع القضية، ومعلومات عن جنس الجاني ان وجدت دون تحديد جنس الضحية. الامر الذي يجعل اكتشاف حجم مشكلة العنف

ضد المرأة صعبا وبالتالي تصعب إمكانية وضع حلول لها. إلا أنه بالرجوع إلى الإحصائيات المنشورة من قبل وزارة العدل للقضايا المنظورة أمام محكمة الاستئناف، من الممكن أن نصل إلى تصور تقريبي عن وضع بعض جوانب العنف ضد المرأة⁸⁹.

الجريمة	خطف بالإكراه بقصد المواقعة أو هتك عرض	خطف قاصر أو معدوم الإرادة	مواقعة انثى بالإكراه	هتك عرض بالإكراه	مواقعة انثى لم تبلغ 15 سنة أو معدومة الإرادة	هتك عرض معدوم الإرادة
2013	22	2	19	98	غير متوفر	24
2014	75	5	30	132	4	10
2015	40	11	23	118	2	29

خطوط الدعم

لا يوجد بالكويت خطوط ساخنة توفر الدعم للمعنفات على مدار الساعة، إلا أنه يوجد خطوط مساعدة تقوم عليها إما جهات تابعة للدولة أو المجتمع المدني. على الرغم من أن الأمانة العامة للأوقاف توفر خدمة دعم نفسي من خلال الهاتف عن طريق مركز استماع خلال ساعات العمل الرسمي الصباحية والمسائية، إلا أن هذه الخدمة غير كافية بالنسبة للنساء المعنفات حيث يقتصر دورها على تقديم الإرشاد التربوي والاجتماعي ولا تتجاوزه للدعم القانوني والأمني⁹⁰. وقد تمت أثناء كتابة التقرير محاولة الاتصال على هذا الرقم عدة مرات خلال عدة أيام إلا أنه لم يتم الإجابة على الهاتف. تهدف الشرطة المجتمعية⁹¹ إلى تحقيق الشراكة والتعاون بين الشرطة والمجتمع للوقاية من الجريمة عبر وسائل وخطط ومبادرات مجتمعية. تتلقى الشرطة المجتمعية البلاغات هاتفياً من الساعة 9 صباحاً إلى 9 مساءً، وذلك من المبلغة بنفسها، أو المخافر، أو وزارة الشؤون أو جمعيات النفع العام المختصة بقضايا المرأة. ويتم بناء عليه فتح ملف لبحث الحالة ويوفر لها الدعم الاجتماعي أو الدعم القانوني أو تحويلها إلى الجهات المعنية لاستكمال الإجراءات. هذا وقد تمت أثناء كتابة التقرير محاولة الاتصال على هذا الرقم عدة مرات خلال عدة أيام إلا أنه لم يتم الإجابة على الهاتف. يقدم مشروع ورقتي الذي أنشئ بتمويل حكومي وتنظيم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بمراحلته الأولى وتولت الجمعية الثقافية النسائية وهي منظمة مجتمع مدني تمويله وتنظيمه بالمراحل اللاحقة، خدمة الخط الإرشادي للنساء اللات يرغبن بالاستفسار عن حقوقهن القانونية الموجودة بالدراسات التي قام بها المشروع فقط⁹².

عدم وجود قانون للتحرش في بيئة العمل

يجرم القانون الكويتي الأشكال المختلفة من التحرش ويفرد لها عقوبات مختلفة. سواء بإتيان بفعل أو إشارة خادشه للحياء في مكان عام⁹³، أو خاص⁹⁴. أو التحريض على الفسق والفجور سواء بالعلانية⁹⁵ أو بغير العلانية⁹⁶ أو خلال الأنترنت⁹⁷. أو هتك العرض بالإكراه⁹⁸. أما إذا وقع التحرش من خلال الهاتف يصنف كجريمة إساءة استخدام الهاتف⁹⁹. إلا أن القانون لم يتطرق إلى السياقات المختلفة للتحرش مثل أن يكون المتحرش مديراً أو معلماً للمتحرش بها أو مسؤولاً عنها. هذا ولا ينص قانون العمل في القطاع الأهلي¹⁰⁰ على عقوبات للتحرش في نطاق العمل، لكنه يعاقب على ارتكاب فعل مخل بالأداب العامة في مكان العمل حيث يمكن أن يعاقب عليها بالفصل دون اخطار أو تعويض أو مكافئة، وهذه المادة لا تشمل التحرش الذي يقع على الموظفة من الزملاء أو الرؤساء الذين يستغلون سلطتهم خارج مكان أو اوقات العمل باستخدام وسائل التواصل المختلفة. كما أن إيقاع العقوبة على المتحرش في هذه القضية جوازي لصاحب العمل، ويحق له أن يمتنع عن عقاب الموظف دون أن يقدم أي تبرير. ولا يوفر القانون أي حماية إدارية للموظفة في حال ما إذا كان المتحرش هو صاحب العمل. لا يوجد أي نص صريح في قانون الخدمة المدنية¹⁰¹ يعاقب على التحرش في مكان العمل. إلا أنه من الممكن أن يتم معاقبة المتحرش وظيفياً باعتباره قد قام بمخالفة قانون الخدمة المدنية كونه قد أخل بكرامة الوظيفة وسلك في تصرفاته مسلماً لا يتفق والاحترام الواجب. كما لا يوجد أي نص صريح في قانون نظام قوة الشرطة، للعقوبات على التحرش في مكان العمل سواء تجاه الزميلات أو تجاه النساء اللات يتعامل معهن بصفته الرسمية، إلا أنه من الممكن أن تتم مخالفة المتحرش ضمن إطار أنه قد أتى عملاً يتنافى مع كرامته العسكرية¹⁰². لا يمكن للمواد المذكورة بقوانين العمل السابق ذكرها أن تتعامل مع التحرش بفاعلية، خصوصاً وإن كان المتحرش يستغل سلطة وظيفية على الضحية، وهي لا توفر أي إجراءات لحماية ضحية التحرش في حال التبليغ.

التوصيات:

- 1- تعديل التشريعات لتوفير إجراءات خاصة للإبلاغ عن قضايا العنف المنزلي والجنسي.
- 2- توفير التدريب الكافي للموظفين المكلفين بتسجيل شكاوى العنف ضد النساء لضمان عدم أخلالهم بالحياد المطلوب أثناء أداء وظائفهم خصوصاً فيما يتعلق بتسجيل شكاوى النساء المعنفات.
- 3- إطلاق حملات بقصد إزالة النظرة المجتمعية السلبية تجاه المرأة المعنفة التي تتقدم بالشكاوى القانونية.
- 4- تعديل التشريعات بغرض تجريم الاغتصاب الزوجي.
- 5- إلغاء المادة 153 من قانون الجزاء لإلغاء العذر التخفيفي لما يعرف بجرائم الشرف.

- 6- إلغاء المادة 182 من قانون الجزاء التي تقضي بإعفاء الخاطف من العقوبة في حال ما إذا تزوج من ضحيته.
- 7- تعديل المادة 109 من قانون الإجراءات الجزائية بغرض وجوب تحريك الحق العام في جميع حالات الاغتصاب لضمان عدم افلات المعتصب من العقاب في حال الضغط على ضحيته للزواج منه.
- 8- اتخاذ الاجراءات الإدارية والتشريعية اللازمة بغرض توفير عدم ضمانات احتجاز النساء على يد الرجال في جميع مراحل الاحتجاز وليس في السجن فقط.
- 9- فصل كل من ادارتي الطب الشرعي والأدلة الجنائية عن وزارة الداخلية والحاكمها بالقضاء ضمانا لاستقلالهما.
- 10- توزيع عناصر الشرطة النسائية في مراكز الشرطة والأماكن التي تحتجز النساء احتجازا أوليا مثل زملائهم الرجال، ولتمكينهم من الاشراف على النساء المحتجزات.
- 11- إنشاء مراكز إيواء للنساء اللواتي يتعرضن للعنف الأسري تشمل حمايتهن من التعرض للعنف وإعادة تأهيلهن وتمكينهن.
- 11- نشر معلومات إحصائية دقيقة وواقعية عن العنف ضد المرأة بشكل عام وعن العنف المنزلي بشكل خاص.
- 12- إنشاء خط ساخن على مدار الساعة يوفر دعم أمني وقانوني ونفسي للمعنفات أسريا.
- 13- تعديل قانون العمل في القطاع الأهلي وقانون الخدمة المدنية وقانون نظام قوة الشرطة، بغرض إيجاد آليات فعالة لمكافحة التحرش والنص على عقوبات واضحة وملزمة تجاه كل من يتحرش بعاملة ضمن إطار العمل، مع تشديد العقوبات في حال ما اذا كان للمتحرش سلطة على المتحرش بها.

12- المساواة في الفرص الرياضية:

ترعى الدولة الرياضة، وتعتبر المساعدات الحكومية مصدر رئيسي لتمويل الأندية¹⁰³، بينما تشكل الموارد الأخرى جزءا ضئيلا من مردود أغلب النوادي¹⁰⁴. وتقدم النوادي خدماتها مجانا للمواطنات، الراغبات في ممارسة الرياضة والمسجلات بالاتحادات. تخلو القوانين الرياضية من التمييز ضد النساء. الا ان التمييز موجود بشكل ملحوظ بالقرارات والممارسات. وتميز القوانين الرياضية بين عضوة النادي واللاعبة، فاللاعبة لا يحق لها أن تكون عضوا في الجمعية العمومية وبالتالي فوجود عضوات بالنوادي الشاملة لا يعني بأنهن يمارسن الرياضة في النادي.

ففي حين ان هناك 18 نادي رياضي شامل في الكويت عضويتها مفتوحة للجنسين ولا يميز القانون بجنس من توفر له هذه النوادي الخدمة. الا ان أعضاء مجلس إدارة جميع تلك النوادي من الرجال¹⁰⁵، كما ان هذه الأندية كواقع ممارس تقدم خدماتها للذكور فقط. وفي المقابل لا يتاح للنساء ممارسة الرياضة في النوادي التابعة للدولة الا من خلال ثلاثة أندية نسائية، وهي تصنف كأندية متخصصة¹⁰⁶. والنوادي المتخصصة في التعريف العام هي اندية تمارس فيها لعبة محددة، الا أن النوادي النسائية لا يكون تخصصها بناء على اللعبة وانما بناء على الجنس. حيث ليقصر قبول عضويتها ولاعباتها على النساء، مما يعتبر تمييزا غير مقبول.

مساحة النوادي النسائية الثلاث أصغر من النوادي الشاملة كما ان حجم منشأتها أصغر واقل من النوادي الشاملة. وبشكل عام يعتبر عدد الألعاب التي يتاح للنساء ممارستها ضمن إطار رعاية الدولة أقل من التي تتاح للذكور. ومحصلة تتفق الدولة ما مقداره 9 ملايين دينار على الأندية الشاملة التي تقدم خدماتها للرجال فقط بينما تتفق مليون ونصف أي ما يقارب 15% فقط من حجم ما يصرف على الأندية الشاملة. لا يتاح للاعبة الكويتية الاحتراف في لعبتها في أغلب الألعاب مثلما يتاح للرجل، وبالتالي لا يمكنها كسب أموال من ممارسة اللعبة. حيث ان الاحتراف يحتاج الى تنظيم دوري داخلي بين الأندية تقيمه اتحادات الألعاب لأن اللاعبة لا يمكنها الاحتراف ما لم تمارس اللعبة لسنتين متتاليتين¹⁰⁷. والتي ينبغي ان تكون الاتحادات هي المبادرة بعقد الدوري، الا ان لاتحادات لا تقوم الا بتنظيم دوريات للذكور فقط. حيث انه قد تم قبل ما يقارب العشرة سنوات تشكيل الاتحاد الرياضي النسائي الكويتي، والذي من المفترض أن يلغي دور جميع اتحادات الألعاب وتنظم من خلاله جميع الدوريات النسائية. الا انه إضافة الى الفصل الغير قانوني والغير مبرر على أساس الجنس في الاتحادات، وحصر جميع الرياضات النسائية في اتحاد واحد. فإن الاتحاد الرياضي النسائي الكويتي، لم ينظم خلال العشر سنوات الماضية الا دوريين وذلك في عام 2013 وهما دوري السلة ودوري كرة الطاولة. كما ان وجود هذا الاتحاد كان عقبة امام استغلال النساء لملاعب اتحادات الألعاب، واللات كن يحتاجونها بشدة لضعف مرافق الأندية النسائية. إضافة الى ان اقتصار الرياضة النسائية على ثلاثة أندية فقط وعدم وجودها في النوادي الشاملة، يصعب من عقد دوري داخلي لقلّة عدد الفرق المشاركة، الامر الذي يستلزم تحفيز النوادي الشاملة على فتح أبوابها للاعبات من النساء وتشكيل فرق رياضية نسائية، الا ان النوادي تحجم عن انشاء فرق في العاب ليس فيها دوري. حيث انه في حال وجود الدوري يحصل النادي الذي يحقق ترتيب عالي في كأس التفوق على مبلغ إضافي¹⁰⁸. وهذا المبلغ يعتبر مصدر دخل للنادي. عدم وجود دوري للرياضات النسائية يجعل النوادي الشاملة تحجم عن فتح أبوابها للرياضات النسائية بسبب عدم وجود مردود.

التوصيات:

- 1- القيام بالإجراءات اللازمة بهدف دفع النوادي الشاملة لاستقبال لاعبات من النساء في جميع الألعاب.
- 2- توفير مساحات كافية وتجهيزات بالمواصفات القياسية للأندية النسائية لتمكين النساء من جميع الأعمار من ممارسة جميع الألعاب المتاحة للذكور على ملاعب بنفس المستوى.
- 3- أن تخصص الدولة الموارد الكافية للإنفاق على الرياضة النسائية بمقدار مساوي لإنفاقها على الرياضة الرجالية.
- 4- تمكين النساء من الاشتراك باتحادات الألعاب واستخدام مرافقها، والاشتراك بالدوريات التي تنظمها.
- 5- تمكين المرأة من الاحتراف الرياضي عن طريق إزالة العقبات أمام تنظيم دوريات الألعاب الرياضية المختلفة.

13- السياسات والدراسات:

الأبحاث والدراسات

رغم حاجة الدولة للعديد من الأبحاث الخاصة بالمرأة بمجالات متعددة، لضرورة تلك الأبحاث لاكتشاف المشاكل المتعلقة بالمرأة، ووضع حلول وسياسات خاصة بها. إلا أنه بعد البحث عن الدراسات التي قامت بها عدة جهات بالدولة، مثل مجلس الأمة ومجلس الوزراء، لم يتم التوصل إلى وجود أي أبحاث منشورة قامت بها أو مولتها تلك الجهات. كما لم يسفر البحث عن الدراسات في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي خلال الأربع سنوات الماضية إلا عن العثور على ثلاثة دراسات صادرة من مؤسسات تابعة لهاتين الجهتين.

سياسات الدولة للنهوض بالمرأة والقضاء على التمييز

تشمل خطة التنمية في الكويت والتي تصدر عن وزارة التخطيط، جميع خطط الدولة. وقد تم تضمين المرأة في خطة التنمية 2015 – 2016 وخطط سابقة لها تحت القسم الخاص بالمرأة والشباب، وخصصت لمشاريع المرأة ضمن هذه الخطة ما يقارب 40 ألف دينار كويتي أي ما يعادل 0.1% من إجمالي الصرف على الخطة والبالغ 4,050.2 مليون دينار كويتي. في عام 2017 تم الإعلان عن "رؤية 2035" حيث تم إلغاء القسم الخاص بالشباب والمرأة وإلغاء بعض المشاريع الخاصة بالمرأة التي كانت موجودة في الخطط القديمة، عدا مشروع واحد وضع تحت برنامج اصلاح اختلالات سوق العمل بند "تنمية المهارات الحرفية والاقتصادية للمرأة الكويتية" وهو مشروع يستهدف تمكين فئة محددة من النساء اقتصادياً، وهن النساء اللواتي يتلقين الإعانة الاجتماعية من وزارة الشؤون لسوء أوضاعهن الاقتصادية وعدم حصولهن على عمل يقدر عددهم بما يقارب 2000 امرأة من أصل 673400 امرأة كويتية¹⁰⁹ وهي تغطي نسبة تقارب 0.3% من النساء الكويتيات فقط، وقد تمكنت الخطة في عام 2016/2015 من تحقيق هدفها بتدريب 1970 امرأة من فئة متلقي المساعدة على العمل، ونقل 100 امرأة من تلك الفئة إلى فئة منتجين. إلا أن الخطة لا تقدم أي مشاريع للمساهمة بتمكين المرأة من خوض المنافسة في المجال الاقتصادي والتجاري الذي تعتبر المساهمة النسائية الفعلية فيه محدودة مقارنة بالرجل. لا تتضمن خطة التنمية 2015 – 2016 خطة خاصة بإزالة التمييز ضد المرأة عدا مشروع وضع بهدف مراجعة 5 قوانين لرفع أشكال التمييز ضد المرأة، إلا أن هذا المشروع قد رفع من خطة عام 2016/2015 دون أن ينجز ولم يتم تضمينه بالخطة اللاحقة. كما لم تتضمن خطة التنمية 2015 – 2016 خطة خاصة بحماية المرأة من العنف عدا مشروع يتضمن خطة لدورتين تدريبيتين لم يتم تنفيذها وازيل هذا المشروع من الخطة للسنة التي تليها.

لم تتضمن خطة التنمية 2015 – 2016، خطة خاصة بالتمكين السياسي للمرأة رغم الحاجة الشديدة لهذه الخطط، فبالعودة إلى حاجة المرأة للتمكين السياسي نجد أن انعدام وجود قانون ينظم عمل الأحزاب السياسية. لا يوفر وسيلة قانونية لضمان تمكين المرأة ضمن إطار الأحزاب السياسية. والواقع المعاش يشير إلى أنه لا تتواجد في الكويت تيارات سياسية يتزعمها أي امرأة. كما أن هذه التيارات نادراً ما تقوم بدعم امرأة للترشح للانتخابات. فرغم وجود نساء بالمجلس البلدي في الدورات السابقة¹¹⁰، هذا وقد انخفض عدد تمثيل النساء في مجلس الأمة، من 4 نساء في مجلس 2009 وهو أول مجلس كان يحق للمرأة الترشح فيه إلى امرأة واحدة في مجلس 2016 وهو المجلس الحالي. وقد انخفض بشكل عام عدد المرشحات والعضوات في مجلس الأمة خلال السنوات الماضية كما هو مبين بالجدول التالي:

السنة الانتخابية	إجمالي المرشحين والمرشحات	عدد المرشحات	نسبة المرشحات	مقاعد النساء في المجلس من أصل 50 مقعد	نسبة مقاعد النساء
ديسمبر 2016 ¹¹¹	454	15	3.2%	1	2%
يوليو 2013 ¹¹²	418	8	1.9%	2	4%
ديسمبر 2012 ¹¹³	294	13	4.2%	3	6%
فبراير 2012	398	29	6.8%	0	0%



كما أن المجلس البلدي وهو مجلس منتخب جزئياً عدد اعضاء 16 عشرة منتخبين وستة معينين، لم يشهد انتخاب أي امرأة وقد عينت فيه نساء لدورتين متتاليتين إلا أنه لم يتم تعيين أي نساء في الدورة الأخيرة.

السنة الانتخابية	عدد الأعضاء	النساء المنتخبات من أصل 10	النساء المعينات من أصل 6	اجمالي مقاعد النساء من 16
2013 ¹¹⁴	16	0	0	0
2009 ¹¹⁵	16	0	3	3
2005 ¹¹⁶	16	0	2	2

التوصيات:

- 1- ان تقوم الدولة بطلب وتمويل ابحاث ودراسات خاصة بالمرأة عن طريق الجهات التابعة لها أو الجهات المستقلة بغرض استكشاف المشكلات التي تعاني منها المرأة بالكويت وتمكين الدولة والمجتمع المدني من انتهاج سياسات مناسبة لإصلاحها.
- 2- وضع خطط وسياسات تسعى للنهوض بالمرأة والقضاء على التمييز، وتوفير الموارد الكافية والمتابعة اللازمة لتفعيلها.
- 3- أن تضع الدولة الخطط وتخصص الموارد الكافية لتمكين المرأة سياسيا.

14- الصورة النمطية:

المناهج الدراسية

لا يوجد توجه أو سياسة واضحة تتبعها الدولة لمحاربة الصورة النمطية لأدوار الرجال والنساء. بل على العكس فإن الدولة تقوم بتكريس الصورة النمطية عن طريق عدة ممارسات، ومن أبرزها المناهج الدراسية. وبالنظر إلى الكتب الدراسية في جميع المراحل، نجد في المرحلة الابتدائية مثلا أن بعض الكتب تضع صورا للفتيان خارج المنزل دون مرافقة ذويهم أربع أضعاف صور الفتيات بنفس الأوضاع¹¹⁷. كما تظهر الصور الموجودة في تلك الكتب بأن النساء فقط هن من يقمن بالأعمال المنزلية. بينما يظهر الأولاد وهم يمارسون أنشطة رياضية ومختلفة. ويصور الأب في بعض الكتب بأنه هو من يوفر العلم والامن والاستقرار والحاجات أما الام فواجبها ينحصر في أبنائها ومنزلها فقط ولا تقدم أكثر من ذلك لأطفالها حتى وإن كانت أعلى من والدهم علميا¹¹⁸. كما يحوي أحد الكتب على نص يشير إلى أن البنات يجب عليها أن تطيع أخاها رغم أنه في السابعة من عمره وهي أصغر منه في سنة واحدة فقط.

تستخدم اغلب الكتب المدرسية صيغة المذكر فقط بالمخاطبة، بينما الكتب مخصصة للجنسين. وتخلوا المناهج في جميع المراحل من ذكر مناسب لشخصيات نسائية منجزة بالمجالات العلمية أو الأدبية أو السياسية، مع ذكر يسير لشخصيات نسائية دينية. بينما تحوي كتب المرحلة الثانوية على نصوص تحرم اختلاط الرجال بالنساء وتشير إلى النساء بأنهن فتنة يجب الحذر منها. كما أنها تشير إلى أن طبيعة خلقه المرأة الضعيفة تجعلها غير قادرة على ممارسة بعض الأعمال¹¹⁹.

أسماء المناطق والشوارع

بعد مراجعة جميع أسماء الشوارع والميادين والمناطق تبين انه لا يوجد أي ميدان باسم امرأة مقابل ستة ميادين يطلق عليها أسماء رجال. وهناك 245 شارع و13 منطقة يطلق عليه اسم رجال من ضمنهم شخصيات كويتية، مقابل 8 شوارع بالكويت بأسماء نساء يمثلن شخصيات تاريخية. ومنطقة واحدة سميت على اسم امرأة تحمل اسم بنت النبي محمد¹²⁰.

منع الاختلاط

رغم أهمية الاختلاط بين الجنسين في التعليم والعمل لما لهذا الاختلاط من أهمية في التخلص من الصور النمطية عن النساء. تمنع الدولة الاختلاط بين الجنسين في المدارس الحكومية المجانية. مما يرسخ الصورة النمطية للمرأة ويحرم أولياء الأمور والطلبة من حقهم باختيار التعليم المختلط. كما تمنع الاختلاط في الجامعات الحكومية والخاصة وكذلك في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب وفقا للمادة 1 من قانون التعليم العالي¹²¹ وقانون انشاء الجامعات الخاصة¹²². وقد أدى قانون منع الاختلاط في الجامعة إلى عدم مساواة في فرص التسجيل بالمواد الدراسية وذلك للقلة النسبية لأعضاء هيئة التدريس، مما دفع بعض الطلبة للتقدم للمحكمة لطعن بدستورية هذا القانون كونه ينتقص من المساواة بحصولهم على حقوقهم لسبب غير مبرر. وقد حكمت المحكمة بدستورية القانون الا انها قالت انه من حيث التطبيق لا يستوجب القانون الفصل التام بين الطلبة والطالبات في المباني والشعب وانما يكتفى بالفصل في المقاعد بين الطالبات والطلاب داخل الشعبة الدراسية¹²³.

في مقابل منع الاختلاط القانوني يوجد منع اختلاط ممارس بتعليمات من قبل بعض المسؤولين بعزل المكاتب الوظيفية للموظفين والموظفات في الجهات الحكومية، رغم ما يؤديه ذلك من انعدام العدالة بتوزيع مساحات المكاتب، وكذلك حرمان الموظفين من تكوين علاقات وظيفية سليمة قد تفيد مستقبلهم الوظيفي.

التوصية:

- 1- إزالة الصورة النمطية للمرأة في جميع المناهج.

- 2-تسليط الضوء في المناهج على النجاحات التي حققتها المرأة في جميع المجالات.
 3-تسجيل عدد من المناطق والشوارع بأسماء النساء، وبالأخص المواطنات اللاتي قدمن إنجازات.
 4-الغاء القانون رقم 24 لسنة 1996 بشأن منع الاختلاط، وتعديل قانون رقم 34 لسنة 2000 بإنشاء الجامعات الخاصة، للسماح بالاختلاط في المؤسسات التعليمية.

- ¹ <http://www.kijs.gov.kw/ar/default.aspx>
² http://www.csc.net.kw:8888/csc/train_assets/prog_guide_2017.pdf
³ <http://www.wracati.com/services/hotline>
⁴ مرسوم أميري رقم 15 لسنة 1959 بقانون الجنسية الكويتية (15 / 1959) المادة 2.
⁵ قانون الجنسية المادة 5.
⁶ قرار وزير الدولة لشئون الإسكان رقم (31) لسنة 2016 بإصدار لائحة الرعاية السكنية مادة (3)
⁷ قانون رقم 47 لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية (47 / 1993) المادة رقم 28 مكررا (أ) و المادة رقم 28 مكررا (ب)
⁸ http://www.housing.gov.kw/elan_20150520.aspx
⁹ <http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/20163695>
¹⁰ <http://www.mohe.edu.kw/site/Ar/pdf/sch2.pdf>
¹¹ <http://www.kuniv.edu/COGS/ar/UsefulLinks/Scholarship/index.htm>
¹² القانون رقم 53 لسنة 2001 في شأن الإدارة العامة للتحقيقات بوزارة الداخلية (53 / 2001)، المادة رقم (3).
¹³ المرسوم بقانون رقم 23 لسنة 1990 في شأن تنظيم القضاء (23 / 1990)، الماديتين رقم (19 و 61).
¹⁴ قانون رقم 51 لسنة 1984 في شأن الأحوال الشخصية (51 / 1984) المادة رقم 194
 تنتهي حضانة النساء للغلام بالبلوغ، وللأنثى بزواجها، ودخول الزوج بها.
¹⁵ قانون الأحوال الشخصية المادة 192
¹⁶ قانون الأحوال الشخصية المادة 293.
¹⁷ قانون الأحوال الشخصية المادة 49.
¹⁸ قانون الأحوال الشخصية المادة 18.
¹⁹ قانون الأحوال الشخصية المادة 294.
²⁰ قانون الجنسية المادة 4.
²¹ مرسوم بالقانون رقم 67 لسنة 1980 بإصدار القانون المدني (67 / 1980) المادة رقم 96
²² قانون الأحوال الشخصية مادة 29.
²³ القانون الأحوال الشخصية، المادة (31).
²⁴ قانون الأحوال الشخصية المادة 30
²⁵ القانون رقم 51 لسنة 1984 في شأن الأحوال الشخصية المادة رقم 24.
²⁶ القانون رقم 51 لسنة 1984 في شأن الأحوال الشخصية المادة رقم 26.
²⁷ https://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=12
²⁸ قانون الأحوال الشخصية المادة 126.
²⁹ قانون الأحوال الشخصية المادة 111
³⁰ دعوى محكمة التمييز - أحوال شخصية - رقم 2009/581 بتاريخ 22-03-2010 لسنة 2009. مذهب جعفري طلقت الزوجه لان الزوج لا ينفق عليها
³¹ دعوى محكمة التمييز - أحوال شخصية - رقم 2007/187/ بتاريخ 06-04-2009 لسنة 2007 مذهب سني بسبب سب وتحقير الزوجه
³² قانون الأحوال الشخصية المادة 189
³³ قانون الأحوال الشخصية المادة رقم 208 و 211
³⁴ قانون الأحوال الشخصية المادة 209
³⁵ قانون رقم 21 لسنة 2015 في شأن حقوق الطفل المادة رقم (40)
³⁶ <http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/2015-للسنة-21-قانون-رقم-21>
³⁷ <http://www.moe.edu.kw/student/Pages/Regulations.aspx>
 القواعد النموذجية الدنيا لمعاملة السجناء
³⁸ قانون رقم (111) لسنة 2015 بإصدار قانون الأحداث
³⁹ القانون رقم 3 لسنة 1983 في شأن الأحداث (3 / 1983)
⁴⁰ <http://www.moe.edu.kw/student>
⁴¹ <http://www.paaet.edu.kw/mysite/Default.aspx?tabid=7551&language=ar-KW>
⁴² <https://ibb.co/ewuT5a>
⁴³ <http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/724550/23-02-2017-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%A8%D8%A7%D8%A8-%D8%AA%D8%B7%D9%84%D9%82-%D8%A3%D9%88%D9%84%D9%88%D9%8A%D8%A9-%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%A3%D8%B2%D9%85%D8%A7%D8%AA>
⁴⁴ <http://www.paaet.edu.kw/mysite/Default.aspx?tabid=7551&language=ar-KW>
⁴⁵ http://www.sa.kuniv.edu.kw/?page_id=1967
⁴⁶ https://www.csb.gov.kw/Socan_Statistic.aspx?ID=13

- ⁴⁷ قانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي <http://www.gcc-legal.org/BrowseLawOption.aspx?country=1&LawID=3635>
- ⁴⁸ القرار الوزاري رقم (186/ع) لسنة 2010 بشأن تشغيل النساء في المادة (5) و قرار إداري رقم (839 / ق) لسنة 2015م في شأن تنظيم العمل في قطاعي العمل الأهلي والنفطي - <http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A-%D8%B1%D9%82%D9%85-839%D9%82-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2015%D9%85>
- ⁴⁹ <https://ibb.co/fXfqJv>
- ⁵⁰ [/https://instagram.com/p/BXIV7KWhPEg](https://instagram.com/p/BXIV7KWhPEg)
- ⁵¹ قانون رقم (32) لسنة 1967 في شأن الجيش <http://www.gcc-legal.org/LawAsPDF.aspx?country=1&LawID=3298> - قانون رقم 2 لسنة 1967 بشأن إنشاء الحرس الوطني قانون رقم 36 لسنة 1982 المعدل في قانون 37 لسنة 2002 بشأن رجال الإطفاء.
- ⁵² http://www.kfsd.gov.kw/portal/page?_pageid=55,844676&_dad=portal&_schema=PORTAL
- ⁵³ <http://www.annaharkw.com/Annahar/Article.aspx?id=446617&date=30032014>
- ⁵⁴ <http://alwatan.kuwait.tt/articledetails.aspx?id=396874&yearquarter=20144>
- ⁵⁴ <http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/552888/21-04-2015>
- ⁵⁵ <https://ibb.co/m9ngQa>
- ⁵⁶ قانون رقم 79 لسنة 2015 بتعديل بعض أحكام القانون رقم (21) لسنة 1962 بنظام السلكين الدبلوماسي والقنصلي
- ⁵⁷ مرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية (15 / 1979) - <http://www.gcc-legal.org/LawAsPDF.aspx?country=0&LawID=1013>
- ⁵⁸ <https://ibb.co/c9VCWF>
- ⁵⁹ <https://drive.google.com/open?id=0Bx7g7TR45TTDvV9qVW5qenZGdms>
- ⁶⁰ http://lmis.csb.gov.kw/Survey/Documents/IntegratedData/IntegratedDB_2016_30062016/pdf4.pdf
- ⁶¹ https://lmis.csb.gov.kw/Survey/Documents/IntegratedData/IntegratedDB_2016_02042017/8.pdf
- ⁶² http://alshahed.net/index.php?option=com_content&id=104248:-----483-3250-&Itemid=419
- ⁶³ [-http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/172689/16-02-2011](http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/172689/16-02-2011)
- ⁶⁴ <http://www.kuna.net.kw/ArticlePrintPage.aspx?id=2099643&language=ar>
- ⁶⁵ <http://www.csc.net.kw:8888/csc/law/3.jsp#s:28>
- ⁶⁶ <http://www.gcc-legal.org/LawAsPDF.aspx?country=1&LawID=4111>
- ⁶⁷ مرسوم أميري رقم 17 لسنة 1959 بقانون إقامة الأجانب (17 / 1959)
- ⁶⁸ القرار الوزاري رقم 640 لسنة 1987
- ⁶⁹ <http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/%D8%B1%D9%82%D9%85-68-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2015>
- ⁷⁰
- [http://www.manpower.gov.kw/docs/Decision/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%20%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20\(%20%20842%20\)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202015.pdf](http://www.manpower.gov.kw/docs/Decision/%D9%82%D8%B1%D8%A7%D8%B1%20%D8%A5%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D9%8A%20%D8%B1%D9%82%D9%85%20(%20%20842%20)%20%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9%202015.pdf)
- ⁷¹ حسب المادة ٢٥ من اللائحة التنفيذية لقانون اقامة الأجانب في الكويت
- ⁷² <http://www.gcc-legal.com/LawAsPDF.aspx?opt&country=1&LawID=2696>
- ⁷³ تبعا للقواعد العامة للقانون وبناء على القرار رقم ٢٠٠ / ع / ٢٠١١ .
- ⁷⁴ القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية.
- ⁷⁵ http://www.manpower.gov.kw/Eewaa_Center.html
- ⁷⁶ <http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/%D8%B1%D9%82%D9%85-68-%D9%84%D8%B3%D9%86%D8%A9-2015>
- ⁷⁷ قانون الأحوال الشخصية المادة 1
- ⁷⁸ قانون الجزاء المادة 191
- ⁷⁹ قانون الجزاء المادة 153
- ⁸⁰ قانون رقم 16 لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء (16 / 1960) المادة 178
- ⁸¹ قانون الجزاء المادة 180
- ⁸² قانون الجزاء المادة 182.
- ⁸³ قانون رقم 17 لسنة 1960 بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية (رقم: 17 / 1960) المادة 109:.
- ⁸⁴ الطعن رقم 242 لسنة 2006 جزائي.
- ⁸⁵ قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية المادة 9.
- ⁸⁶ قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية المادة 241.
- ⁸⁷ قانون رقم 26 لسنة 1962 بتنظيم السجون (26 / 1962) المادة رقم 4.
- ⁸⁸ <http://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2588095&Language=ar>
- ⁸⁹ <https://www.moj.gov.kw/sites/ar/Pages/Contents/Statistics/StatisticBook.aspx>
- ⁹⁰ <https://www.e.gov.kw/sites/kg0Arabic/Pages/Services/AWQAF/ListeningCenter.aspx>
- ⁹¹ أنشأت بالقرار الوزاري رقم (2008 / 2411)
- ⁹² <http://www.wracati.com/services/hotline>
- ⁹³ قانون الجزاء المادة 198
- ⁹⁴ قانون الجزاء المادة 199

- 95 قانون الجزاء المادة 204
- 96 قانون الجزاء المادة 200
- 97 القانون رقم 63 لسنة 2015 في شأن مكافحة جرائم تقنية المعلومات
- 98 المادة 191 قانون رقم 16 لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء (16 / 1960)
- 99 المادة 1 من قانون رقم 9 لسنة 2001 بشأن إساءة استعمال أجهزة الاتصالات الهاتفية وأجهزة التنصت (9 / 2001)
- 100 /http://www.q8ow.com/vb/threads/31242
- 101 http://www.csc.net.kw/law_4.pdf
- 102 المادة 15 قانون رقم 23 لسنة 1968 بشأن نظام قوة الشرطة (23 / 1968)
- 103 http://comm.kna.kw/sattachments/a6_21_201622610PM_1018192539.pdf
- 104 http://m.alraimedia.com/ar/article/local-sports/2015/04/02/578915/nr/kuwait
- 105 http://www.alraimedia.com/ar/article/sports/2012/10/22/365060/nr/nc
- http://www.alraimedia.com/ar/article/local-sports/2016/03/14/664692/nr/nc
- http://www.alraimedia.com/ar/article/sports/2012/10/23/365485/nr/nc
- /http://alsalmiyaclub.com/%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AF%D8%A7%D8%B1%D8%A9
- http://www.kuna.net.kw/ArticlePrintPage.aspx?id=2269991&language=ar
- http://www.alraimedia.com/ar/article/sports/2012/10/24/365608/nr/nc
- /https://alqabas.com/378612
- http://www.alraimedia.com/ar/article/sports/2013/08/01/443285/nr/nc
- 106 https://pays.gov.kw/custom_template/ct_sport.php?pid=116
- 107 https://pays.gov.kw/portal/upload/law/_____ %20 _____ %20(%20713%20)%20 _____ %202014.pdf
- 108 http://comm.kna.kw/sattachments/a6_21_201622610PM_1018192539.pdf
- 109 http://www.alraimedia.com/ar/article/local/2017/02/06/743460/nr/kuwait
- 110 https://www.baladia.gov.kw/sites/ar/MunicipalityCouncil/Pages/members.aspx?menuItem=8
- 111 http://alayalaam.com/126922/
- 112 http://www.aljarida.com/articles/1462277553441377100/
- 113 http://archive.aawsat.com/details.asp?section=4&article=737343&issueno=12656#.WLiLbFh36Y
- 114 http://www.baladia.gov.kw/sites/ar/MunicipalityCouncil/Pages/members.aspx?menuItem=8
- 115 http://www.arabew.org/index.php?option=com_content&view=article&id=313:2009-04-02-10-08-45&catid=92&Itemid=1141
- 116 http://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/municipal-council/405969/31-08-2013-%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE-%D8%B9%D8%B1%D9%8A%D9%82-%D9%84%D9%84%D9%85%D8%AC%D9%84%D8%B3-%D8%A7%D9%84%D8%A8%D9%84%D8%AF%D9%8A-%D9%85%D9%86%D8%B0-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D8%A7%D9%85-
- 117 كتاب التربية الإسلامية - الصف الأول - الجزء الأول
- 118 كتاب اللغة العربية - الصف الثالث - الجزء الثاني
- 119 التربية الإسلامية الصف الثاني عشر، الجزء الثاني ص 130 - 122 - 62
- 120 https://app.box.com/s/ybmnphkc1obu0ttin1kknfl32r98xijl
- 121 قانون رقم 24 لسنة 1996 بشأن تنظيم التعليم العالي في جامعة الكويت والهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب والتعليم في المدارس الخاصة (24 / 1996)
- 122 قانون رقم 34 لسنة 2000 بإنشاء الجامعات الخاصة
- 123 http://kuwaitalyawm.media.gov.kw/content/201513-2