



تقرير الرابطة الوطنية للأمن الأسري " رواسي "
والجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية
و جمعية سوروبتمست الكويتية لتنمية المجتمع
الموازي لتقرير دولة الكويت المقدم إلى اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة 2021

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

تشرين الأول/أكتوبر 2021

تقديم مشترك بشأن دولة الكويت

المنظمات التي شاركت في كتابة هذا التقرير:

الرابطة الوطنية للأمن الأسري - رواسي

الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية الكويتية

جمعية سور وبتمسست الكويتية لتنمية المجتمع

مقدمة

يلفت هذا التقرير انتباه لجنة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إلى حالة امتثال دولة الكويت لإلتزاماتها بموجب الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، ونقدم لكم تقارير الثلاث جمعيات متسلسلة بحق المرأة الكويتية بتمرير جنسيتها لأبنائها , وحقها في كفالتهم و توريثهم للعقار , وفيما يخص الإسراع في تشغيل مركز إيواء المعنفات من النساء وإنشاء عدة مراكز إيواء أخرى , وكذلك بشأن مساواة المرأة في الحق بالسكن مثل الرجل إذا كانت المرأة متزوجة من غير كويتي أو عزباء وغيرها من الأمور.

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

| | |
|----|---|
| 2 | المنظمات التي شاركت في كتابة هذا التقرير |
| 2 | مقدمة |
| 5 | تقرير الرابطة الوطنية للأمن الأسري "رواسي" National Association of Familial Security |
| 5 | أولاً: الجنسيه: |
| 6 | التوصيات: |
| 6 | ثانياً: أبناء الكويتيه المتزوجه غير كويتي: |
| 7 | التوصيات: |
| 7 | ثالثاً:العنف ضد المرأة: |
| 7 | التوصيات: |
| 8 | رابعاً:الوصايه الصحيه: |
| 8 | التوصيات: |
| 8 | خامساً: الرعايه السكنيه: |
| 8 | التوصيات |
| 10 | تقرير الظل من الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية Women's Cultural and Social Society |
| 10 | المقدمة: |
| 11 | أولاً: أبناء المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي: |
| 12 | حالات رصد واقعية: |
| 13 | التوصيات |
| 13 | ثانياً: مشكلة المعلمات (البدون): |
| 14 | التوصيات: |
| 14 | ثالثاً: الإسكان: |
| 15 | التوصيات: |
| 15 | رابعاً: مشاركة المرأة في الحياة العامة وصنع القرار: |
| 16 | التوصيات: |
| 16 | خامساً: تواجد النساء في القطاعات العسكرية و الأمنية في دولة الكويت |
| 18 | سادساً: تواجد النساء في التمثيل الدبلوماسي و البعثات الخارجية ل دولة الكويت |
| 19 | التوصيات |
| 19 | سابعاً: التمييز ضد شريحة (الصم و البكم) من النساء ذوي الاعاقة في المعاملات العامة و التعامل |
| 20 | حالات رصد واقعية: |
| 20 | التوصيات |
| 20 | ثامناً التمييز في الهيئات و القطاع الخاص و المصري في: |
| 21 | المصادر |
| 24 | تقرير جمعية سوروبتمست الكويتية لتنمية المجتمع |

| | |
|----|--|
| 24 | التمكين الاقتصادي: |
| 24 | الدستور |
| 24 | قانون توظيف القطاع الخاص رقم 6 لعام 2010 |
| 25 | منظمة العمل الدولية |
| 26 | التناقضات: |
| 26 | قانون العمل الكويتي: |
| 26 | الممارسة الفعلية في مجالات العمل المختلفة: |
| 27 | التوصيات: |

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

تقرير الرابطة الوطنية للأمن الأسري "رواسي" National Association of Familial Security

تهدف مؤسسات المجتمع المدني لحماية الأفراد في المجتمع سواء مواطنين أو مقيمين وذلك بالدفاع والمحافظة على الحقوق اجتماعيا وتشريعيا والسعى لاستحداث التشريعات والقوانين التي تحقق هذا الهدف .

الرابطة الوطنية للأمن الأسري(رواسي) هي احدى مؤسسات المجتمع المدني والرابطة تطالب من خلال هذا التقرير بعدة تعديلات في القوانين والإجراءات المتبعة حاليا بما يتفق ومواد الدستور الكويتي واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).

لقد تم التركيز في اعداد هذا التقرير على ما يلي :

- التقارير التي عرضتها دولة الكويت في المؤتمرات واللجان الدولية الخاصة بحقوق الإنسان .
- التوصيات التي وافقت عليها حكومة الكويت خلال تقديم تقاريرها للجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو).
- مواد الدستور الكويتي (المادة 29) والقوانين المحلية ومقارنتها مع اتفاقية سيداو.
- معاشية الحالات الانسانية والانتهاكات الناتجة عن التمييز ضد المرأة والتي ترد للرابطة .
- الندوات والدراسات التي قامت بها الرابطة .
- التواصل مع اللجان البرلمانية ومطالبة نواب البرلمان بإرساء المساواة بين الجنسين .

رغم ما تنص عليه مواد الدستور الكويتي من عدم التمييز بين الجنسين فإن المرأة تعاني من عدة قضايا من أهمها :

أولاً: الجنسيه:

- على الرغم من أن الدستور الكويتي لم يعرف المواطنه على أساس الجنس إلا ان قانون الجنسية كان جائراً على المرأة حيث ميز بينها وبين الرجل فالقانون ينص على(تمنح الجنسيه لكل من ولد من أب كويتي) وهذه مفارقة واضحة مع الدستور وايضا مع المادة الثانية مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة إذ لا يمكن للكويتية تمرير جنسيتها لأبنائها كما يفعل الرجل الكويتي وقد

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwccs.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

- عللت الحكومة السبب بأنه يتنافى والشريعة الاسلاميه (القوامه) علما بأن ووفق ما أفاد به رجال الدين بمختلف المذاهب بأن منح الجنسيه ليس له أي صلة بالقوامه أو النسب .
- وفقا لقانون الجنسيه الحالي يتم منح زوجة الكويتي الجنسيه الكويتيه بينما لا يمكن للزوجة الكويتية منح جنسيتها لزوجها الاجنبي ,
- قانون الجنسيه الحالي (1959/15) جاء قبل الدستور الكويتي الذي صدر في 1962/11/11 وهذا يعني ان الدستور ينفي كل ما جاء قبله لذا يجب ان يعدل قانون الجنسيه الحالي بناء على مواد الدستور .
- قانون الجنسيه الكويتية الحالي يمنح أبناء الكويتية (من زوج غير كويتي) الجنسيه منحاً جوازياً بقرار من وزير الداخلية وذلك في حالة وفاة الزوج او الطلاق البائن إلا أن هذا القانون يعتبر جائراً يدعوا الى التفكك الأسري في حاله الطلاق كما ان الحكومه تماطل بمنح الجنسيه لهذه الفئة حيث ان هناك أبناء انطبقت عليهم الشروط وما زالوا ينتظرون الحصول على الجنسيه منذ عقود.

التوصيات:

1. تمكين المرأة من منح جنسيتها لأبنائها دون قيد أو شرط .
2. ضرورة مواءمة التشريعات والقوانين مع اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز الغير منصف ضد المرأة

ثانياً: أبناء الكويتيه المتزوجه غير كويتي:

- للمواطنة الكويتيه الحق في كفالها ابنائها حتى نهايه السنوات الدراسيه وتسقط الكفاله حال التحاقهم بسوق العمل أو الزواج(للفتيات) ويلزم الابناء بالبحث عن شركات او جهات يعملون بها ليتمكنوا من الاقامه في الكويت كأبي أجنبي مقيم .
- لا يحق لأبناء المواطنين تملك او ورث عقار والدتهم بعد وفاتها ويجب عليهم بيع العقار وإلا بيع جبراً عنهم مضى على هذا القانون قرابه 38 عام شهدت البلاد تطورات في كافه المجالات اجتماعيه وسياسيه واقتصادييه وهذا يشكل ظلماً للأبناء من كافه النواحي .
- تم اصدار المرسوم بقانون رقم 2017/17 بأولويه تعيين أبناء الكويتيات بعد أبناء الكويتيين إلا أن هذا المرسوم غير مفعّل سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص بل يتم توظيف العماله الاجنبيه برواتب عاليه دون الاستفادة من أبناء الكويتيات رغم كفاءتهم العلميه والمهنيه.

- في حال تم تعيين أبناء الكويتيات يتم منحهم رواتب متدنية مقارنة بأبناء الكويتي وكذلك اقل من رواتب مواطني دول مجلس التعاون واقل من العماله الاجنبيه والتي تقيم مؤقتا في البلاد حتى وان كانوا يندرجون تحت مسمى واحد ويمارسون نفس المهام التي يمارسونها هذه الفئات .
- لا يحق لأبناء الكويتيه الحصول الإلتحاق باي بعثات دراسيه عليا سواء داخلية أو خارجيه اسوه بأبناء الكويتي .

التوصيات :

1. تفعيل المادة 29 بالمساواة بالحقوق والواجبات ومنح المواطنه الكويتيه الحق بتمرير جنسيتها لأبنائها .
2. تطبيق المواد 288-289 من قانون الأحوال الشخصية الكويتي رقم 51لسنه 1984 بإعطاء الحق لأبناء المواطنه الكويتيه من تملك عقار والدتهم .
3. تفعيل المرسوم بقانون رقم 74لسنه 1979 بتعيين أبناء المواطنه الكويتيه في جميع القطاعات وفق شهاداتهم العمليه والمهنيه ومساواتهم برواتب اقرانهم أبناء الكويتي .
4. تمكين أبناء المواطنه الكويتيه من إكمال دراساتهم العليا عن طريق البعثات الداخليه أو الخارجيه اسوة بإخوانهم أبناء المواطن الكويتي .

ثالثا:العنف ضد المرأة :

- تعتبر ظاهرة العنف ضد المرأة ظاهره عالميه تعاني منها كل المجتمعات ومنها المجتمع الكويتي ففي غضون عشرة أيام شهدت الكويت ثلاث جرائم قتل راح ضحيتها ثلاث نساء قتلوا على يد أقاربهن لأسباب مختلفه رغم القانون الذي أقرته الدوله لتجريم العنف الاسري.
- عدم تعامل الجهات المختصه بجديه تجاه البلاغات الوارده لها ساهم في ازدياد حالات العنف تجاه النساء .
- عدم توفر حاليا دور إيواء للنساء المعنفات اسريا خصوصا من تقدمن بشكوى رسميه بانتظار اجراءات المحاكمه .

التوصيات :

1. تعديل القانون الحالي بحيث تلزم توفير محامي لنوعيه معينه من ضحايا بعض الاعتداءات متضمنه العنف الزوجي .

2. إنشاء مراكز ايواء للنساء للنساء اللواتي يتعرضن للعنف الاسري لحمايتهن وإعادة تأهيلهن للانخراط بالمجتمع.

رابعاً: الوصاية الصحية:

- على الرغم من أن المرأة في الكويت حصلت من عام 2004 على حقها السياسي وتبوأت منصب وزيرة وسفيره وقاضيه ومشرعه للقوانين إلا أنها لا تستطيع. اتخاذ قرار يخص الحالة الصحية لآحد أفراد عائلتها علماً بأن المادة 29 من الدستور تساوي بين المواطنين وامام القانون دون أي تمييز,
- صدر قانون 14 لسنة 2020 بمنح الولاية الصحية للمرأة وحصرها بالام فقط مما ادى لمؤسسات المجتمع المدني للمطالبة بتعديل القانون بأحقية المرأة بالولاية الصحية لجميع أفراد اسرتها دون تمييز.

التوصيات :

1. تعديل القانون رقم 14 لسنة 2020 لينص على حق المرأة بالولاية الصحية لكافة افراد اسرتها عملاً بمادة 29 من الدستور الكويتي .

خامساً: الرعاية السكنية:

- يلزم القانون الكويتي الحكومة منح كل اسره حق السكن غير ان قانون الرعاية السكنية واللوائح المنظمة له يميل اكثر لجانب الرجل بصفته رب الاسره والمرأه مكمل له .
- قانون الاسكان لم ينصف المرأه الكويتيه المتزوجه من غير كويتي ولا المرأه العزباء تمت اعطاء هذه الفئتان منح مميزات ضئيله مقارنة بالرجل مما يعتبر تعسف في حق المرأه.

التوصيات

1. العمل بالمادة 29 من الدستور الكويتي بالمساواه بين الناس دون تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين .
2. تطبيق أحكام وشروط قانون الرعاية السكنية على الجنسين دون تمييز .

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

المقدمة:

"الجمعية الثقافية الاجتماعية النسائية" هي جمعية نفع عام تأسست في العام ١٩٦٣ و هي منظمة كويتية غير حكومية تتمتع بصفة استشارية خاصة لدي المجلس الاقتصادي و الاجتماعي في هيئة الامم المتحدة . وهي أول جمعية نفع تختص بالمرأة و قضاياها الاجتماعية و المجتمعية و المطالبة بدعم حقوقها في الكويت و منطقة الخليج ،تهدف الجمعية لتمكين المرأة و حمايتها، وذلك بالدفاع عن حقوقها في المجتمع الكويتي عبر دعم أفرادها اجتماعيا و ثقافيا و سياسياً و تشريعياً ، وتعمل على دعم و تمكين هذه الحقوق بالسعي لاستحداث التشريعات والقوانين او تعديل بعض القوانين التي تصب في مصلحة المرأة ، و تعمل الجمعية بشكل جاد على تفعيل قوانين البلاد المدنية العادلة الكفيلة بتحقيق هذا النوع من الأمان الاجتماعي للنساء بشكل خاص ولجميع أفراد الأسرة في دولة الكويت بشكل عام. وتطالب الجمعية بتطبيق ذلك مع ما يتوافق مواد الدستور الكويتي و اتفاقية القضاء على أشكال التمييز غير المنصف ضد المرأة.

وقد تم إعداد هذا التقرير وفقا للمعايير الآتية:

- مواد الدستور الكويتي والتي لا تميز بين الذكر والأنثى.
- التوصيات التي قبلتها حكومة الكويت خلال تقديم تقاريرها الرابع والخامس للجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز و العنف ضد المرأة.
- الانتهاكات الناتجة عن التمييز ضد المرأة والتي ترد للجمعية.
- توصيات الاجتماعات و المؤتمرات والندوات واللقاءات والدراسات و الورش التي قامت بها الجمعية أو شاركت بها عضواتها.
- توصيات قمنا بها بعد دراسة و رصد عدد من الحالات الواقعية التي تم رصدها او شاركت في دراستها او اطلعت عليها بعض عضوات الجمعية بشكل مباشر .

من أهم القضايا التي تعاني منها المرأة وحتى كتابة هذا التقرير ما يلي:

أولاً: أبناء المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي:

1. الحالة (الأولى) أبناء الكويتيات من من يحملون جنسيات معلومة:

- على الرغم من أنهم أبناء مواطنة كويتية إلا أنهم لا يتمتعون بأي مزايا عن بقية الأجانب الذين يقيمون مؤقتاً في البلاد، والكويتية تكفل أبنائها من الولادة وحتى نهاية الدراسة كفاله مشروطه بعدم ممارستهم أي عمل وعدم الزواج (للفتيات) أو تسقط الكفالة، ويلزم أبناء الكويتية بالبحث عن شركات أو جهات يعملون بها ليتمكنوا من حفظ إقامتهم بالكويت.
 - لا يمكن لأبناء المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي وراثه منزل والدتهم، (إن كانت تملك منزلاً) في حال وفاتها ويتم إجبارهم على بيع المنزل خلال عام من وفاة الأم.
 - لا يتم توظيف أبناء الكويتية من أب غير كويتي كما هو حال أبناء الكويتي رغم أن الحكومة قد بذلت الكثير من أجل تعليمهم وحتى إلى التعليم الجامعي، بل أنه يتم استقدام عماله أجنبيه من الخارج برواتب عالية دون الاستفادة من أبناء الكويتيات في سوق العمل رغم أنهم يملكون الكفاءة العلمية والمهنية.
 - رواتب أبناء الكويتيات من أب غير كويتي متدنية مقارنة بأبناء الكويتي، حيث أنهم يحصلون على رواتب أقل من الكويتيين.
 - لا يحصل أبناء المواطنة الكويتية على فرصتهم في البعثات الدراسية العليا أسوة بأبناء المواطن الكويتي، ولا يشفع لهم تفوقهم الدراسي لنيل ذلك.

2. الحالة (الثانية) أبناء الكويتيات من من لا يحملون جنسيات معلومة (البدون):

- يسري عليهم ما يسري على أبناء الكويتيات المحددة جنسياتهم
- لا يتم توظيف أبناء المواطنين الكويتيات من أباء غير كويتيين (بدون) بسهولة و يسر أبداً. على عكس أبناء المواطن الكويتي الرجل ان كان متزوجاً من امرأة غير كويتية من (البدون) حيث تتم امورهم بيسر لأنهم يعتبرون مواطنين كويتيين.
- على الرغم من أن الحكومة الكويتية قد بذلت الكثير من أجل تعليمهم من مرحلة رياض الاطفال الى التعليم الثانوي، بعد التعليم الثانوي يتم استثناء البعض منهم للدخول للجامعات الحكومية والخاصة. وبعد التخرج لا يتم الاستفادة من أبناء الكويتيات في سوق العمل رغم أنهم يملكون الكفاءة العلمية والمهنية.
 - رواتب أبناء الكويتيات من أب (بدون) متدنية مقارنة بغيرهم من جميع الفئات العاملة في دولة الكويت.

- لا يحصل أبناء المواطنة الكويتية المتزوجة من (البدون) على فرصتهم في البعثات الدراسية العليا أسوة بأبناء المواطن الكويتي المتزوج من (بدون)، ولا يشفع لهم تفوقهم الدراسي لنيل ذلك.

حالات رصد واقعية:

ابناء الكويتيات من من لا يحملون جنسيات معلومة (البدون) من يعملن في القطاع الحكومي في (مجال التعليم):

تقول (تم حفظ الاسم للسرية) و هي رئيسة قسم في إحدى المدارس و تقوم برواية ما يعانونه معلماتها (البدون) سواء كانت ابنة لام مواطنة أو من البدون. تقول ان بعد مرور عدد من الحالات لديها سواء من المعلمات البدون لأم كويتية أو من المعلمات البدون الذين لا يرتبطون بصلة قرابة بكويتيين ، أنه لا يوجد أي إمتياز في لأبناء الكويتية أيًا كان الأمر حيث ان التعامل بالمثل من الفنتين و تشرح احدهن :

تتشرط وزارة التربية ان يكون نظام العمل بالنسبة لهن نظام عقد (أجر مقابل عمل) وعند التعيين على اساس انها ابنة لمواطنة كويتية ولكن خلال اجراءات التعيين لا يوجد اي امتياز لهذا الأمر حيث بعد انتهاء اجراءات التعيين يجب عليها القيام بتجديد البطاقة الأمنية من قبل الجهاز المركزي كإجراء روتيني، مما يعرضهن في بعض الأحيان الى بعض المعوقات منها صرف الراتب ، حيث يشترط استمرارية صلاحية البطاقة لاستمرارية صرف الراتب.

على المستوى الصحي الموظفة (البدون) من أم كويتية لا تعطى اجازة طبية مدفوعة الأجر والتي يحظى بها كل موظفي و موظفات دولة الكويت في القطاع الحكومي و الخاص و التي يسمح بها ضمن ديوان الخدمة المدنية بل يتم خصم يوم الغياب المرضي من راتبها .

عند الولادة لا تعطى أجر خلال اجازة الوضع اسوة بباقي الموظفات من كافة الشرائح والجنسيات و لا يسمح لها بتمديد الاجازة لرعاية الطفل حيث من الامكان ان يعرضها هذا الأمر للفصل من العمل. لا يسمح لها بالحصول ساعات الرضاعة والتي يسمح بها ديوان الخدمة المدنية لجميع الأمهات العاملات في دولة الكويت من كل الفئات و الجنسيات.

من المشاكل الأخرى التي تواجه المعلمات و المعلمين (البدون) ابناء المواطنات الكويتيات :

1. تجديد عقودهم سنوية ولتجديد العقد يحتاج الى موافقة كل من مدير المدرسة و مراقب المرحلة الدراسية في المناطق التعليمية و كذلك موافقة مدير الشؤون التعليمية و المدير العام للمنطقة التعليمية بشكل متتالي و مستمر.

التوصيات

1. منح أبناء المرأة الكويتية الجنسية الكويتية أسوة بأبناء الرجل الكويتي وتحقيقاً للأمن الأسري.
2. توظيف البدون من أبناء الكويتيات كما يتم توظيف الكويتيين من خلال ديوان الخدمة المدنية والاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية.
3. مساواة رواتب أبناء الكويتيات برواتب الكويتيين عملاً بمبدأ مكافأة الراتب للجهد المبذول وليس لجنسية العامل.
4. تمكين أبناء المواطنة الكويتية من تحصيل فرصة الالتحاق بالبعثات الدراسية العليا و خصوصاً في المجالات الطبية و العلمية و استثناء العاملين في القطاع الصحي و الطبي في الحصول على (البورد الكويتي) أسوة بخريجين كلية الطب الكويتيين .

ثانياً: مشكلة المعلمات (البدون) :

تبدأ من التعيين على عقد الاستعانة بالخدمات (اجر مقابل عمل) و موافقة ديوان الخدمة المدنية بعقد من المفروض ان يحدد كل ٣ سنوات الا ان وزارة التربية تصر على ان التجديد يتم بشكل سنوي و بشرط بطاقة امنية صالحة ..

متطلبات و روتين تجديد العقد سنوياً بطرق ليست يسيرة أبداً و نموذج موقع من مديرة المدرسة على التجديد و من يتلوها في الصلاحيات العليا في وزارة التربية و التوقيع على تعهد بتجديد بطاقة المراجعة للجهاز المركزي حتى و لو كانت البطاقة الامنية اصلاً محدثة و جديدة و تواجه بعض المعلمات (البدون) بعض التعسف عند رفض مديرتها المباشرة او احد المدراء في المناطق التعليمية او وزارة التربية التوقيع على النموذج التجديد حيث من الامكان ان تصبح عرضة للتسريح من العمل ، ناهيك عن ان رواتبهن اصلاً متدنية و لا يحق لهن الحصول على شهادة اثبات راتب تفصيلية و لكن يحصلن على راتب مقطوع دون زيادة سنوية مهما كانت سنوات الخبرة بعكس جميع زميلاتهن أياً كانت جنسياتهن

بعض المعلمات (البدون) واجهتهن مشكلة منذ اكثر من عام بان تم اضافة جنسيات في بطاقاتهن و رفضن استلام البطاقات فتوقفت عقودهن لعدم وجود بطاقة صالحة و خصوصاً ان تجديد العقود سنوي بالنسبة لهن و ظلت رواتبهن محجوزة بالبنوك و البعض منهن لأكثر من عام كامل رغم التزامها

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

و نختصر المشكلة بان جميع المعلمات البدون يتأثرن بهذه السلسلة من الممارسات بسبب نظام التعاقد و عقد العمل المتعسف ،و كذلك يمارس عليهم تعسف اخر حيث يقمن بالاعمال الاضافية من مهام مدرسية في اعمال التصحيح و المراقبة في الاختبارات و لجان الكنترول الا انهم لا يحصلون على اي بدل او مكافأة اضافية كتلك التي يحصل عليها باقي زميلاتهن من كل الفئات و الجنسيات •

و ذات المعاناة يعانين منها المعلمات (البدون) في القطاع الخاص و هنا نقول (احدى الحالات)

المعلمات البدون في المدارس الخاصة يحصلن على اجر أقل و بساعات عمل اطول بكثير . يتم خصم الاجازات المرضية من ايام العمل التي تحسب من ضمن الاجر و في كل عام دراسي يتم انهاء العقد بدون مراجعة المعلمة مما يتسبب في الاضرار و القلق النفسي لها و عدم الاستقرار المالي •

التوصيات:

1. يرجى التعامل بشكل انساني مع هذه الفئة و الشريحة من المجتمع و الاستفادة من خبراتهم و أدائهم العالي للعمل .
2. تبقى المرأة امرأة أيا كانت هويتها أو جنسيتها لذلك يجب وضع ذات الاعتبارات الانسانية للأمهات جميعاً و لا يجب التعامل بتمييز و عنصري مع أي واحدة من الأمهات العاملات و ان يوضع هذا الأمر بعين الاعتبار من خلال منحهن اجازات الامومة و رعاية الاسرة و التمتع بساعات الرضاعة اسوة بزميلاتهن من كافة الفئات و الجنسيات كما نص عليها ديوان الخدمة المدنية.

ثالثاً: الإسكان:

- رغم ما نصت عليه المادة (2) في الفقرة (و) من اتفاقية القضاء على كافة أنواع التمييز ضد المرأة، إلا أن القانون رقم 47 لسنة 1993 والخاص بالرعاية السكنية نص على مواد تمييزية ضد المرأة، تلاه صدور قانون رقم 2 لسنة 2011 والذي تضمن تعديل بعض المواد بشكل تفصيلي خاصة المادة (28) فيما يتعلق بالحالة الاجتماعية للمرأة الكويتية، وأي من القانونين لا يمثل أي إنصاف أو مساواة بالنسبة للمرأة حيث أن قيمة القرض الذي تحصل عليه المرأة هو أقل مما يحصل عليه الرجل. فالرجل يحصل على قرض بقيمة 100 ألف دينار كويتي في حين تحصل المرأة على 70 ألف دينار كويتي، والأثنان تحت مسمى (قرض) يعود في النهاية لخزينة الدولة.
- رغم ضعف قيمة المبلغ إلا أنه وفقاً للدراسات التي تمت فإن قيمة القرض الذي من الممكن أن تحصل عليه المرأة أقل مما هو منصوص عليه.

- للرجل الحق بالتقدم بطلب للحصول على أرض للبناء الى جانب الحصول على القرض، بينما تحرم المرأة لكونها امرأة من هذا الحق.

التوصيات:

1. تطبيق أحكام وشروط قانون الرعاية السكنية على الجنسين دون تمييز.

رابعاً: مشاركة المرأة في الحياة العامة وصنع القرار:

- نصت الفقرة (ب) من المادة (7) من اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة على اتخاذ كافة التدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة، والمشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة. للمرأة كمواطنة الحق في شغل الوظائف العامة على جميع المستويات الحكومية، غير أن مشاركة المرأة الكويتية في الوظائف القيادية في الحكومة متدنية إذ لم يتجاوز العدد أكثر من وزيرة واحدة أو وزيرتين منذ حصول المرأة على حقها السياسي، وحتى كتابة هذا التقرير ليس في السلطة التنفيذية سوى وزيرة واحدة وايضا لا توجد لدينا الى الآن سوى وكالة وزارة واحدة و هي في منصب وكالة وزارة الاعلام، اما بالنسبة لمنصب وكالة وزارة مساعد و هو عادة ما يكون في شأن ذو اختصاص لا يوجد لدينا الى الآن و منذ سنوات سوى :
- وكالة وزارة مساعدة واحدة في وزارة الصحة و هي طبيبة بالأساس ، و وكالة وزارة مساعدة واحدة في وزارة الشؤون ، وكالة وزارة مساعدة في وزارة الدفاع (القطاع الاداري) اما في باقي وزارات الدولة لا يوجد من تحمل صفة هذا المنصب حتى في وزارة التربية و التي يمثل النساء اكثر من ٦٠% من العمالات فيها لا توجد من تحمل هذه الصفة القيادية .
- أما فيما يخص البرلمان الكويتي فلا يوجد تمثيل للمرأة الكويتية في البرلمان الحالي، والذي يسيطر فيه الرجل على كافة مقاعده، وبالنتيجة لجنة المرأة والأسرة البرلمانية والتي يبلغ عدد أعضائها ٣ جميعهم من الرجال.
- يوجد ضعف في المشاركة النسائية في مجالس إدارات جمعيات النفع العام والمنظمات غير الحكومية البالغ عددها ما يقارب 114، وكذلك بالنسبة للنقابات وعددها 71 نقابة، والاتحادات وعددها 46 اتحاد.

- لأي منطقة سكنية في الكويت منذ تأسيس قانون (مختار) لا يوجد تمثيل نساء في وظيفة رقم ٤٠ لسنة ١٩٦٦ في شأن المختارين حيث أن القانون في مادة ٥ و ٦ لم تميز في عملية اختيار المختار سواء كان ذكر أو أنثى و كذلك في القطاع التعاوني (الجمعيات التعاونية الاستهلاكية) :

- لا يتم ترشيح النساء و تسميتها ضمن القوائم النسبية المنتخبة لمجالس الإدارات في (من ناحية الترشيح) الجمعيات التعاونية و يتم استبعادهم
- لا يتم تعيين النساء كأعضاء في مجالس الإدارات من قبل وزارة الشؤون على الرغم من وجود سلطة قانونية لوزارة الشؤون تعيين ثلث أعضاء مجلس الإدارة وفقاً للمادة ١١ من قانون رقم ١١٨ لسنة ٢٠١٣ للجمعيات التعاونية في دولة الكويت.

التوصيات:

1. حث الحكومة على تطبيق نظام الكوتا (بعنوان التمييز الإيجابي كآلية مؤقتة)، وذلك لتوسيع مشاركة المرأة في صنع القرار على كافة الأصعدة:

- عضوية مجلس الوزراء.
- عضوية البرلمان.
- كل القطاعات تحت مظلة الحكومة

خامساً : تواجد النساء في القطاعات العسكرية و الأمنية في دولة الكويت

1. وزارة الدفاع

تتواجد النساء في الوظائف الإدارية فقط لكن على صعيد المناصب العليا أو الانخراط بالسلك العسكري لا توجد بنية تشريعية تسمح للمرأة بالانخراط في السلك العسكري سواء على التجنيد الإلزامي فقد نص ينطبق القانون على كل" (2) بشأن الخدمة الوطنية العسكرية في المادة 2015 لسنة 2015 قانون رقم إلى - خلال سنتين يوماً من التاريخ الذي يتم فيه هذه السن - كويتي أتم الثامنة عشر من عمره أن يقدم نفسه الجهة المختصة بالخدمة الوطنية العسكرية أو أن يتقدم للتسجيل بالجيش الكويتي كمتطوع جندي مهني يشمل فقط الذكور.

لكن من الخطوات الايجابية مؤخرا الاعلان عن قبول النساء في القطاع العسكري في وزارة الدفاع في وظائف عسكرية مساندة و تقنية و فنية .
و تم الاعلان بشكل مباشر و فعلي مؤخراً و لكن وفق ضوابط و معايير ضيقة و معينة أيضا كان بها تمييز ضد المرأة .

2. الحرس الوطني

الى الآن لم يتم السماح للنساء بالانخراط والعمل في الحرس الوطني الكويتي
لم تدخل المرأة الكويتية الحرس الوطني إلى 21-02-2020 الآن لكن يوجد في جريدة الجريدة بتاريخ هاشم الرفاعي، أن هناك نية مستقبلية لمشاركة .كشف وكيل الحرس الوطني الفريق الركن م " تصريح ومشاركة المرأة تأتي حسب احتياجاتنا ،2020 سنطلق خطتنا الجديدة": المرأة في صفوف الحرس، وقال .
"المرأة أخت الرجل، ونؤمن إيماناً كاملاً بقدراتها" مؤكداً أن ،"للعنصر النسائي مما يعني فتح الباب أول مرة لهن في المشاركة

3. وزارة الداخلية

يبلغ" لا توجد احصائية حديثة تتكلم عن عدد الشرطة النسائية لكن اخر احصائية في جريدة القيس ٢٠١٩ ما بين ضابط ووكيل ضابط وفرد، ويمثل عدد 652 عدد المنتسبات للشرطة النسائية في البلاد نحو ضابطة 425 الضابطات منهن النسبة الأكبر، إذ بلغ عدد الضابطات

وهي من نصيب الضابطات من الدفعة الأولى، ومن ،«مقدم» تعد أعلى رتبة حصلن عليها هي رتبة "2021 المقرر بحسب القانون أن يحصلن على رتبة عقيد مع بداية عام

تتوزع الشرطة النسائية في قطاعات وزارة الداخلية في الأمن الخاص بالقوات الخاصة وحماية الشخصيات النسائية وكذلك في قطاع البحث الجنائي ممثلاً بإدارات المباحث، وكذلك في الجرائم أما القطاعات الأخرى .الالكترونية وفي الأدلة الجنائية وفي قطاع العمليات ممثلاً بعمليات وزارة الداخلية وعن .التي تخلو من الشرطة النسائية فهي قطاع دوريات المرور والنجدة وكذلك خفر السواحل و المخافر ليلا حيث تعود 12 بالداخلية، فإن الشرطة النسائية تحجز للأوقات بحيث لا تتجاوز الساعة «الحجز» لمنزلها وتباشر عملها صباحاً لمواصلة الحجز

لكن مع أزمة كورونا تم الاستعانة بالشرطة النسائية في المرور لكن دام ذلك فترة قصيرة

مزايا الراتب

لا يوجد فرق في الراتب بين الضابطات النساء العسكريات ونظرائهم الرجال من حيث المزايا المالية، إن بامتياز - الفتيات - الرجل يحظى بالعلوة الاجتماعية وبدل الإيجار كما هو مقرر له بالقانون، كما تحظى .يوماً براتب كامل، وبعدها بنصف راتب، بحسب قوانين ديوان الخدمة المدنية 70 إجازة الوضع وهي

4. قوة الاطفاء العام :

- وهي أحدث الجهات انضماماً للقطاعات العسكرية في دولة الكويت حيث الى الآن تعتبر مشاركة المرأة جداً خجولة في هذا القطاع الحيوي المهم و الذي يمثل قطاع (وقائي /توعوي /اجتماعي) ،
- لا يسمح للمرأة الا بالعمل في قطاع (الوقاية) في قوة الاطفاء و هو عمل اقرب ما يكون الى طبيعة العمل الاداري ، تمنع النساء العاملات في هذا القطاع من المشاركة و الانخراط بعمليات الانقاذ و المكافحة او المساعدة في التعامل مع النساء و الاطفال او الاسر التي يتعامل معاها هذا القطاع بشكل يومي و دائم .
- لا يسمح بترقي النساء و حصولهم على الامتيازات الاعتبارية و المعنوية في الترقى في هذا القطاع حيث ان اعلى رتبة يسمح لها فيها هي رتبة (رقيب) و لا يسمح بالتعليه او ترقيتها بعد هذه الرتبة .

سادساً : تواجد النساء في التمثيل الدبلوماسي و البعثات الخارجية ل دولة الكويت

تم تعيين نبيلة الملا كأول سفيرة كويتية ثم نجد أن السفيرة الثانية هي أمل مجرن الحمد التي تشغل منذ عام 2017 عاماً منصب 16 منصب مساعد وزير الخارجية للشؤون الاقتصادية من بعد توليها على مدى 2017 رئيس بعثة مجلس التعاون الخليجي لدى الاتحاد الأوروبي، ونجد أن سفيرتها الثالثة هي ريم محمد الخالد و على الرغم من وجود اكثر من 98 بعثة دبلوماسية خارجية لدولة الكويت و كذلك على الرغم من التواجد الكويتي و التمثيل الدبلوماسي في عدد من المنظمات و المفاوضات و البعثات الدولية و الاقليمية خارجياً مع الأسف لا تتوفر احصائية واضحة للتمثيل النسائي الفقير في هذه البعثات و الذي ايا كان لم يتجاوز ال عشرة بالمئة من نسبة الرجال العاملين في هذه الوظائف..

لا توجد احصائية واضحة بعدد النساء بكافة مسمياتهم سواء على مستوى التمثيل في المنظمات الدولية والسفارات كان هناك خلل تشريعي في عدم قبول الاناث بسبب عزوفهن كما صرحت. وزارة الخارجية عن التقديم كان هناك عزوف من العنصر النسائي للانضمام (18) إلى وزارة الخارجية وفقا للمادة رقم من قانون السلكين الدبلوماسي والقنصلي، المعنية بألية التعيين، والتي تلزمهن بالخدمة في البعثات الدبلوماسية الخارجية متى ما اقتضت مصلحة العمل ذلك، ولكن بعد أن لاحظت الوزارة في السنوات الأخيرة مطالبة ورغبة نسائية متنامية للعمل في الخارج، قامت على إثر ذلك بإخضاعهن في إجراءات المشار إليها سلفاً، وبوشر العمل بذلك (18) التعيين النص المادة اعتباراً من عام ٢٠١٣

من الامور الايجابية :

تم نشر الإعلان عن فتح باب النقل من الكادر الإداري بالوزارة إلى وظائف السلك الدبلوماسي لعام . 20 أكتوبر 4 بتاريخ، 172017 وذلك لتقديم الراغبين والراغبات بالالتحاق ، بالسلك الدبلوماسي من موظفي الوزارة الإداريين، شريطة انطباق الشروط والمعايير المنظمة، واجتياز الاختبارات المقررة

تم قبول الدفعات التي بعدها في معهد سعود الناصر الدبلوماسي في هذا الاساس بوظيفة ملحق دبلوماسي . و من أصل ٣٩ خريج ٢٨ شاب و ١١ شابة يعملون بذات المسميات

التوصيات

- ١-زيادة نسبة التمثيل اما بالتعيين بمرسوم أو ترقية.
- ٢- زيادة اعداد النساء العاملات و المتدربات في القطاعات الخارجية و المنظمات الدولية سواءاً المتواجدة بمقراتها في دولة الكويت او المنظمات الدولية الخارجية .

سابعاً: التمييز ضد شريحة (الصم و البكم) من النساء ذوي الاعاقة في المعاملات العامة و التعامل

النساء من فئة الصم والبكم يمارس نوع معين من التمييز بالرغم من صدور قانون رقم ٨ لسنة ٢٠١٠ بشأن حقوق الاشخاص ذوي الاعاقة و الذي تم إضافة بعض التعديلات في ٢٠٢٠ الذي يمنح مزايا و حقوق متساوية لكافة ذوي الاعاقة لكن على المستوى هناك قصور بالتطبيق بالذات مع فئة الصم و البكم . يقف التعليم لديهم عند الثانوية و من بعدها يفرض عليهم التعليم المهني

عدم وجود التسهيلات اللازمة التي تمكنهم من أداء مهامهم اليومية بشكل اعتيادي.

1. قصة واقعية لإحدى الحالات التي تمت مقابلتها في الجمعية تقول *

تعرضت لحادث سيارة و تم التعسف في المعاملة معها من قبل وزارة الداخلية بسبب عدم وجود مترجم و اضطرت للبقاء ٧ ساعات في مركز الشرطة إلى أن احضروا شخصا متخصصا للتعامل معها مما تسبب بضرر نفسي كبير على الرغم من توافر بطاقة الاعاقة التي تثبت أنها من ذوي الاعاقة و ذات هذا المشهد مراجعات الولادة) ينكرر في بعض المستشفيات من خلال التعامل مع هذه الفئة من النساء تحديدا أمراض (النساء).

2. حالة واقعية لإحدى الحالات (تم حفظ الاسم للسرية) لامرأة وهي ولية أمر لتلميذ في المرحلة الابتدائية تقول *

في مدارس وزارة التربية في حال إن كانت ولية الامر من ذات الفئة لا يتم التعامل معها كشخص كامل الاهلية و يتم التواصل مع فئات أخرى من الاسرة كولي مباشر و تكمل (تم حفظ الاسم للسرية) شهادتها باكية تقول أجل انا أم و لكن من(فئة الصم و البكم) يتم التعامل معي بتمييز صارخ و كشخص عاجز و غير مدرك و فاقد للأهلية و يتم الاتصال في والدتي او شقيقتي عند تعرض ابني لعارض او طارئ في المدرسة و لا يتم التواصل و التعامل معي بشكل مباشر و عند حضوري لا يتم توفير مترجم للغة الصم و البكم في المدرسة التي يلتحق ابني بها .

التوصيات

1. على الرغم من صدور قانون ذوي الاعاقة الذي يعطي العديد من الامتيازات للعديد من فئات و شرائح ذوي الاعاقة الا ان فئة الصم و البكم يتم التمييز ضدها في عدة اوجه و كذلك لا يوجد تكييف او تطويع للخدمات التي تساهم في تسهيل امورهم مما يجعلهم يخافون من الاندماج في مجتمعاتهم المحلية بشكل اكبر خوفا من تعرضهم للاذى النفسي و الاجتماعي و البدني .لذلك نتمنى ايجاد و توفير كل السبل التي تساهم في تيسير امورهم بشكل افضل .
2. يرجى اعادة النظر في الاستكمال الدراسي و التعليمي لهذه الفئة حيث ان الى الآن تمنع هذه الشريحة من ذوي الاعاقة من التعليم ما بعد الثانوي و لا يتمكنون من استكمال دراستهم الجامعية .

ثامناً التمييز في الهيئات و القطاع الخاص و المصرفي :

لا يوجد تمثيل حقيقي للنساء في المناصب القيادية سواء في المستويات الوسطى العليا بالنسبة جدا متدنية بالرغم من أن معايير (الجندر) الاختيار لهذه المناصب هي كفاءة الموظف و ليس النوع حتى و (الحجاب) بعض القطاعات المصرفية تفرض و تلزم موظفاتهن من النساء على ارتداء زي معين ، إن كانت غير محجبة و من لا تمتثل لهذا الزي لا يتم قبولها بالرغم من مخالفتها للدستور في المادة ٢٩ ، ٣٠ .

تختلف المزايا الموضوعة للموظفات من ناحية الاجازات والامومة و رعاية الاسرة

في غرفة تجارة و صناعة الكويت لا توجد سوى سيدتين فقط في مجلس الادارة الحالي و هي سابقة استثنائية نطمح ايضا من خلال ذكرها ان تزداد النسبة و التي تمثل ٨٪ من اعضاء مجلس الادارة في الغرفة.

من النماذج الجيدة في التمكين الاقتصادي

1. و في انتصار يحسب للنساء العاملات في القطاع المصرفي في دولة الكويت تم تعيين السيدة (جهاد الحميضي) كأول امرأة في منصب الرئيس التنفيذي في البنك الأهلي المتحد مؤخرًا و نطمح مستقبلا الى زيادة نسبة النساء في هذا النوع من المناصب القيادية

2. هيئة اسواق المال الكويتية :

على الرغم من ان الهيئة حديثة العهد مقارنة بالقطاعات المالية و الاقتصادية الأخرى في دولة الكويت الا ان تمكين المرأة قياديا في الهيئة يتم بشكل جيد و انسيابي حيث ان اكثر من ٣٠٪ من موظفين الهيئة هم من النساء و نسبة القيادة العليا و الوسطى للنساء فيها تشكل ١٥٪ تقريبا حيث توجد اكثر من ١٨ سيدة تعمل ك مديرات ادارات و دوائر في الهيئة . و تقوم الهيئة بطرح برنامج تدريبي حديثي التخرج و تمثل الفتيات ٥٠٪ من المتدربات فيه و تمثل هيئة اسواق المال نموذج جيد لدعم و تمكين المرأة حسب كفاءتها و قدراتها العملية.

المصادر

1 . تسجيل العمل كجندي مهني متطوع

<https://vc.kuwaitarmy.gov.kw>

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

المستندات المطلوبة و الشروط العامة لتسجيل المتطوعين

المتطوعين الجند المهنين

رجل

الشروط العامة

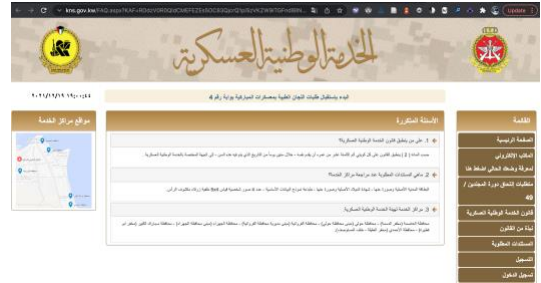
1. ان يكون المتطوع كويتي الجنسية.
2. ان يكون المتطوع قد اتم من العمر 18 عاماً ولم يتجاوز 26 سنة ميلادية ويستثنى الجنود القبول والمهنيون من الحد الأعلى.
3. ان يكون لائق للخدمة العسكرية.
4. ان يكون محمود السيرة.
5. ان يجتاز المقابلة الشخصية.
6. لا يكون قد سبق الحكم عليه في عقوبة جنائية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.
7. ان يهوى عمله من الجهة التي يحمل بها وفقاً للأنظمة والقوانين المتبعة.
8. ان تكون الشهادة الدراسية الحاصل عليها معتمدة من الجهات الرسمية بوزارة الكويت

المستندات المطلوبة

1. الجنسية الكويتية الأصلية + 3 صور عنها.
2. البطاقة المدنية (سارية المفعول) + 3 صور عنها
3. شهادة الميلاد + 3 صور عنها.
4. صورة عن جنسية الأب والأم
5. صورة عن البطاقة المدنية للأب والأم (سارية المفعول).
6. إذا كان أحد الوالدين متوفي إحضار صورة شهادة الوفاة
7. آخر شهادة دراسية حاصلاً عليها ومصحقة من وزارة التربية أو التعليم العالي + 3 صور عنها.
8. عدد (5) صور شخصية مقاس 4x6 غير جانبية.
9. عند تقديم المستندات يجب مراعاة أن تكون سليمة وسارية المفعول وعلى ورقة عاتية (معتمدة من الجهات المختصة).
10. شهادة تطوع ضد فيروس كورونا المستجد.
11. شهادة لمن يهوى الأمن من المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية والعمل.
12. شهادة لمن يهوى الأمن من الهيئة العامة للقوى المسلحة.
13. إحضار صورة من عقد الزواج + جنسية الزوجة (المترج).
14. إن قبل طلب التسجيل لا يلزم وزارة الدفاع بقبول المتطوع.

2 . الخدمة الوطنية العسكرية

<https://www.kns.gov.kw/FAQ.aspx?KAF=RDdzV0R0QldCMEFEZE5OC83QjcrQ1piSzVKZW9iTGfndlBINGE2NUtOaEZOQIFiS0xxWE5wN0t1a2gwTGhsWC9jR05VN0N4Zm5TZ3VPcVE0Vkg5S0wySGMwVUpPcFIO0>



3 . <https://www.aljarida.com/articles/1582213650140982000/>

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwccs.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com



4 . عدد النساء العسكريات

<https://alqabas.com/article/5723801-%D8%A7%D9%84%D8%B4%D8%B1%D8%B7%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%B3%D8%A7%D8%A6%D9%8A%D8%A9-10-%D8%B3%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%AA-%D9%85%D9%86-%D9%83%D8%B3%D8%B1-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%AC%D9%84>

5 . الشرطة النسائية اقبال خجول

<https://www.alraimedia.com/ampArticle/493142>

6 . المصدر القطاع الدبلوماسي

<https://www.kuna.net.kw/ArticleDetails.aspx?id=2996200&language=ar>

7 . <https://www.alanba.com.kw/ar/kuwait-news/924932/22-09-2019-%D8%AA%D8%B9%D9%8A%D9%8A%D9%86-%D8%B1%D9%8A%D9%85-%D8%A7%D9%84%D8%AE%D8%A7%D9%84%D8%AF-%D8%B3%D9%81%D9%8A%D8%B1%D8%A7-%D9%84%D9%84%D9%83%D9%88%D9%8A%D8%AA-%D9%84%D8%AF%D9%89-%D9%83%D9%86%D8%AF%D8%A7/>

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com

تقرير جمعية سوروبتمست الكويتية لتنمية المجتمع

سوروبتمست الكويت هي منظمة كويتية غير حكومية تابعة لجمعية سوروبتمست العالمية الأوروبية (Soroptimist International Europe) و التي تحمل صفة استشارية مع الامم المتحدة. إلى جانب هويتها الدولية، تسعى سوروبتمست الكويت إلى تحقيق توجه موحد لتحقيق هذه المهمة من خلال تمكين المرأة في الكويت. وهدفها هو تغيير حياة النساء والفتيات على الصعيدين المحلي والدولي كما تهدف Kuwait Soroptimist إلى تنفيذ رؤية ورسالة سوروبتمست العالمية لتمكين المرأة وتثقيفها في المجالات الاقتصادية والتعليمية والبيئية والصحية وإنهاء العنف ضدها من خلال زيادة الوعي والدعوة للعمل.

التمكين الاقتصادي:

لم يميز الدستور الكويتي بين الرجل و المرأة في كافة بنوده الخاصة بالعمل و حرص على ذكر ذلك صراحة كما هو واضح من النصوص ادناه:

الدستور

تنص المادة 29 من الدستور الكويتي على ما يلي: "جميع الناس متساوون في الكرامة الإنسانية، وفي الحقوق والواجبات العامة، دون تمييز فيما يتعلق بالعرق، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين".

وتنص المادة 41 من الدستور على ما يلي: "لكل كويتي الحق في العمل واختيار طبيعة ذلك العمل. فالعمل واجب على جميع المواطنين، وواجب تفرضه الكرامة، ويتطلب الرفاه العام. وتتعهد الدولة بتوفير ظروف عمل عادلة".

قانون توظيف القطاع الخاص رقم 6 لعام 2010

وتعرف المادة 1 (3) العامل بأنه "أي ذكر أو أنثى يؤدي مهمة يدوية أو فكرية نيابة عن صاحب العمل وتحت إشرافه مقابل أجر".

وتنص المادة 26 على ما يلي: "يحق للعاملة أن تحصل على نفس الأجر الذي يحصل عليه العامل الذكر عن أداء نفس العمل".

منظمة العمل الدولية

إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - اتفاقية التمييز (التوظيف والمهنة) لعام 1958 (رقم 111) - صدقت الكويت على الاتفاقية التي تنص على "أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين أو الرأي السياسي أو الاستخراج الوطني أو الأصل الاجتماعي، مما يؤدي إلى إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المعاملة في العمل أو المهنة".

كما وردت تعديلات مؤخرا على قانون العمل لتحظر أي تمييز بين الجنسين في القطاع الخاص:

ففي سبتمبر 2021، أصدر وزير التجارة القرار الوزاري رقم 177 لسنة 2021 بشأن حظر التمييز في العمل في القطاع الخاص وحظر التحرش الجنسي في مكان العمل

حيث أخذ القرار في الاعتبار أحكام القانون رقم 28 لسنة 1969 بشأن العمل في قطاع الأعمال النفطية وأحكام القانون رقم 6 لسنة 2010 الذي ينظم العمل في القطاع الخاص وتعديلاته

المادة الاولى - يحظر على أرباب العمل التمييز في العمل على أساس نوع الجنس، أو العمل، أو الحمل، أو الحالة الاجتماعية في جميع جوانب العمل دون المساس بأحكام القوانين المعمول بها".

المادة الثانية - مع مراعاة أحكام القانون رقم 16 لسنة 1960 الذي يصدر قانون العقوبات وتعديلاته، يحظر التحرش الجنسي في مكان العمل بجميع أشكاله ووسائله، بما في ذلك التكنولوجيا الحديثة، دون المساس بأحكام المادتين 198 و199 من قانون العقوبات المذكور.

المادة 198 من قانون العقوبات

يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد عن سنة وغرامة لا تزيد عن ألف دينار، أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من قام بلفتة أو فعل غير لائق في مكان عام، أو رأى أو سمع، أو يقلد الجنس الآخر بأي شكل من الأشكال.

المادة 199 من قانون العقوبات

يعاقب بالحبس لمدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تتجاوز ألف دينار أو إحدى هاتين العقوبتين كل من يرتكب، في العلن، فعلا منافيا للحيمة، لا يصل إلى خطورة هتك العرض، مع امرأة دون موافقتها.

المادة الثالثة - تتخذ الهيئة العامة للقوى العاملة الإجراءات المعمول بها فيما يتعلق بإحالة القضايا التي تندرج في إطار أحكام المادتين المذكورتين أعلاه إلى سلطات التحقيق المختصة، على أن يتم تعليق ملفات أصحاب العمل بشكل دائم أو مؤقت في حالة ثبوت مخالفة أحكام هذا القرار.

التناقضات:

بينما حرص الدستور الكويتي على عدم التمييز بين الرجل و المرأة، نجد التمييز في بعض نصوص القانون او حتى الممارسة الفعلية في بيئة العمل كما سيرد ذكره أدناه:

قانون العمل الكويتي:

1. المادة (22) - يحظر تشغيل النساء ليلا خلال الفترة من الساعة 10:00 ليلا حتى الساعة 7:00

صباحا. وهذا يستثني المستشفيات والمصحات ودور العلاج الخاصة والمؤسسات التي يصدر بشأنها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وعلى صاحب العمل، في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة، أن يوفر له جميع المتطلبات الأمنية وكذلك وسائل النقل من وإلى مكان العمل".

2. المادة (23) - "يحظر توظيف أي امرأة في أعمال خطيرة أو شاقة أو ضارة بالصحة. كما يحظر

توظيف أي امرأة في وظائف تنتهك الأخلاق وتستهل أنوثتها في انتهاك للأداب العامة. ولا يجوز أن تعمل امرأة في مؤسسات تقدم خدمات للرجال حصرا".

جاءت هذه المواد بمثابة حماية للمرأة و لكنها في الواقع إنتقصت من حقوقها

الممارسة الفعلية في مجالات العمل المختلفة:

لا يزال قطاع العمل الحكومي و الأهلي يمارس التمييز في التوظيف فعلى سبيل المثال قطاع النفط يحد من دخول المرأة في وظيفة معينة. وفيما يلي إعلان نشر الوظائف على حساب شركة نفط الكويت انستجرام للخريجين الجدد التي تنص على وجه التحديد أن الاعلان للرجال فقط.



كما نجد أن وزارة الدفاع و في تطور حديث لفتح المجال لعمل المرأة في الوزارة، وفقا لأحكام القانون رقم 32 لسنة 1967 المتعلق بالجيش ولائحته التنفيذية، يسمح للمرأة بالخدمة في الجيش، إلا أن ذلك يقتصر على مجال الخدمات الطبية وخدمات الدعم العسكري. ولذلك، يحظر على المرأة أن تعمل بأي صفة أخرى في وزارة الدفاع.

التوصيات:

لا زال هناك العديد من الأمثلة في تفاوت المساواة في حقوق المرأة من حيث التوظيف و إجازة الوضع و غيرها من الحقوق في القطاع الخاص مما يستلزم زيادة وعي المرأة في حقوقها التي كفلها الدستور و المطالبة بإنصافها و هذا ما تسعى اليه الجمعية و تعمل عليه

Contact emails:

RAWASI rawasi.secr@gmail.com

Women's Cultural and Social Society info@Kwtwcss.org

Soroptimist Kuwait soroptimistkuwait@gmail.com