

من خلال أهداف واضحة تمنع استمرار هذه الظواهر السلبية ووضع العقوبات المناسبة لمخالفتها

5 نواب يقترحون قانوناً جديداً لتكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين

وصراعاً وخرقاً للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي سواء بطريق مباشرة أو غير مباشرة وسواء كان بالفعل أو الامتناع عن الفعل وسواء قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري كما لو كان مريضاً أو شريكاً أو مزاراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بالمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.

ويستحق حرم هذه المادة على الممثل القانوني لكل وسيلة من الوسائل الإعلامية المسبوبة والمرئية والكتوبية وأي وسيلة إلكترونية تهدد الأمن والنظام العام سواء وقعت هذه الأفعال داخل دولة الكويت أو خارجها سادام يمثلها أحد مواطني دولة الكويت أو أحد المقيمين على أرضها بصورة مشروعة أو غير مشروعة.

مادة 14: يحق لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالادعاء على أي فعل يخالف مبدأ تكافؤ الفرص أو لأي فعل فيه تحريض على التمييز بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، مع الاحتفاظ بحق في المطالبة بالتعويض المناسب إذا كان المدعي هو المتضرر المباشر من الفعل أو الامتناع عن الفعل.

مادة 15: تختص النيابة العامة دون غيرها بالتحقيق الجنائي والتصرف والإدعاء في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولو لم يتم رفع دعوى من صاحب التمييز بطريقة مباشرة أو أصحاب العلاقة إذا وصل لعلمها بما يعتبر بمثابة أخبار.

مادة 16: دأثر الجنابات هي المحكمة الكلية هي المختصة بنظر جميع الدعاوى الجزائية المنصوص عليها في هذا القانون، وتستأنف أحكامها أمام محكمة الاستئناف، ويجوز الطعن في الأحكام الصادرة من محكمة الاستئناف بطريق التمييز أمام محكمة التمييز.

وتخضع جميع صور الوقائع المحققة لإحدى الجرائم المنصوص عليها في مواد هذا القانون من حيث تحققها من عدمه إلى تقدير محكمة الموضوع تحت رقابة محكمة التمييز.

مادة 17: على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

المختصة أن كان لها مقتضى. 10 - التزام صاحب العمل الذي يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للوظيفة الذي يتعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التي لحقته بتعويض عادل جابر للضرر المادي والنفسي والأدبي بالإضافة للعقوبة الجزائية بسبب ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بالمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.

الباب الرابع: العقوبات الجزائية مادة 13: مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر، يعاقب بعقوبة جرمية جنحة بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر أو بغرامة (3000 د.ك.) لا تزيد على ثلاثة آلاف دينار كويتي كل مواطنين ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ومنحهم الأولوية، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم. 6 - التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باحترام مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص التي توزع أنواع الوظائف بين شرائح العاملين المختلفة من الرجال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة والمعاقين. أو في إتاحة الفرصة لشغل الوظائف الشاغرة. 7 - الالتزام في حالة وجود خلل في تمثيل كافة شرائح المجتمع سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو لذوي الاحتياجات الخاصة أو للمعاقين، بإعادة التوازن وإصلاح الخلل من خلال التمييز الإيجابي عند التعيين في حدود الوظائف الجديدة أو الشاغرة، وذلك لمدة مؤقتة ومعقولة تسمح بإصلاح أي خلل.

8 - لا يجوز للمسؤولين وأرباب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة التعميم أو الترفي أو أي مزايا وظيفية أو تدريبية تفضل تمييزاً غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالبني التدريب والترقي والبعثات. 9 - التزام المسؤولين وأرباب العمل بالتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين الموظفين أو نتيجة أي عامل أو عامله أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المذهبية أو الطائفية أو العشائرية أو عرقية أو نسبية بتفريق أبناء المجتمع الكويتي ونسبجه وأحدث بلبلة وفتنة من هذا القبيل كما أن يحدث شرخاً واحتقاناً

مادة 12: التزام كافة القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بكافة أحكام هذا القانون بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً لما يلي:

1- المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة والجودة والكفاءة، دون تمييز بين المواطنين، مع التزام صاحب العمل بإجراء مسح سنوي لتقييم أسباب الاختلاف في الأجر بين العمل المتساوي في القيمة والجودة وتحديد الأسباب سواء كانت ناشئة بطريق مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعاقين، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية الجزائية والمساءلة المدنية أن كان لها مقتضى.

2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب لبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على أقرار مكتوب في شأن مؤهلاته والنطاق التعليمي والتدريب والخبرة المهنية وغير ذلك مقارنة مع الشخص المتقدم الآخر والذي حصل على تلك الوظيفة أو الترقية أو التدريب أو الحصول على البعثة وما يتميز به عن غيره ممن يماثله في التقدم للوظيفة.

3- توفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجال والنساء، مع الأخذ بعين الاعتبار ما للمرأة من خصوصية بما يمكنها من الجمع بين الوظيفة وواجبات الأمومة.

4- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع



روضان الروضان



فيصل الدويسان



نبيل الفضل



د. عودة الرويعي



د. خليل عبدالله

التعيين أو أثناء أداء الوظيفة تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في تلك الجهات بأي صورة كانت سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قرارات أو لوائح أو أي صورة أخرى من صور أداء وظائفهم. مادة 10: بالنسبة لجمعيات النفع العام أو الخاص والهيئات الرياضية والنقابات المهنية والجمعيات التعاونية، لا يجوز التمييز بين هذا الجهات سواء التي تشرف عليها الدولة أو الخاصة وكل من يمثل هذه الجهات السابق ذكرها، من أن يخالف مبدأ تكافؤ الفرص أو يحض على التمييز بين المواطنين أو الموظفين أو العاملين وفقاً لما عرفه هذا القانون تجاه أي فرد من الأفراد بالكويت أو تجاه الموظفين فيها أو تجاه الأعضاء المتسببين لها أو المشتركين فيها أو تجاه أي عضو من الأعضاء العاملين فيها.

مادة 11: بالنسبة لكافة المؤسسات التعليمية الحكومية أو الخاصة، يقع عليها الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين طالبتي العلم والمعلمين في أي أساس الجنس الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لذوي الاحتياجات الخاصة أو للمعاقين وفقاً لما عرفه هذا القانون، ومراعاة التقيد بالمعايير والأحكام التالية:

1 - شروط ومعايير القبول. 2 - شروط ومعايير التقييم واختبارات النجاح. 3 - شروط التسهيل للحصول على الشهادتين والدراسية والعلمية والإفاد في بعثات دراسية وتعليمية. 4 - المزايا والتسهيلات والخدمات والأنشطة الرياضية والثقافية والفنية. 5 - شروط ومعايير الفصل أو الطرد. 6 - شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التأديبية.

7 - شروط ومعايير تعيين الخريجين أو المتقدمين لوظائف التدريس في الجامعات العامة والخاصة. 8 - أي مزايا أخرى غير ما ذكر سابقاً.

مادة 12: التزام كافة القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بكافة أحكام هذا القانون بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً لما يلي:

1- المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة والجودة والكفاءة، دون تمييز بين المواطنين، مع التزام صاحب العمل بإجراء مسح سنوي لتقييم أسباب الاختلاف في الأجر بين العمل المتساوي في القيمة والجودة وتحديد الأسباب سواء كانت ناشئة بطريق مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو كونه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعاقين، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية الجزائية والمساءلة المدنية أن كان لها مقتضى.

2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب لبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على أقرار مكتوب في شأن مؤهلاته والنطاق التعليمي والتدريب والخبرة المهنية وغير ذلك مقارنة مع الشخص المتقدم الآخر والذي حصل على تلك الوظيفة أو الترقية أو التدريب أو الحصول على البعثة وما يتميز به عن غيره ممن يماثله في التقدم للوظيفة.

3- توفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجال والنساء، مع الأخذ بعين الاعتبار ما للمرأة من خصوصية بما يمكنها من الجمع بين الوظيفة وواجبات الأمومة.

4- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع

التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأحقة المتقدمين والعاملين والمتعاملين معهم بدون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسج الشعب الكويتي وتقود للتمييز بين الناس من ناحية وانتهاك حقوقهم وحراباتهم وظيفية والعامه من ناحية أخرى ويطلق على مرتبتها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث: نطاق التطبيق مادة 5: تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعلين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتركين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد العامة لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين بالمخالفة لما أقره الدستور والقوانين الكويتية والاتفاقات الدولية وضرورة التقيد بقواعد ومبادئ العدالة والحرية والمساواة وضمن النصف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس والنوع والأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.

مادة 6: لا يجوز لأي من القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون أو من يمثلها، وأي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات، باستخدام وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة تشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها كافة أنواعها.

ويستحق هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواء أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة.

مادة 7: لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يمنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لما عرفه هذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قانون أو نظام أساسي أو لأئحة تنفيذية أو قرارات إدارية أو لوائح داخلية أو بأي صورة أخرى من صور أداء الوظائف العامة أو الخاصة.

مادة 8: بالنسبة للوظائف العامة بالدولة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها، يجب أن تكون المناقصة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقمي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل مقدم في المناقصة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

مادة 9: بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى ممن يشملهم هذا القانون، فانه لا يجوز لرب العمل أو من يمثله قانوناً أو عامليه أن ينحى عن مبدأ تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند

التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأحقة المتقدمين والعاملين والمتعاملين معهم بدون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسج الشعب الكويتي وتقود للتمييز بين الناس من ناحية وانتهاك حقوقهم وحراباتهم وظيفية والعامه من ناحية أخرى ويطلق على مرتبتها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث: نطاق التطبيق مادة 5: تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعلين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتركين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد العامة لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين بالمخالفة لما أقره الدستور والقوانين الكويتية والاتفاقات الدولية وضرورة التقيد بقواعد ومبادئ العدالة والحرية والمساواة وضمن النصف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس والنوع والأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.

مادة 6: لا يجوز لأي من القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون أو من يمثلها، وأي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات، باستخدام وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة تشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها كافة أنواعها.

ويستحق هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواء أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة.

مادة 7: لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يمنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لما عرفه هذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قانون أو نظام أساسي أو لأئحة تنفيذية أو قرارات إدارية أو لوائح داخلية أو بأي صورة أخرى من صور أداء الوظائف العامة أو الخاصة.

مادة 8: بالنسبة للوظائف العامة بالدولة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها، يجب أن تكون المناقصة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقمي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل مقدم في المناقصة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

مادة 9: بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى ممن يشملهم هذا القانون، فانه لا يجوز لرب العمل أو من يمثله قانوناً أو عامليه أن ينحى عن مبدأ تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند

التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأحقة المتقدمين والعاملين والمتعاملين معهم بدون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسج الشعب الكويتي وتقود للتمييز بين الناس من ناحية وانتهاك حقوقهم وحراباتهم وظيفية والعامه من ناحية أخرى ويطلق على مرتبتها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث: نطاق التطبيق مادة 5: تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعلين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتركين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد العامة لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين بالمخالفة لما أقره الدستور والقوانين الكويتية والاتفاقات الدولية وضرورة التقيد بقواعد ومبادئ العدالة والحرية والمساواة وضمن النصف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس والنوع والأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.

مادة 6: لا يجوز لأي من القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون أو من يمثلها، وأي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات، باستخدام وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة تشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها كافة أنواعها.

ويستحق هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواء أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة.

مادة 7: لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يمنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لما عرفه هذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قانون أو نظام أساسي أو لأئحة تنفيذية أو قرارات إدارية أو لوائح داخلية أو بأي صورة أخرى من صور أداء الوظائف العامة أو الخاصة.

مادة 8: بالنسبة للوظائف العامة بالدولة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها، يجب أن تكون المناقصة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقمي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل مقدم في المناقصة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

مادة 9: بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى ممن يشملهم هذا القانون، فانه لا يجوز لرب العمل أو من يمثله قانوناً أو عامليه أن ينحى عن مبدأ تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند

التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأحقة المتقدمين والعاملين والمتعاملين معهم بدون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسج الشعب الكويتي وتقود للتمييز بين الناس من ناحية وانتهاك حقوقهم وحراباتهم وظيفية والعامه من ناحية أخرى ويطلق على مرتبتها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

الباب الثالث: نطاق التطبيق مادة 5: تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعلين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتركين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد العامة لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين بالمخالفة لما أقره الدستور والقوانين الكويتية والاتفاقات الدولية وضرورة التقيد بقواعد ومبادئ العدالة والحرية والمساواة وضمن النصف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس والنوع والأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة أو المعاقين دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.

مادة 6: لا يجوز لأي من القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون أو من يمثلها، وأي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات، باستخدام وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة تشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها كافة أنواعها.

ويستحق هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواء أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة.

مادة 7: لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يمنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لما عرفه هذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قانون أو نظام أساسي أو لأئحة تنفيذية أو قرارات إدارية أو لوائح داخلية أو بأي صورة أخرى من صور أداء الوظائف العامة أو الخاصة.

مادة 8: بالنسبة للوظائف العامة بالدولة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها، يجب أن تكون المناقصة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقمي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل مقدم في المناقصة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.

مادة 9: بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى ممن يشملهم هذا القانون، فانه لا يجوز لرب العمل أو من يمثله قانوناً أو عامليه أن ينحى عن مبدأ تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند

تقدم النواب د. خليل عبدالله و.د. عودة الرويعي ونبيل الفضل وفيصل الدويسان وروضان الروضان بالاقترح بقانون بشأن تكافؤ الفرص، ونصت مواد على الآتي:

الباب الأول: الجهات المعنية بتطبيق القانون

التعريفات

مادة 1: لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون يكون

لألفاظ والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة أمام كل منها ما لم يقتض سياق النص مدلولات لمعنى آخر، وهذه الجهات هي المعنية بتطبيق وتنفيذ هذا القانون، وذلك حسبما يلي:

● القطاع العام: يشمل جميع الجهات الحكومية ومؤسساتها وإداراتها وهيئاتها ومن يمثلها والشركات التي تملكها الدولة أو التي تساهم فيها بأكثر من 50٪ من رأسمالها شاملاً كل ما سوف ينشأ ويستحدث في المستقبل من قطاعات ذات شخصية اعتبارية تابعة للجهات الحكومية المذكورة أعلاه، والموظفين الخاضعين لقانون ونظام الخدمة المدنية أو لنظام الكادر الخاص الحكومي.

● القطاع الأهلي أو الخاص: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات الخاصة والعاملين فيها والتي ينطبق عليها قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الأهلي، ويقصد بالشركات والمؤسسات الخاصة والفردية بحسب قانون الشركات رقم 22 لسنة 2012 المسجلة بالمناقصة العامة أو تشارك فيها الدولة بنسبة أقل من 50٪.

● القطاع النقطي: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات وأصحاب الأعمال النقطية الذين يزاولون الأعمال بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كعقاولين أو مقاولين من الباطن، حسب ما نص عليه القانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل بقطاع الأعمال النقطية وهو يشمل عمال النفط الكويتيين الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النقطية وذلك حسب ما نص عليه القانون.

● الجمعيات التعاونية: كل طبيعيين أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بقانون الكويتي رقم 24 لسنة 1979 في شأن الجمعيات التعاونية - لمدة محددة أو غير محددة - بقصد ارتفاع المستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمين عن طريق اتباع المبادئ التعاونية التي تنص عليها اللائحة التنفيذية.

● الجمعيات النفع العام: التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال لا الحصر جمعية المحامين، جمعية الصحافيين، جمعية المهندسين.. الخ، والتي تنبع أو تكون تحت رقابة ومتابعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من الدولة وتم المراقبة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها وانتخاباتها وواجباتها.

● جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين يشتركون معا في القيام بنشاط إنساني أو اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو مهني أو خيري، بغير قصد الربح المادي أو الأشتغال بالأمور السياسية، والتي يتم أشهرها بالطرق القانونية المتبعة بالدولة، ومنها على سبيل المثال لا الحصر، المبرات الخيرية وغيرها من ينتهج ذات العمل والعشائرية.

● النقابات المهنية: وهي تنظيم يقوم على أساس تنظيم المهنة وممارسة العمل والمهنة، إذ ينصو تحت لوائها مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين أو في مهنة معينة، وذلك تعتبر من القنوت المنظمة المهمة للعمل الجماعي والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها من المكونين لها أو

مَشْرِطُ الْكُهْرَاءِ

الانباء

تتقدم بصادق العزاء والمواساة إلى

صلاح جاسم الحساوي وإخوانه

لوفاة المغفور له بإذن الله تعالى

شقيقهم

يوسف جاسم الحساوي

تغمد الله الفقيد بواسع رحمته وأسكنه فسيح جناته

وأهمل آله وذويه الصبر والسلوان

إِنَّا لِلَّهِ وَإِنَّا إِلَيْهِ رَاجِعُونَ