

اقترح بقانون قدمه عبدالصمد والرويعي وعبدالله والغازمي والبابطين

نواب: حظر التمييز وتحقق المساواة وتكافؤ الفرص في توزيع الوظائف على المواطنين

من القياديين ومن في حكمهم إذا نخبته أنه أصدر مثل هذه الأفعال فبعض أحداث تمييز بين المواطنين وإثارة الفتنة أو عدم المساواة، وفي كل الأحوال إذا نخبته الأفعال الجرمية من أحد العاملين بالقطاع العام ومن في حكمه يتم عزله من الوظيفة العامة ويتم حرمانه من الترشيح لعضوية كل المجالس والهيئات العامة أو التعيين عضواً بها وحرمانه من الاشتراك في أي انتخابات لأعضاء المجالس والهيئات العامة وحرمانه من مزاوله المهنة الحرة بالنسبة لممارستها، كل ذلك ما لم يرد إليه باعتباره وفقاً لقواعد رد الاعتبار، ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر تكون العقوبة جنائية والسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات أو تزيد عن سبع سنوات والغرامة التي لا تقل عن (10000 د.ك) عشرة آلاف دينار كويتي ولا تزيد على (50000 د.ك) خمسين ألف دينار كويتي فيما لو تسبب الفعل المخون للجمهورية إلى الإقتتال أو الفتنة بين أفراد المجتمع ونجح عنه وفيات وقتلي أو جرحي أو تسبب بضرر طائفية أو دينية أو عقائدية أو مذهبية أو قبائلية أو عشائرية أو عرقية أو تسبب بضرر في أبناء المجتمع الكويتي ونسجيه وأحدث بلبلة وتراعات واحتقان وصراع وخرق للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي سواء بطريق مباشرة أو غير مباشرة وسواء كان باقلاً أو الإمتناع عن الفعل وسواء قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري، كما لو كان مخرضاً أو شريكاً أو متآزراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت عنها أو أخفى عن أجهزة الدولة أو يقيد التمييز أو كان موافقاً وسمح أو سهل ارتكاب هذه الأفعال الجرمية.

ويسرى حكم هذه المادة على الممثل القانوني لكل وسيلة من الوسائل الإعلامية المسموعة والمرئية والمكتوبة وأي وسيلة إلكترونية تهدد الأمن والنظام العام سواء وقعت هذه الأفعال داخل الكويت أو خارجها طالما كان يمثلها أحد مواطني الكويت أو أحد القميين على أرضها بصورة مشروعة أو غير مشروعة.

مادة (14): يحق لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في الأضرار التي لحقت بتعويض عادل جابر للضرر المادي والنقسي والأدبي بالإضافة للعقوبة الجزائية بسبب ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.

مادة (15): تختص النيابة العامة دون غيرها بالتحقيق الجنائي والتصرف والإدعاء في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولو لم يتم رفع الدعوى من صاحب أو أصحاب العلاقة إذا وصل لعلمها ما يعتبر بمنزلة إخبار.

مادة (16): دائرة الجنايات في 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.

مادة (17): مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر، يعاقب بعقوبة جرمية جنائية بالحبس مدة لا تزيد على (3000 د.ك) ثلاثة آلاف دينار كويتي كل من يخالف أحكام هذا القانون سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتكون العقوبة بالحبس لمدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على (5000 د.ك) خمسة آلاف دينار كويتي إذا ارتكبت المخالفة من أحد الممثلين القانونيين للقطاع العام

أو الترقية أو التدريب أو الحصول على البعثة وما يميز به عن غيره ممن يماثله في التقدم للوظيفة.

3- توفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجال والنساء، مع عدم الإخلال بأحكام القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الخاص، وذلك وفقاً للقواعد التي تراعى فيها

4- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع التمييز بين المواطنين العاملين أو المتعاملين معهم والحلولة دون اضطهادهم أو تعرضهم لأي نوع من أنواع التمييز على التمييز.

5- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال بعدم التمييز ضد المواطنين ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ومخهم الأولية، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم.

6- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باحترام مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في توزيع أنواع الوظائف بين شرائح العاملين المختلفة من الرجال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة والمعاي، وفي 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 مدة مؤقتة ومعقولة تسمح بإصلاح أي خلل.

8- لا يجوز للمسؤولين وأرباب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة للتعين أو الترقية أو أي مزايا وظيفية أو التدريبية تتضمن تمييزاً غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالي التدريب والترقي والبعثات.

9- التزام المسؤولين وأرباب العمل بالتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص التمييز غير المشروع بين المواطنين أو نتيجة اضطهاد أي عامل أو عاملة أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المهنية أو الطائفية أو العرقية، واتخاذ التدابير التي من شأنها حماية المواطن والمجتمع من مثل هذه الانتهاكات وكما يجوز لها بإحالة الموضوع للجهة القضائية المختصة إن كان لها مقتضى.

10- التزام صاحب العمل الذي يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للوظيفة الذي تعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التي لحقت بتعويض عادل جابر للضرر المادي والنقسي والأدبي بالإضافة للعقوبة الجزائية بسبب ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.

الباب الرابع



عبد الوهاب البابطين



حمدان الغازمي



د. خليل عبدالله



د. عودة الرويعي



عدنان عبدالصمد

والجمعيات التعاونية، لا يجوز لأي من 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 الموظفون أو العاملين وفقاً لما عرفه هذا القانون تجاه أي فرد من الأفراد بالكويت أو تجاه الموظفين فيها أو تجاه الأعضاء المنتسبين لها أو المشتركين فيها العاملين فيها.

مادة (11): بالنسبة لكافة المؤسسات التعليمية الحكومية الخاصة، يقع عليها الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين طالبي العلم والمتعلمين على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لذوي الاحتياجات الخاصة أو للمعاقين وفقاً لما عرفه هذا القانون، وبمراعاة التقيد بالمعايير والأحكام التالية:

1- شروط ومعايير القبول.

2- شروط ومعايير التقييم واختبارات النجاح.

3- شروط التأهيل للحصول على المنح الدراسية والعلمية والإيفاد في بعثات دراسية وتعليمية.

4- المزايا والتسهيلات والخدمات والأشطة الرياضية والثقافية والفنية.

5- شروط ومعايير الفصل أو الطرد.

6- شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التعليمية.

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 بمرعاة 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 بتدريب مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعاقين، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية للموظفين والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.

2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب للبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على إقرار مكتوب في شأن قبوله والنطاق التعليمي والتدريب والخبرة المهنية وغير ذلك مقارنة مع الشخص المتقدم الآخر والذي حصل على تلك الوظيفة

العامة لمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين بالمخالفة لما أقره الدستور والقوانين الكويتية والاتفاقات الدولية، وضرورة التقيد بقواعد ومبادئ العدالة والحرية والمساواة وضمان الإنصاف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس أو النوع 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 الجاهات باستخدام أي وسيلة من وسائل الإيصال أو النشر أو النشر أو الوسائط الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة أو تخفيص مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفاع به في أداء وظائفه بكافة أنواعه.

ويسرى 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 أو خاص إن يمتنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لما عرفه هذا القانون أثناء أدائه لوظائفه تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواء أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قانون أو نظام أساسي أو لائحة 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 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 بتدريب مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعاقين، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية للموظفين والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.

2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب للبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على إقرار مكتوب في شأن قبوله والنطاق التعليمي والتدريب والخبرة المهنية وغير ذلك مقارنة مع الشخص المتقدم الآخر والذي حصل على تلك الوظيفة

مادة (9): بالنسبة للقطاعات العامة أو الخاصة والهيئات الرياضية والنقابات المهنية

على تقديم أعمال ذات مردودات إيجابية للوطن، بحيث تتعادل الحقوق مع الواجبات المفروضة، بما يؤدي لتشجيع أعلى حدود العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، وضمان حصول جميع المواطنين على فرص متساوية غير العادلة في بعض نواحي الحياة العملية والعلمية والثقافية والفنية والأدبية والاجتماعية والانتفاع بخدمات المرافق العامة التابعة للدولة، وأن تكون الفرص متاحة للجميع دون استثناء وغير مرتبطة بالمكانة الاجتماعية أو بالجنس أو بالدين أو بالعقيدة أو الطائفة أو المعتقد أو التمتع بها الفئوي أو الحسب أو النسب أو الواسطة أو المحسوبية.

مادة (3): هذا القانون يهدف إلى حظر التمييز العنصري بصورة مباشرة أو غير مباشرة لحرارية أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل بين الناس، يقوم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العرق أو النسب أو الطائفة أو المعتقد أو الحضر أو تعطيل أو عرقلة ممارسة الحقوق والحريات الأساسية أو اللصقة بشخصية الإنسان أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة والعلمي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الديني أو العقائدي أو المعتقد أو الأصل أو ميادين الحياة العامة أو الخاصة.

مادة (4): كل ما يخالف هذا القانون يعد جريمة يعاقب عليها القانون أو تدرج تحت اسم جريمة جنحة مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص وهي الجريمة التي تمس الوحدة الوطنية على أساس عدم وضع بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في كافة الأمور المتعلقة بشؤون العمال، وأجاز المشرع الكويتي كذلك للعاملين بالقطاع الحكومي أو النقابي تكوين مثل هذه الاتحادات أو النقابات.

الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تؤسس بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم 42 لسنة 1978 في شأن الهيئات الرياضية من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لمدة غير معينة بهدف توفير الخدمات الرياضية وما يتصل بهما من خدمات ثقافية واجتماعية وروحية وصحية وترويحية، وذلك دون الحصول على كسب مادي للأعضاء، ويندرج تحت هذه التسمية الأندية الرياضية واتحادات اللعبات الرياضية واللجنة الأولمبية.

الأحكام العامة

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

نطاق التطبيق

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

الطبيعيين أو الاعتباريين يشتركون معا في القيام بنشاط إنساني أو اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو مهني أو خيري، غير قصد الريح المادي أو الإشتغال بالأمور السياسية، والتي يتم إشرافها بالطرق القانونية المنبئة بالدولة ومنها على سبيل المثال لا الحصر- المبرات الخيرية وغيرها ممن ينتهج ذات العمل والنشاط. النقابات المهنية: وهي تنظيم يقوم على أساس تنظيم المهنة، وممارسة العمل والمهنة، إذ ينضوي تحت لوائها مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين أو في مهنة معينة، ولذلك تعتبر من القوات المنظمة المهنة للعمل الجماعي والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها من المكونين بين المنظمات المهنية، سواء في سعيهم للبهوض بأوضاعهم المعنوية والمادية أو في سعيهم لارتقاء مجتمعتهم ووطنهم، فضلاً عن تنظيم ممارسة المهنة ووضع الأداب والإخلاقيات الخاصة بها، كما هو الحال على سبيل المثال لا الحصر بالنسبة لنقابة المعلمين وغيرها من النقابات التي تنشأ على أساس تطوعي، وأحياناً إجباري، لكي تضم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد وتحدد أهدافها وطرق الانتساب إليها ونظام عملها، حيث أجاز قانون العمل الكويتي لأصحاب الأعمال والمهن إنشاء اتحادات للمعلم الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو مهنة أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم

الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تؤسس بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم 42 لسنة 1978 في شأن الهيئات الرياضية من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لمدة غير معينة بهدف توفير الخدمات الرياضية وما يتصل بهما من خدمات ثقافية واجتماعية وروحية وصحية وترويحية، وذلك دون الحصول على كسب مادي للأعضاء، ويندرج تحت هذه التسمية الأندية الرياضية واتحادات اللعبات الرياضية واللجنة الأولمبية.

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تؤسس بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم 42 لسنة 1978 في شأن الهيئات الرياضية من أشخاص طبيعيين أو اعتباريين لمدة غير معينة بهدف توفير الخدمات الرياضية وما يتصل بهما من خدمات ثقافية واجتماعية وروحية وصحية وترويحية، وذلك دون الحصول على كسب مادي للأعضاء، ويندرج تحت هذه التسمية الأندية الرياضية واتحادات اللعبات الرياضية واللجنة الأولمبية.

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

مادة (2): يقصد بقانون بمبدأ تكافؤ الفرص هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تناسبهم من كافة مناهم ونزائمه وإبداعه وقدرته

مادة (5): لتلزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامها في كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاعليين للوظائف العامة ومقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من الصفات، سواء كانت عامة أو خاصة بالتقيد بالقواعد

قدم النواب د. خليل عبدالله أنبل وعدنان سيد عبدالصمد وعبدالوهاب محمد البابطين ود. عودة الرويعي وحمدان سالم الغازمي اقترحا بقانون بشأن قانون تكافؤ الفرص، طالبين إعطاء صفة الاستعجال، وجاءت مواد الاقتراح كالتالي:

الباب الأول

الجهات المعنية بتطبيق القانون

مادة (1): لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون يكون للأفانظ والعيارات الواردة أثناء المعاني المبينة أمام كل منها ما لم يقتض سياق النص مدلولات لمعنى آخر، سيقاد 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 ينشئ 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 والمؤسسات الخاصة والعاملين فيها والتي ينطبق عليها قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الأهلي، ويقصد بالشركات والمؤسسات الخاصة والفردية حسب قانون الشركات رقم 25 لسنة 2012 المسجلة بالمناقضات العامة أو تشارك فيها الدولة بنسبة أقل من 50٪.

القطاع النقابي: يشمل جميع الشركات والمؤسسات وأصحاب الأعمال النقابية الذين يزاوون الأعمال بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين أو مقاولين من الباطن، حسبما نص عليه القانون رقم 28 لسنة 1969 في شأن العمل بقطاع الأعمال النقابية الذين يشغلون لدى أصحاب الأعمال النقابية، وذلك حسب ما نص عليه القانون.

الجمعيات التعاونية: يشمل جميع جمعيات ينشئها أشخاص طبيعيين أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون الكويتي رقم 24 لسنة 1979 في شأن الجمعيات التعاونية - لمدة محددة أو غير محددة - بقصد الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمة عن طريق اتباع المبادئ التعاونية التي تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

والتي يجب أن يتم تسجيلها وإشهارها قبل تكوينها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كما هو الحال على سبيل المثال لا الحصر بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية وجمعية المزارع الكويتية وغيرها.

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

الجمعيات التعاونية: يشمل جميع جمعيات ينشئها أشخاص طبيعيين أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون الكويتي رقم 24 لسنة 1979 في شأن الجمعيات التعاونية - لمدة محددة أو غير محددة - بقصد الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمة عن طريق اتباع المبادئ التعاونية التي تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون.

والتي يجب أن يتم تسجيلها وإشهارها قبل تكوينها من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل كما هو الحال على سبيل المثال لا الحصر بالنسبة للجمعيات التعاونية الاستهلاكية وجمعية المزارع الكويتية وغيرها.

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال - الحصر - جمعية المحاسين/ جمعية الصحافيين/ جمعية المهندسين... إلخ، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومناخعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من قبل الدولة وتم الرقابة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها واختصاصها وواجباتها.

جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عدداً من الأشخاص

المذكرة الإيضاحية

وجاءت المذكرة الإيضاحية للاقتراح بقانون بشأن قانون تكافؤ الفرص كما يلي: مبدأ تكافؤ الفرص، هو إحدى البوابات الرئيسية لتحقيق العدالة الاجتماعية، فتكافؤ الفرص «ليس شعاراً يرفع، أو ادعاء يذيع»، وإنما هو عبارة عن إرادة سياسية وإستراتيجية وطنية، تنهج بصدق نحو إزالة كل العوائق والعوامل التي تميز بين المواطنين، وقد درج مصطلح تكافؤ الفرص على ارتباطه في الذهن - غالباً - بالفرص التعليمية والوظيفية - بالدرجة الأولى - رغم ارتباطه بجميع مناحي الحياة المختلفة التي يعيش فيها الفرد، وتعتبر من أهم حقوقه مقابل واجباته تجاه نفسه والأخرين ثم وطنه، فهو معيار تقدم أي مجتمع في جميع مجالات الحياة.

ويعمل مبدأ تكافؤ الفرص على تقليل الفجوة النوعية بين أبناء الوطن الواحد في كل المجالات، ولغاياه يسهم في اتساع الرقعة بين واقع المجتمع ونظم العمل فيه. ولا يتوقف تكافؤ الفرص عند مستويات التعليم وكياليته وكفاءة من ينسب إليه، بل يعمل مبدأ التكافؤ على إتاحة الإمكانات للجميع وتيسير الوصول إليها دون استثناء، علماً أن أضخم الإنجازات إذا لم تتوفر لها ظروف الاستفادة منها من قبل المستهدفين فإنها تصبح هدراً أو وقفاً على من نال فرصة الوصول إليها، فلعل فرد قدراته الخاصة المختلفة لأعباء وجهه وطموحه وتطلعاته.

ويهدف مبدأ تكافؤ الفرص إلى بناء قدرات العاملين والعاملات في المجتمع، وتوعية العاملين والعاملات في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فهو مبدأ دستوري يؤكد التكافؤ بين المواطنين دون تمييز بين الرجل والمرأة في مجالات الحياة. فمبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص هو القاسم المشترك بين هذه المجتمعات التي تغذي السير نحو الديمقراطية، والمساواة هي السمة الأساسية للعدالة الاجتماعية.

صناعة القرار في باقي المجالات كي تسود الحاكمية الرشيدة وتترسخ قيم العمل المؤسسي في جميع أجهزة ومؤسسات الدولة... انتهى.

وفي المذكرة الإيضاحية لهذا القانون... فقد أكد الدستور الكويتي مبدأ المواطنة باعتباره الأساس الذي يقوم عليه نظام الدولة، ويرتكز مبدأ المواطنة في جانبه القانوني على مبدئين أساسيين، هما مبدأ تكافؤ الفرص والذي لم تكثف المادة (8) من الدستور بإقراره كميبدأ دستوري وإنما التزمت الدولة بضمان تحقيقه لجميع المواطنين فنصت على أن «تصون الدولة دعماات المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين»، والمبدأ الثاني هو العدل والحرية والمساواة أمام القانون وفي جميع الحقوق والواجبات العامة والذي أقرته المادة (7) من الدستور بالنص على أن «العدل والحرية والمساواة دعماات المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وتقى بين المواطنين» وأكدت هذا المبدأ أيضاً المادة (29) من الدستور موضحة بالنص على أن «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين».

والتتبع لباقي نصوص مواد الدستور في الباب الثالث يجدها متصب بهذا المعنى للمبدئين الأساسيين. ولا يخفى على أحد أن الكويت قد أرست هذه المبادئ عن طريق المشاركة والتصديق على الاتفاقات الدولية مع الأمم المتحدة بترسخ مبادئ العدل والحرية والمساواة.

إلا أن هناك مساحة شاسعة بين النصوص الواردة في الدستور والتشريعات وما يشهد به الواقع من قصور شديد في تطبيق القانون من ناحية، وعدم فعالية إجراءات الإنصاف من طريق القضاء من ناحية أخرى، ما ترتب عليه تراجع في احترام سيادة القانون وزيادة كبيرة في الظواهر السلبية للوحدة

الوطنية ومبدأ تكافؤ الفرص ومنها الحضر على التمييز العنصري لفئات من المجتمع الكويتي ونسجيه سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو على أساس المكانة الاجتماعية أو الظروف الاقتصادية أو الآراء السياسية أو الثقافية أو الظروف الصحية مثل المرض أو الإعاقة أو غير ذلك من مظاهر التمييز بمعناه السطحي غير المشروع، حيث إن إصدار هذا القانون جديد لتكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين عن طريق وضع أهداف واضحة تمنع استمرار هذه الظواهر السلبية وذلك بوضع قواعد تشريعية مفصلة تحدد التزامات كل مؤسسات الدولة العامة والخاصة فيما يتعلق باحترام مبادئ تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين وتجريمها ووضع العقوبات المناسبة لمخالفتها وذلك على وجه الخصوص في مجالات العمل والتوظيف وتولي الوظائف العامة والترقي وغيرها من المزايا الوظيفية وأيضاً التدريب والتأهيل والتعليم وغير ذلك من المجالات المتاحة بالدولة.

وقد أوضحت المادة (1) من الباب الأول من هذا القانون التعاريف للجهات المعنية بتطبيق وتنفيذ القانون والتي تشمل القطاع العام والقطاع الأهلي أو الخاص والقطاع النقابي والجمعيات التعاونية وجمعيات النفع العام وجمعيات النفع الخاص والهيئات المهنية والهيئات الرياضية والمرافق العامة وأوصحت المواد (2 - 3 - 4) من الباب الثاني الأحكام العامة لهذا القانون والتي تفسر المصطلح من مبدأ تكافؤ الفرص وحظر التمييز المباشر أو غير المباشر من مبدأ تكافؤ الفرص وتحظر مسمى جريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص بوصفها الجريمة التي تمس الوحدة الوطنية على أساس عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتسبب في التفرقة بعملية التوظيف والحماية في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والمزايا الوظيفية الأخرى.

مادة (12): التزام كافة القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بكافة أحكام هذا القانون بمرعاة 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 بتدريب مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة أو من المعاقين، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية للموظفين والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.