



مجلس الأمة

NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

الفصل التشريعي الخامس عشر  
دور الانعقاد العادي الثالث

التقرير (15)

قطاع اللجان

لجنة الشؤون التشريعية والقانونية

التاريخ: ٢١ ربيع الأول 1440 هـ  
الموافق: ٢٩ نوفمبر 2018 م

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد ،

يسرني أن أقدم لكم التقرير الخامس عشر للجنة الشؤون التشريعية والقانونية عن الاقتراح بقانون بشأن تكافؤ الفرص . (المحال بصفة الاستعجال) .

برجاء عرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما تقضي به المادة (98) من اللائحة الداخلية .

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس اللجنة

خالد حسين الشطي

يدرج عدد أحكام البلدية القادمة  
ويمنح إلى لجنة تنمية الموارد البشرية  
مع إعطائه صفة الاستعجال



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

الفصل التشريعي الخامس عشر  
دور الانعقاد العادي الثالث

التاريخ ٢١ ربيع الأول 1440هـ  
الموافق ٢٩ نوفمبر 2018م

التقرير الخامس عشر

للجنة الشؤون التشريعية والقانونية

عن

الاقتراح بقانون بشأن تكافؤ الفرص

المقدم من السادة الأعضاء / د. خليل عبدالله أبل ، عدنان سيد عبدالصمد  
عبدالوهاب محمد الباطين ، د. عودة عودة الرويعي ، حمدان سالم العازمي  
(الحال بصفة الاستعجال)

الإحالة:

أحال السيد رئيس مجلس الأمة إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية الاقتراح بقانون  
المشار إليه في 2017/2/21 ، وذلك لدراسته وتقديم تقرير بشأنه إلى المجلس .

اجتماع اللجنة :

عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعين الأول في 2018/11/12 ، الثاني 2018/11/19 .

موضوع الاقتراح بقانون :

استعرضت اللجنة الاقتراح بقانون المشار إليه وتبين لها أنه يهدف إلى تطبيق مبدأ تكافؤ  
الفرص وهو المبدأ الدستوري وذلك في مجال التعيينات في جميع المناصب وعلى وجه  
الخصوص المناصب العليا .



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

### عرض عمل اللجنة :

بعد البحث والدراسة تبين للجنة أن الغاية من الاقتراح بقانون نبيلة وجاءت نصوصه متوافقة مع أحكام الدستور .  
ورأت اللجنة أن هناك عدد من الملاحظات على ديباجة الاقتراح بقانون وصياغة مواده وفق ما هو وارد في الجدول المقارن المرفق .

### رأي اللجنة (التصويت) :

بعد المناقشة وتبادل الآراء انتهت اللجنة إلى الموافقة بإجماع آراء الحاضرين من أعضائها على الاقتراح بقانون المشار إليه مع الأخذ بالتعديلات الواردة بالجدول المقارن المرفق.



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

واللجنة تقدم تقريرها إلى المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده في ضوء ما  
تقضي به المادة (98) من اللائحة الداخلية.

مقرر اللجنة

د. خليل عبدالله أبل

\* المرفقات :

- مرفق رقم (1) : جدول مقارن .
- مرفق رقم (2) : نسخة من الاقتراح بقانون .

**مرفق رقم (1)**  
**جدول مقارن**

## جدول مقارن من الاقتراح بقانون بشأن تكافؤ الفروض

**القدم من السادة الأعضاء / د. خليل عبدالله أبل ، سعدنان سيد عبدالصمد ، عبدالوهاب محمد الباطين ، د. عبودة عبودة الرويعي ، حمدان سالم العازمي ،  
(الحال بصفة الاستعمال بتاريخ 2017/2/21)**

ملاحظات	النص كما انضمت إليه اللجنة	النص بالاقتراح بقانون
	مشروع قانون رقم ( ) لسنة 2018 بشأن قانون تكافؤ الفروض	اقتراح بقانون بشأن قانون تكافؤ الفروض
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بعد الاطلاع على الدستور .</li> <li>- وعلى القانون رقم (16) لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى القانون رقم (17) لسنة 1960 بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (24) لسنة 1979 في شأن المجموعات التعاونية المعدل بالقانون رقم (118) لسنة 2013 ،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (38) لسنة 1980 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (12) لسنة 1996 بالموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (19) لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية المعدل بالقانون رقم (32) لسنة 2003 ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى القانون رقم (1) لسنة 2016 بإصدار قانون الشركات المعدل بالقانون رقم (15) لسنة 2017 .</li> <li>- وعلى القانون رقم (87) لسنة 2017 في شأن الرياضة ،</li> <li>- وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته،</li> <li>- وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- بعد الاطلاع على الدستور .</li> <li>- وعلى القانون رقم (16) لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى القانون رقم (17) لسنة 1960 بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (42) لسنة 1978 في شأن الهيئات الرياضية والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (24) لسنة 1979 في شأن المجموعات التعاونية والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى المرسوم بالقانون رقم (38) لسنة 1980 بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (12) لسنة 1996 بالموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ،</li> <li>- وعلى القانون رقم (19) لسنة 2000 في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،</li> <li>- وعلى القانون رقم (1) لسنة 2016 بإصدار قانون الشركات .</li> <li>- وعلى المرسوم الصادر في 1979/4/4 بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته،</li> <li>- وافق مجلس الأمة على القانون الاتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</li> </ul>

ملاحظات	النص كما أوصفت إليه اللجنة	النص بالاصحاح القانون
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p>الباب الأول . الجهات المعنية بتطبيق القانون التعريفات مادة ( 1 )</p> <p>لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون يكون للألفاظ والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة أمام كل منها وذلك على النحو التالي:</p> <p>القطاع العام: يشمل جميع الجهات الحكومية ومؤسساتها وإداراتها وهيئاتها ومن يمثلها والشركات التي تملكها الدولة أو التي تساهم فيها بأكثر من خمسين بالمئة من رأسمالها شاملاً كل ما سوف يُنشأ ويستحدث في المستقبل من قطاعات ذات شخصية اعتبارية تابعة للجهات الحكومية المذكورة أعلاه ، والموظفين الخاضعين لقانون ونظام الخدمة المدنية أو لنظام الكادر الخاص الحكومي .</p>	<p>الباب الأول الجهات المعنية بتطبيق القانون التعريفات مادة ( 1 )</p> <p>لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون يكون للألفاظ والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة أمام كل منها ما لم يقتض سياق النص دلالات لمعنى آخر ، وهذه الجهات هي المعنية بتطبيق وتنفيذ هذا القانون، وذلك حسب ما يأتي:</p> <p>القطاع العام: يشمل جميع الجهات الحكومية ومؤسساتها وإداراتها وهيئاتها ومن يمثلها والشركات التي تملكها الدولة أو التي تساهم فيها بأكثر من خمسين بالمئة من رأسمالها شاملاً كل ما سوف يُنشأ ويستحدث في المستقبل من قطاعات ذات شخصية اعتبارية تابعة للجهات الحكومية المذكورة أعلاه ، والموظفين الخاضعين لقانون ونظام الخدمة المدنية أو لنظام الكادر الخاص الحكومي .</p>

	القسم كما نصت إليه اللجعة	القسم بالامراء بقانون
	<p>القطاع الاهلي أو الخاص: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات الخاصة والعمالين فيها والتي ينطبق عليها قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الاهلي ، ويقصد بالشركات والمؤسسات الخاصة والفردية بحسب قانون الشركات رقم (1) لسنة 2016 المسجلة بالمناقصات العامة أو تشارك فيها الدولة بنسبة أقل من خمسين بالمئة .</p> <p>القطاع النفطي: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات وأصحاب الأعمال النفطية الذين يزاولون الأعمال بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين أو مقاولين من الباطن ، حسب ما نص عليه القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن العمل بقطاع الأعمال النفطية وهو يشمل عمال النفط الكويتيين الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النفطية وذلك حسب ما نص عليه القانون .</p>	<p>القطاع الاهلي أو الخاص: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات الخاصة والعمالين فيها والتي ينطبق عليها قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل بالقطاع الاهلي ، ويقصد بالشركات والمؤسسات الخاصة والفردية بحسب قانون الشركات رقم (1) لسنة 2016 المسجلة بالمناقصات العامة أو تشارك فيها الدولة بنسبة أقل من خمسين بالمئة .</p> <p>القطاع النفطي: يشمل جميع الشركات أو المؤسسات وأصحاب الأعمال النفطية الذين يزاولون الأعمال بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين أو مقاولين من الباطن ، حسب ما نص عليه القانون رقم (28) لسنة 1969 في شأن العمل بقطاع الأعمال النفطية وهو يشمل عمال النفط الكويتيين الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النفطية وذلك حسب ما نص عليه القانون .</p>

ملاحظات	النص كما انصح اليه اللجنة	النص بالاعتراف بقانون
	<p>الجمعيات التعاونية: كل جمعية ينشئها أشخاص طبيعون أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون الكويتي رقم (24) لسنة 1979 في شأن الجمعيات التعاونية- لمدة محددة أو غير محددة - يقصد الارتفاع بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمين عن طريق إتباع 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 المزارعين الكويتية وغيرها.</p> <p>جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال جمعية المحامين/جمعية الصحفيين/جمعية المهندسين..)، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومتابعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزات من الدولة من الدولة وتتم المراقبة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها وانتخاباتها وواجباتها.</p>	<p>الجمعيات التعاونية: كل جمعية ينشئها أشخاص طبيعون أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون الكويتي رقم (24) لسنة 1979 في شأن الجمعيات التعاونية- لمدة محددة أو غير محددة - يقصد الارتفاع بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمين عن طريق إتباع 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 المزارعين الكويتية وغيرها.</p> <p>جمعيات النفع العام: جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال جمعية المحامين/جمعية الصحفيين/جمعية المهندسين..)، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومتابعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزات من الدولة من الدولة وتتم المراقبة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها وانتخاباتها وواجباتها.</p>

	المس كمال المهنة المهنية	المس بالاحكام القانون
<p>- تم إضافة وصف "قانوني" للتنظيم وذلك للتأكيد على ضرورة اعتراف الدولة بهذا التنظيم مع ضبط الصياغة القانونية.</p> <p>- حذف العبارات الأخيرة حيث ليس محلها متن القانون ولكن المنكرة الإيضاحية .</p>	<p>جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عددًا من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين يشتركون معًا في القيام بنشاط إنساني أو اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو مهني أو خيري، بغیر قصد الربح المادي أو الاشتغال بالأمور السياسية، والتي يتم إشهارها بالطرق القانونية المتبعة بالدولة ومنها على سبيل المثال- المبرات الخيرية وغيرها ممن ينتهج ذات العمل والنشاط.</p> <p>التقابات المهنية: وهي تنظيم قانوني يقوم على أساس تنظيم المهنة وممارسة العمل وينطوي تحت لوائها مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين أو في مهنة معينة، للمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها من المكونين لها أو المنظمين إليها، سواء في سعيهم للتفويض بأوضاعهم المعنوية والمادية أو في سعيهم للارتقاء بمجتمعهم ووطنهم، فضلاً عن تنظيم ممارسة المهنة ووضع الآداب والأخلاقيات الخاصة بها .</p>	<p>جمعيات النفع الخاص: جماعة تضم عددًا من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين يشتركون معًا في القيام بنشاط إنساني أو اجتماعي أو ثقافي أو علمي أو مهني أو خيري، بغیر قصد الربح المادي أو الاشتغال بالأمور السياسية، والتي يتم إشهارها بالطرق القانونية المتبعة بالدولة ومنها على سبيل المثال- المبرات الخيرية وغيرها ممن ينتهج ذات العمل والنشاط.</p> <p>التقابات المهنية: وهي تنظيم يقوم على أساس تنظيم المهنة وممارسة العمل والمهنة، إذ ينطوي تحت لوائها مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين أو في مهنة معينة، ولذلك تعتبر من القوتات المنظمة الهامة للعمل الجماعي والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها من المكونين لها أو المنظمين إليها، سواء في سعيهم للتفويض بأوضاعهم المعنوية والمادية أو في سعيهم للارتقاء بمجتمعهم ووطنهم، فضلاً عن تنظيم ممارسة المهنة ووضع الآداب والأخلاقيات الخاصة بها، كما هو الحال على سبيل المثال بالنسبة لتقابة العاملين وغيرها من التقابات التي تنشأ على أساس تطوعي، وأحياناً اجباري، لكي تضم من يعملون في مهنة واحدة أو تخصص واحد وتحدد أهدافها وطرق الانتساب إليها ونظام عملها، حيث أجاز قانون العمل الكويتي لأصحاب الأعمال والمهنيين إنشاء اتحادات للعامل الذين يشغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بعهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثيلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤون العمال، وأجاز المشرع الكويتي كذلك للعاملين بالقطاع الحكومي أو النقابي تكوين مثل هذه الاتحادات أو النقابات.</p>

	الغرض من التعديلات المقترحة	الغرض من الاقتراح المقترح
	<p>الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تأسس بالتطبيق لأحكام القانون رقم (87) لسنة 2017 في شأن الرياضة 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 اللعيبات الرياضية واللجنة الأولمبية.</p>	<p>الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تأسس 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 اللعيبات الرياضية واللجنة الأولمبية.</p>

الهدف

الإضافة

التعديل

ملاحظات	النسب كما نصت إليه اللجنة	النسب بالأحزاب بقانون
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p><b>الباب الثاني</b> <b>الأحكام العامة</b> مادة ( 2 )</p> <p>يقصد <b>بمبدأ تكافؤ الفرص</b> هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تتناسب مع كفاءة كل منهم ونزاهته وإبداعه وقدرته 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 وضمان القضاء على أنواع المعاملة 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 العقيدة أو بالمدن أو التوجه الفكري أو القومي أو الحسب أو النسب أو الوساطة أو المحسوبية .</p>	<p><b>الباب الثاني</b> <b>الأحكام العامة</b> مادة ( 2 )</p> <p>يقصد <b>بقانون</b> (مبدأ تكافؤ الفرص) هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تتناسب مع كفاءة كل منهم ونزاهته وإبداعه وقدرته 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 وضمان القضاء على أنواع المعاملة 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 العقيدة أو بالمدن أو التوجه الفكري أو القومي أو الحسب أو النسب أو الوساطة أو المحسوبية .</p>

المصطلح	النس كما ألتمت إليه البنية	النس بالاعتراع بقانون
<p>- تم تعديل الصياغة وذلك لأن التمييز العنصري محظور بالنص الدستوري ولا يحتاج لنص أقل منه درجة . - لضبط الصياغة .</p>	<p>مادة ( 3 ) يهدف هذا القانون إلى منع التمييز العنصري بصورة مباشرة أو غير مباشرة ومحاربة أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بين الناس ، يقوم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العرق أو النسب أو الطائفة أو المعتقد أو تعطيل أو عرقلة ممارسة الحقوق والحريات الأساسية أو اللصيقة بشخصية الإنسان أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان العملي أو العلمي أو السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الديني أو المعتقد أو في ميدان آخر من ميادين الحياة العامة أو الخاصة.</p>	<p>مادة ( 3 ) يهدف هذا القانون إلى حظر التمييز العنصري بصورة مباشرة أو غير مباشرة لمحاربة أي تمييز أو استثناء أو تفضيل بين الناس ، يقوم على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العرق أو النسب أو الطائفة أو المعتقد أو تعطيل أو عرقلة ممارسة الحقوق والحريات الأساسية أو اللصيقة بشخصية الإنسان أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان العملي أو العلمي أو السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الديني أو المعتقد أو في ميدان آخر من ميادين الحياة العامة أو الخاصة.</p>

✓

الحذف

الإضافة

التعديل

المادة	النص كما أضيف إليه	النص بالأعراف قانون
<p>- جاء النص بصياغة مبهمة ومجملة يخلو من تحديد الأركان جريمة بعينها .</p>	<p><u>حذفت</u></p>	<p>مادة ( 4 )  يعد كل ما يخالف هذا القانون جريمة يعاقب عليها القانون أو تدرج تحت اسم جريمة جنحة مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص وهي الجريمة التي تمس الوحدة الوطنية على أساس عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتسبب التفرقة في عملية التوظيف والمحاياة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأهلية المتقدمين والعالمين والمتعلمين معهم دون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسيج الشعب الكويتي وتقود للتمايز بين الناس من ناحية وانتهاكاً لحقوقهم وحررياتهم الوظيفية والعامه من ناحية أخرى ويطبق على مرتكبيها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.</p>

	القسم الثاني من المرسوم رقم 11 لسنة 2004	القسم الثالث من المرسوم رقم 11 لسنة 2004
<p>لتضيق الصياغة .</p>	<p><b>الباب الثالث</b> <b>نطاق التطبيق</b> <b>مادة (4)</b></p> <p>تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في جميع تعاملاتها مع المواطنين سواءً كعاملين أو مقدمين للعمل، أو شاغليين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقاعدين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متقاعدين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للمضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواءً 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 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 دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.</p>	<p><b>الباب الثالث</b> <b>نطاق التطبيق</b> <b>مادة (5)</b></p> <p>تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في جميع تعاملاتها مع المواطنين سواءً كعاملين أو مقدمين للعمل، أو شاغليين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقاعدين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متقاعدين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للمضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواءً 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 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 دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.</p>

	النص كما التصفت إليه المبدع	النص بالاصحاح المنقح
	<p>مادة (5)</p> <p>لا يجوز لأي من القطاعات المنصوص عليها بالمادة (1) من هذا القانون أو من يمثلها ، أو أي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات استخدام أي وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة أو غير مباشرة وتشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها بكافة أنواعها . ويسري هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواءً أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة .</p>	<p>مادة (6)</p> <p>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 أي وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية بصورة مباشرة تشكل مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز وفقاً لما عرفه هذا القانون أو الدفع به في أداء وظائفها بكافة أنواعها . ويسري هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواءً أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة .</p>

الحذف

الإضافة

التعديل

	النص كما التصفت إليه اللجنة	النص بالاعتراع بقانون
<p>- لضبط الصياغة . - حذف العبارة الأخيرة لعدم دستورية القانون إذا خالف مبدأ عدم التمييز العنصري . وكذلك القرار أو اللائحة لمخالفة المادة (29) من الدستور .</p>	<p>مادة (6) لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يدخل <u>صدأ</u> مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري <u>وفقاً</u> لأحكام هذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة .</p>	<p>مادة (7) لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن <u>يمتع</u> عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري <u>وفقاً</u> لهذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة <u>سواء</u> 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.</p>

الحذف

الإضافة

التعديل

	النص كما التحق إليه التعليق	النص بالاصحاح بطايرين
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p>مادة (7) <u>الوظائف المدنية</u> أو العسكرية بالدولة وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها ، تكون المنافسة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقسي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل متقدم في المنافسة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.</p>	<p>مادة (8) <u>بالنسبة للوظائف العامة</u> بالدولة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت أو خارجها ، يجب أن تكون المنافسة فيها بالتوظيف بالأسلوب الرقسي من خلال عدم الكشف عن اسم المتقدم لشغل هذه الوظائف والاستعاضة عن ذلك برقم يمنح لكل متقدم في المنافسة على جميع تلك الوظائف وفي جميع إجراءاتها وذلك تحقيقاً للعدالة الاجتماعية.</p>

الهدف

الإضافة

التعديل

مادة	النص كما التصفت إليه اللجنة	النص بالاصحاح القانوني
<p>لضبط الصياغة .</p>	<p>مادة ( 8 )</p> <p>لا يجوز لرب العمل في القطاع الأهلي أو الخاص أو من يمثله قانوناً أو عامليه أن يخل بمبدأ تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند 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.</p>	<p>مادة ( 9 )</p> <p>بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه (بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى من يشملهم هذا القانون)، فإنه تكافؤ الفرص أو يمارس التمييز بين المواطنين والموظفين وفقاً لما عرفه هذا القانون سواء عند 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.</p>

الحذف

الإضافة

التعديل

المادة	النص كما أدرجته في اللجنة	النص بالقرآن بالقرآن
<p>- لضبط الصياغة</p>	<p>مادة (9)</p> <p>لا يجوز لجمعيات النفع العام أو الخاص أو الهيئات الرياضية أو النقابات المهنية والجمعيات التعاونية، سواءً التي تشرف عليها الدولة أو الخاصة وكل من يمثل هذه الجهات السابق ذكرها، 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 المنتسبين لها أو المشتركين فيها أو تجاه أي عضو من الأعضاء العاملين فيها.</p>	<p>مادة (10)</p> <p>بالنسبة لجمعيات النفع العام أو الخاص والهيئات الرياضية والنقابات المهنية والجمعيات التعاونية، لا يجوز لأي من هذا الجهات سواءً 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 المنتسبين لها أو المشتركين فيها أو تجاه أي عضو من الأعضاء العاملين فيها.</p>

5

الحذف

الإضافة

التعديل

	المادة (10)	المادة (11)
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p>يلتزم جميع المؤسسات التعليمية الحكومية أو الخاصة ، بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين طالبي العلم والمتعلمين على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لذوي الاحتياجات الخاصة وفقاً لهذا القانون، ومراعاة التقيد بالمعايير والأحكام الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- شروط ومعايير القبول.</li> <li>2- شروط ومعايير التقييم واختبارات النجاح.</li> <li>3- شروط التأهيل للحصول على المنح الدراسية والعلمية والإيفاد في بعثات دراسية وتعليمية.</li> <li>4- المزايا والتسهيلات والخدمات والأنشطة الرياضية والثقافية والفنية.</li> <li>5- شروط ومعايير الفصل أو الطرد.</li> <li>6- شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التأديبية.</li> <li>7- شروط ومعايير تعيين الخريجين أو المتقدمين لوظائف التدريس في الجامعات العامة والخاصة.</li> <li>8- أي مزايا أخرى غير ما ذكر سابقاً.</li> </ol>	<p>بالنسبة لجميع المؤسسات التعليمية الحكومية أو 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 وفقاً لهذا القانون، ومراعاة التقيد بالمعايير والأحكام الآتية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- شروط ومعايير القبول.</li> <li>2- شروط ومعايير التقييم واختبارات النجاح.</li> <li>3- شروط التأهيل للحصول على المنح الدراسية والعلمية والإيفاد في بعثات دراسية وتعليمية.</li> <li>4- المزايا والتسهيلات والخدمات والأنشطة الرياضية والثقافية والفنية.</li> <li>5- شروط ومعايير الفصل أو الطرد.</li> <li>6- شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التأديبية.</li> <li>7- شروط ومعايير تعيين الخريجين أو المتقدمين لوظائف التدريس في الجامعات العامة والخاصة.</li> <li>8- أي مزايا أخرى غير ما ذكر سابقاً.</li> </ol>

الحذف

الإضافة

التعديل

	النسب كما نصت عليه المادة	النسب بالحدود ما نصت عليه
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p>مادة ( 11 )</p> <p>يجب أن تلتزم جميع القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بجميع أحكام هذا القانون بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً لما يأتي:</p> <p>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 بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية الجزائية والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.</p> <p>2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب لبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على إقرار مكتوب في شأن مؤهلات 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 يتمييز به عن غيره ممن يمثلته في التقدم للوظيفة.</p> <p>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.</p> <p>4- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع التمييز بين المواطنين العاملين أو المتعاملين معهم والحيلولة دون اضطهادهم أو تعرضهم لأي نوع من أنواع التعريض على التمييز .</p>	<p>مادة ( 12 )</p> <p>الترام جميع القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بجميع أحكام هذا القانون بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً لما يأتي:</p> <p>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 بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية الجزائية والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.</p> <p>2- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب لبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على إقرار مكتوب في شأن مؤهلات 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 يتمييز به عن غيره ممن يمثلته في التقدم للوظيفة.</p> <p>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.</p> <p>4- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع التمييز بين المواطنين العاملين أو المتعاملين معهم والحيلولة دون اضطهادهم أو تعرضهم لأي نوع من أنواع التعريض على التمييز .</p>

	<p>5- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال بعدم التمييز ضد المواطنين ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ومنحهم الأولوية، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم.</p> <p>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، أو في إتاحة الفرصة لشغل الوظائف الشاغرة.</p> <p>7- الالتزام في حالة وجود خلل في تمثيل جميع شرائح المجتمع سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو لذوي الاحتياجات الخاصة، بإعادة التوازن وإصلاح الخلل من خلال التمييز الإيجابي عند التعيين في حدود الوظائف الجديدة أو الشاغرة، وذلك لمدة مؤقتة وسمولة تسمح بإصلاح أي خلل.</p> <p>8- لا يجوز للمسؤولين ولأرباب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة للتعينين أو الترقى أو أي مزايا وظيفية أو تدريبية تتضمن تمييزاً غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالبي التدريب والترقى والبعثات.</p> <p>9- التزام المسؤولين وأرباب العمل بالتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين الموظفين أو نتيجة اضطهاد أي عامل أو عاملة أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المذهبية أو الطائفية أو اللغوية، واتخاذ التدابير التي من شأنها حماية المواطن والمجتمع من مثل هذه الانتهاكات وكما يجوز لها بإحالة الموضوع للجهة القضائية المختصة إن كان لها مقتضى.</p> <p>10- التزام صاحب العمل الذي يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للتوظيفة الذي تعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التي لحقته بتعويض عادل جابر للضرر المدني والنفسي والأدبي بالإضافة إلى العقوبة الجزائية بسبب ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بالمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.</p>	<p>5- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال بعدم التمييز ضد المواطنين ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ومنحهم الأولوية، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم.</p> <p>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، أو في إتاحة الفرصة لشغل الوظائف الشاغرة.</p> <p>7- الالتزام في حالة وجود خلل في تمثيل جميع شرائح المجتمع سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو لذوي الاحتياجات الخاصة، بإعادة التوازن وإصلاح الخلل من خلال التمييز الإيجابي عند التعيين في حدود الوظائف الجديدة أو الشاغرة، وذلك لمدة مؤقتة وسمولة تسمح بإصلاح أي خلل.</p> <p>8- لا يجوز للمسؤولين ولأرباب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة للتعينين أو الترقى أو أي مزايا وظيفية أو تدريبية تتضمن تمييزاً غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالبي التدريب والترقى والبعثات.</p> <p>9- التزام المسؤولين وأرباب العمل بالتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين الموظفين أو نتيجة اضطهاد أي عامل أو عاملة أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المذهبية أو الطائفية أو اللغوية، واتخاذ التدابير التي من شأنها حماية المواطن والمجتمع من مثل هذه الانتهاكات وكما يجوز لها بإحالة الموضوع للجهة القضائية المختصة إن كان لها مقتضى.</p> <p>10- التزام صاحب العمل الذي يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للتوظيفة الذي تعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التي لحقته بتعويض عادل جابر للضرر المدني والنفسي والأدبي بالإضافة إلى العقوبة الجزائية بسبب ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بالمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

المادة الثالثة عشرة

	القانون رقم 1971 لسنة 1971	القانون رقم 1971 لسنة 1971
	<p><b>الباب الرابع</b> <b>العقوبات الجزائية</b> مادة (12)</p> <p>مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها أي قانون آخر، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على (3000 د.ك) ثلاثة آلاف دينار كويتي، كل من يخالف أحكام هذا وتكون العقوبة <u>الحبس</u> لمدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على (5000 د.ك) خمسة آلاف دينار كويتي إذا ارتكبت <u>الجريمة</u> من أحد الممثلين القانونيين للقطاع العام إذا ثبت أنه أصدر مثل هذه الأفعال بقصد إحداث تمييز بين المواطنين وإثارة الفتنة أو عدم المساواة، وفي كل الأحوال إذا وقعت <u>الجريمة</u> من موظف علم أو من في حكمه وفقاً لأحكام المادة (43) من القانون رقم (31) لسنة 1971 <u>المشار إليه</u> يتم عزله من الوظيفة العامة ويتم حرمانه من الترشح لعضوية كل المجالس والهيئات العامة أو التعيين عضواً بها وحرمانه من الاشتراك في أي انتخابات لأعضاء المجالس والهيئات العامة وحرمانه من مزاولة المهنة الحرة بالنسبة لممارستها ، كل ذلك ما لم يرد إليه اعتباره وفقاً لقواعد رد الاعتبار، ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر تكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على 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 المكون للجريمة إلى الاقتتال أو الفتنة بين أفراد المجتمع ونتج عنه وفيات وقتلى أو جرحى أو تسبب في نعرات طائفية أو دينية أو عقائدية أو مذهبية أو قبلية أو عشائرية أو عرقية أو تسبب في تفريق أبناء المجتمع الكويتي ونسيجه وأحدث بلبلة وازعاجات من هذا القبيل أو</p>	<p><b>الباب الرابع</b> <b>العقوبات الجزائية</b> مادة (13)</p> <p>مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر، يعاقب بعقوبة جرمية جنحة بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على (3000 د.ك) ثلاثة آلاف دينار كويتي، كل من يخالف أحكام هذا القانون سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، وتكون العقوبة <u>بالحبس</u> لمدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على (5000 د.ك) خمسة آلاف دينار كويتي إذا ارتكبت <u>المخالفة</u> من أحد الممثلين القانونيين للقطاع العام <u>من القياديين ومن في حكمهم</u> إذا ثبت أنه أصدر مثل هذه الأفعال بقصد إحداث تمييز بين المواطنين وإثارة الفتنة أو عدم المساواة، وفي كل الأحوال إذا ثبتت <u>الأفعال الإجرامية</u> من أحد <u>العاملين بالقطاع العام ومن في حكمه</u> يتم عزله من الوظيفة العامة ويتم حرمانه من الترشح لعضوية كل المجالس والهيئات العامة أو التعيين عضواً بها وحرمانه من الاشتراك في أي انتخابات لأعضاء المجالس والهيئات العامة وحرمانه من مزاولة المهنة الحرة بالنسبة لممارستها ، كل ذلك ما لم يرد إليه اعتباره وفقاً لقواعد رد الاعتبار، ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر تكون العقوبة جنابية والسجون مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على 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 المكون للجريمة إلى الاقتتال أو الفتنة بين أفراد المجتمع ونتج عنه وفيات وقتلى أو جرحى أو تسبب في نعرات طائفية أو دينية أو عقائدية أو مذهبية أو قبلية أو عشائرية أو عرقية أو تسبب بتفريق أبناء المجتمع الكويتي ونسيجه وأحدث بلبلة وازعاجات من هذا القبيل أو كساد أن يحدث</p>

	المادة 10	المادة 11
<p>- إضافة عقوبة تكميلية تتناسب مع الفعل المؤثم وتمنع تكراره .</p>	<p>شرح واحتقان وصراع وخرق للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي وسواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وسواءً كان بالفعل أو الامتناع عن الفعل وسواءً قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري كما لو كان معرضاً أو شريكاً أو مآزرراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت عنها أو أخفى عن أجهزة الدولة ما يفيد التمييز أو كان موافقاً وسمح أو سهل ارتكاب هذه الأفعال الإجرامية .</p> <p>ويسري حكم هذه المادة على الممثل القانوني لكل وسيلة من الوسائل الإعلامية المسموعة والمرئية والمكتوبة وأي وسيلة إلكترونية تهدد الأمن والنظام العام وسواءً وقعت هذه الأفعال داخل دولة الكويت أو خارجها طالما كان يمثلها أحد مواطني دولة الكويت أو أحد المقيمين على أرضها بصورة مشروعة أو غير مشروعة .</p> <p><u>وتقضى المحكمة بقلق تلك الوسيلة .</u></p>	<p>شرح واحتقان وصراع وخرق للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي وسواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وسواءً كان بالفعل أو الامتناع عن الفعل وسواءً قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري كما لو كان معرضاً أو شريكاً أو مآزرراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت عنها أو أخفى عن أجهزة الدولة ما يفيد التمييز أو كان موافقاً وسمح أو سهل ارتكاب هذه الأفعال الإجرامية .</p> <p>ويسري حكم هذه المادة على الممثل القانوني لكل وسيلة من الوسائل الإعلامية المسموعة والمرئية والمكتوبة وأي وسيلة إلكترونية تهدد الأمن والنظام العام وسواءً وقعت هذه الأفعال داخل دولة الكويت أو خارجها طالما كان يمثلها أحد مواطني دولة الكويت أو أحد المقيمين على أرضها بصورة مشروعة أو غير مشروعة .</p>

3

	النص كما أدرجه إليه المصنف	النص بالترقيم القانوني
<p>- لضبط الصياغة .</p>	<p>مادة (13)</p> <p>يحق لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالادعاء بطلب التعويض بشأن أي فعل مخالف لمبدأ تكافؤ الفرص أو لأي فعل فيه تعريض على التمييز بطريقة مباشرة أو غير مباشرة .</p> <p>مادة (14)</p> <p>تختص النيابة العامة دون غيرها بسلطة التحقيق الجنائي والتصرف والادعاء في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون .</p>	<p>مادة (14)</p> <p>يحق لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالادعاء بشأن أي فعل مخالف لمبدأ تكافؤ الفرص أو لأي فعل فيه تعريض على التمييز بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، مع الاحتفاظ بحقه في المطالبة بالتعويض المناسب إذا كان المدعى هو المتضرر المباشر من الفعل أو الامتناع عن الفعل .</p> <p>مادة (15)</p> <p>تختص النيابة العامة دون غيرها بسلطة التحقيق الجنائي والتصرف والادعاء في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولو لم يتم رفع دعوى من صاحب العلاقة إذا وصل لعلمها ما يعتبر بمثابة إخبار .</p>

الحذف

الإضافة

التعديل

المادة	النسب كما ألتصفت إليه القانون	النسب بالاصحاح القانون
	<p>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 أمام محكمة التمييز.</p> <p>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.</p> <p>مادة (15)</p> <p>على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.</p> <p>أمير دولة الكويت صباح الأحمد الصباح</p>	<p>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 أمام محكمة التمييز.</p> <p>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.</p> <p>مادة (16)</p> <p>على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ أحكام هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.</p> <p>أمير دولة الكويت صباح الأحمد الصباح</p>

الهدف

الإضافة

التعديل

**مرفق رقم (2)  
نسخة من الاقتراح بقانون**

State of Kuwait



٢٦٩  
١٣  
دولة الكويت

٢١ فبراير ٢٠١٢

المحترم

السيد رئيس مجلس الأمة

تحية طيبة وبعد،،،

نتقدم إليكم بالاقترح بقانون المرفق بشأن تكافؤ الفرص، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية،  
برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر مع إعطائه صفة الاستعجال.

مع خالص التحية

مقدمو الاقتراح

عدنان سيد عبدالصمد

د. خليل عبدالله أبيل

د. عودة عودة الرويعي

عبدالوهاب محمد البابطين

حمدان سالم العازمي

يحال إلى لجنة الشؤون التشريعية والقانونية  
ويوزع على الأعضاء  
مع إعطائه صفة الاستعجال

٢٠١٢/٢/٢١

## اقتراح بقانون بشأن قانون تكافؤ الفرص

- بعد الاطلاع على الدستور .
- وعلى القانون رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الجزاء والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (١٧) لسنة ١٩٦٠ بإصدار قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ في شأن الهيئات الرياضية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (١٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٩ في شأن الجمعيات التعاونية والقوانين المعدلة له،
- وعلى المرسوم بالقانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له ،
- وعلى القانون رقم (١٢) لسنة ١٩٩٦ بالموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ،
- وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية والقوانين المعدلة له،

- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل بالقطاع الأهلي والقوانين المعدلة له،
- وعلى القانون رقم (١) لسنة ٢٠١٦ بإصدار قانون الشركات .
- وعلى المرسوم الصادر في ١٩٧٩/٤/٤ بشأن نظام الخدمة المدنية وتعديلاته، وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

## الباب الأول

### الجهات المعنية بتطبيق القانون

#### التعريفات

##### مادة (١)

لأغراض تطبيق أحكام هذا القانون يكون للألفاظ والعبارات الواردة أدناه المعاني المبينة أمام كل منها ما لم يقتض سياق النص دلالات لمعنى آخر ، وهذه الجهات هي المعنية بتطبيق وتنفيذ هذا القانون، وذلك حسب ما يأتي:

**القطاع العام:** يشمل جميع الجهات الحكومية ومؤسساتها وإداراتها وهيئاتها ومن يمثلها والشركات التي تملكها الدولة أو التي تساهم فيها بأكثر من خمسين بالمئة من رأسمالها شاملاً كل ما سوف يُنشأ 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 (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل بالقطاع الأهلي ، ويقصد بالشركات والمؤسسات الخاصة والفردية بحسب قانون الشركات رقم

(١) لسنة ٢٠١٦ المسجلة بالمناقصات العامة أو تشارك فيها الدولة بنسبة أقل من خمسين بالمئة .

**القطاع النفطي:** يشمل جميع الشركات أو المؤسسات وأصحاب الأعمال النفطية الذين يزاولون الأعمال بموجب امتياز أو ترخيص من الحكومة أو يقومون بتنفيذ تلك الأعمال كمقاولين أو مقاولين من الباطن ، حسب ما نص عليه القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل بقطاع الأعمال النفطية وهو يشمل عمال النفط الكويتيين الذين يشتغلون لدى أصحاب الأعمال النفطية وذلك حسب ما نص عليه القانون .

**الجمعيات التعاونية:** كل جمعية ينشئها أشخاص طبيعيين أو اعتباريون طبقاً لأحكام المرسوم بالقانون الكويتي رقم (٢٤) لسنة ١٩٧٩ في شأن الجمعيات التعاونية - لمدة محددة أو غير محددة - بقصد الارتفاع بالمستوى الاقتصادي والاجتماعي لأعضاء الجمعية والمساهمين عن طريق إتباع 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 المزارعين الكويتية وغيرها.

**جمعيات النفع العام:** جميع الجمعيات الحكومية التي تقدم خدمات للمجتمع وعلى سبيل المثال جمعية المحامين/جمعية الصحفيين/جمعية المهندسين .. )، والتي تتبع أو تكون تحت رقابة ومتابعة وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويكون لها ميزانيات مخصصة من الدولة وتتم المراقبة عليها من قبل الوزارة المعنية ولها قانون ينظم عملها وانتخاباتها وواجباتها.

**جمعيات النفع الخاص:** جماعة تضم عددًا 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 الاشتغال بالأمر السياسية ، والتي يتم إشهارها

بالطرق القانونية المتبعة بالدولة ومنها على سبيل المثال - المبرات الخيرية وغيرها ممن ينتهج ذات العمل والنشاط.

النقابات المهنية: وهي تنظيم يقوم على أساس تنظيم المهنة وممارسة العمل والمهنة، إذ ينطوي تحت لوائها مجموع الأفراد الذين يعملون في قطاع معين أو في مهنة معينة، ولذلك تعتبر من القنوات المنظمة الهامة للعمل الجماعي والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات التي تعترض طريق أعضائها من المكونين لها أو المنظمين إليها، سواء في سعيهم للنهوض بأوضاعهم المعنوية والمادية أو في سعيهم للارتقاء بمجتمعهم ووطنهم، فضلاً عن تنظيم ممارسة المهنة ووضع الآداب والأخلاقيات الخاصة بها، كما هو الحال على سبيل المثال بالنسبة لنقابة العاملين 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 والمهنة إنشاء اتحادات للعمال الذين يشتغلون في مؤسسة واحدة أو حرفة واحدة أو صناعة واحدة، أو بمهن أو صناعات أو حرف متماثلة أو مرتبط بعضها ببعض، أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية وتمثلهم في جميع الأمور المتعلقة بشؤون العمال، وأجاز المشرع الكويتي كذلك للعاملين بالقطاع الحكومي أو النفطي تكوين مثل هذه الاتحادات أو النقابات.

الهيئات الرياضية: يقصد بالهيئات الرياضية الهيئات التي تؤسس بالتطبيق لأحكام المرسوم بقانون رقم (٤٢) لسنة ١٩٧٨ 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 اللعاب الرياضية واللجنة الأولمبية.

## الباب الثاني

### الأحكام العامة

#### مادة ( ٢ )

يقصد بقانون (مبدأ تكافؤ الفرص) هو إتاحة ظروف وشروط ومعايير موحدة أمام جميع المواطنين من أجل حصولهم على استحقاقات متماثلة تتناسب مع كفاءة كل منهم ونزاهته وإبداعه وقدرته على تقديم أعمال ذات مردودات إيجابية للوطن، بحيث تتعادل الحقوق مع الواجبات المفروضة، بما يؤدي لشيوع أعلى حدود العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، وضمان حصول جميع المواطنين على فرص متساوية وضمان القضاء على أنواع المعاملة 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 العقيدة أو بالمذهب أو التوجه الفكري أو الفتوي أو الحسب أو النسب أو الوساطة أو المحسوبية .

#### مادة ( ٣ )

يهدف هذا القانون إلى حظر التمييز العنصري بصورة مباشرة أو غير مباشرة لمحاربة 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 تعطيل أو عرقلة ممارسة الحقوق والحريات الأساسية أو اللصيقة بشخصية الإنسان أو التمتع بها أو ممارستها على قدم المساواة في الميدان العملي أو العلمي أو السياسي أو

الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو الديني أو المعنوي أو في ميدان آخر من ميادين الحياة العامة أو الخاصة.

#### مادة ( ٤ )

يعد كل ما يخالف هذا القانون جريمة يعاقب عليها القانون أو تدرج تحت اسم جريمة جنحة مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص وهي الجريمة التي تمس الوحدة الوطنية على أساس عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتسبب التفرقة في عملية التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والتدريب والبعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين المواطنين وأحقية المتقدمين والعالمين والمتعاملين معهم دون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح وتحقق النزاعات والتفرقة بين نسيج الشعب الكويتي وتقود للتمايز بين الناس من ناحية وانتهاكاً لحقوقهم وحررياتهم الوظيفية والعامة من ناحية أخرى ويطبق على مرتكبيها العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون.

## الباب الثالث

## نطاق التطبيق

## مادة ( ٥ )

تلتزم جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون، بتطبيق أحكامه في جميع تعاملاتها مع المواطنين سواءً كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاغلين للوظائف العامة أو الخاصة أو المتقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتريين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص المهنية أو غير ذلك من التعاملات، سواءً 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 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 دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة.

## مادة ( ٦ )

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 أي 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 بكافة أنواعها .  
ويسري هذا الحكم ولو وقعت الأفعال السابقة من أي فرد سواءً أكان في منصب عام أو خاص دون استخدام الوسائل السابقة .

**مادة ( ٧ )**

لا يجوز لأي موظف عام أو خاص أن يمتنع عن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص أو أن يمارس التمييز العنصري وفقاً لهذا القانون أثناء أدائه لوظيفته تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في الوظيفة سواءً 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 ( ٨ )**

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

**مادة ( ٩ )**

بالنسبة للقطاع الخاص ومن في حكمه (بالمعنى الخاص المنصوص عليه بالمادة الأولى ممن يشملهم هذا القانون)، فإنه 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 سواءً عند التعيين أو أثناء أداء الوظيفة تجاه أي فرد من الأفراد أو تجاه أحد العاملين في تلك الجهات بأي صورة كانت سواءً أكان هذا التمييز قد اتخذ بصورة قرارات أو لوائح أو أي صورة أخرى من صور أداء وظائفهم.

## مادة ( ١٠ )

بالنسبة لجمعيات النفع العام أو الخاص والهيئات الرياضية والنقابات المهنية 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 الفرض أو يلخص 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 المنتسبين لها أو المشتركين فيها أو تجاه أي عضو من الأعضاء العاملين فيها.

## مادة ( ١١ )

بالنسبة لجميع المؤسسات التعليمية الحكومية أو 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 وفقاً لهذا القانون، ومراعاة التقيد بالمعايير والأحكام الآتية:

١- شروط ومعايير القبول.

٢- شروط ومعايير التقييم واختبارات النجاح.

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

٤- المزايا والتسهيلات والخدمات والأنشطة الرياضية والثقافية والفنية.

٥- شروط ومعايير الفصل أو الطرد.

٦- شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التأديبية.

٧- شروط ومعايير تعيين الخريجين أو المتقدمين لوظائف التدريس في الجامعات العامة والخاصة.

٨- أي مزايا أخرى غير ما ذكر سابقاً.

مادة ( ١٢ )

التزام جميع القطاعات المنصوص عليها بالمادة الأولى من هذا القانون بجميع أحكام هذا القانون بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً لما يأتي:

- ١- 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 بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو لكونه من ذوي الاحتياجات الخاصة، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل تحت طائلة المساءلة القانونية الجزائية والمساءلة المدنية إن كان لها مقتضى.
- ٢- المتقدم للوظيفة أو طالب الترقية أو التدريب أو الطالب لبعثة دراسية الذي يرفض طلبه الحق في الحصول على إقرار مكتوب في شأن مؤهلات والنطاق التعليمي والتدريب والخبرة المهنية وغير ذلك مقارنة مع الشخص المتقدم الآخر والذي حصل على تلك الوظيفة أو الترقية أو التدريب أو الحاصل على البعثة وما يميز به عن غيره ممن يماثله في التقدم للوظيفة.
- ٣- 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.
- ٤- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باتخاذ تدابير لمنع التمييز بين المواطنين العاملين أو المتعاملين معهم والحيلولة دون اضطهادهم أو تعرضهم لأي نوع من أنواع التحريض على التمييز.

- ٥- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال بعدم التمييز ضد المواطنين ذوي الاحتياجات الخاصة أو ذوي الإعاقة ومنحهم الأولوية، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم.
- ٦- التزام المسؤولين وأرباب الأعمال باحترام مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في توزيع أنواع الوظائف بين شرائح العاملين المختلفة من الرجال والنساء وذوي الاحتياجات الخاصة، أو في إتاحة الفرصة لشغل الوظائف الشاغرة.
- ٧- الالتزام في حالة وجود خلل في تمثيل جميع شرائح المجتمع سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو لذوي الاحتياجات الخاصة، بإعادة التوازن وإصلاح الخلل من خلال التمييز الإيجابي عند التعيين في حدود الوظائف الجديدة أو الشاغرة، وذلك لمدة مؤقتة ومعقولة تسمح بإصلاح أي خلل.
- ٨- لا يجوز للمسؤولين وأرباب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة للتعيين أو الترقى أو أي مزايا وظيفية أو التدريبية تتضمن تمييزاً غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالبي التدريب والترقي والبعثات.
- ٩- التزام المسؤولين وأرباب العمل بالتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين الموظفين أو نتيجة اضطهاد أي عامل أو عاملة أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المذهبية أو الطائفية أو الفئوية، واتخاذ التدابير التي من شأنها حماية المواطن والمجتمع من مثل هذه الانتهاكات وكما يجوز لها بإحالة الموضوع للجهة القضائية المختصة إن كان لها مقتضى.
- ١٠- التزام صاحب العمل الذي يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للوظيفة الذي تعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التي لحقته بتعويض عادل جابر للضرر المادي والنفسي والأدبي بالإضافة إلى العقوبة الجزائية بسبب

ارتكابه لجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليها بالمادة الثالثة عشرة من هذا القانون.

## الباب الرابع العقوبات الجزائية

### مادة ( ١٣ )

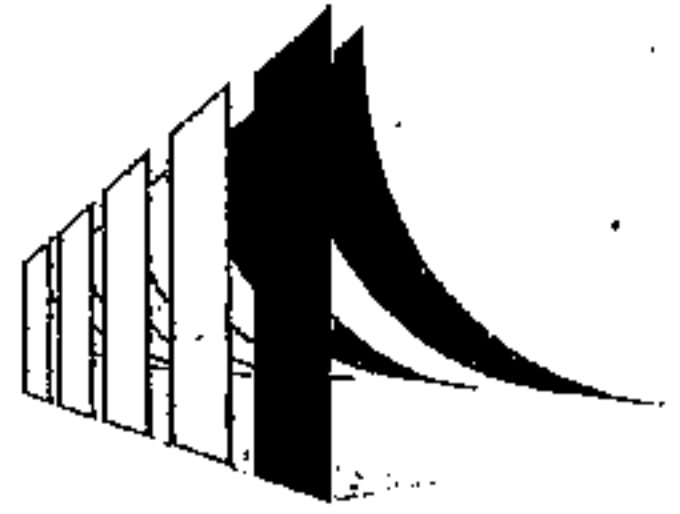
مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر، يعاقب بعقوبة جريمة جنحة بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على ( ٣٠٠٠ د.ك ) ثلاثة آلاف دينار كويتي كل من يخالف أحكام هذا القانون سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، وتكون العقوبة بالحبس لمدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تزيد على ( ٥٠٠٠ د. ك ) خمسة آلاف دينار كويتي إذا ارتكبت المخالفة من أحد الممثلين القانونيين للقطاع العام من القياديين ومن في حكمهم إذا ثبت أنه أصدر مثل هذه الأفعال بقصد إحداث تمييز بين المواطنين وإثارة الفتنة أو عدم المساواة، وفي كل الأحوال إذا ثبتت الأفعال الإجرامية من أحد العاملين بالقطاع العام ومن في حكمه يتم عزله من الوظيفة العامة ويتم حرمانه من الترشح لعضوية كل المجالس والهيئات العامة أو التعيين عضواً بها وحرمانه من الاشتراك في أي انتخابات لأعضاء المجالس والهيئات العامة وحرمانه من مزاوله المهن الحرة بالنسبة لممارسيها ، كل ذلك ما لم يرد إليه اعتباره وفقاً لقواعد رد الاعتبار، ومع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد يعاقب عليها قانون آخر تكون العقوبة جنائية والسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على سبع سنوات والغرامة التي لا تقل عن ( ١٠٠٠٠ د. ك ) عشرة آلاف دينار كويتي ولا تزيد على ( ٥٠٠٠٠ د. ك ) خمسين ألف دينار كويتي فيما لو تسبب الفعل المكون للجريمة إلى الاقتتال أو الفتنة بين أفراد المجتمع ونتج عنه وفيات وقتلي

أو جرحي أو تسبب بنعرات طائفية أو دينية أو عقائدية أو مذهبية أو قبلية أو عشائرية أو عرقية أو تسبب بتفريق أبناء المجتمع الكويتي ونسيجه وأحدث بلبلة ونزاعات من هذا القبيل أو كاد أن يحدث شرخ واحتقان وصراع وخرق للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي وسواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وسواءً كان بالفعل أو الامتناع عن الفعل وسواءً قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري كما لو كان محرصاً أو شريكاً أو مازراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت عنها أو أخفى عن أجهزة الدولة ما يفيد التمييز أو كان موافقاً وسمح أو سهل ارتكاب هذه الأفعال الإجرامية .

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

#### مادة ( ١٤ )

يحق لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة بالادعاء بشأن أي فعل مخالف لمبدأ تكافؤ الفرص أو لأي فعل فيه تحريض على التمييز بطريقة مباشرة أو غير مباشرة ، مع الاحتفاظ بحقه في المطالبة بالتعويض المناسب إذا كان المدعي هو المتضرر المباشر من الفعل أو الامتناع عن الفعل .



مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

### مادة ( ١٥ )

تختص النيابة العامة دون غيرها بسلطة التحقيق الجنائي والتصرف والادعاء في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولو لم يتم رفع دعوى من صاحب أو أصحاب العلاقة إذا وصل لغلمها ما يعتبر بمثابة إخبار.

### مادة ( ١٦ )

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 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 ( ١٧ )

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

أمير دولة الكويت  
صباح الأحمد الصباح

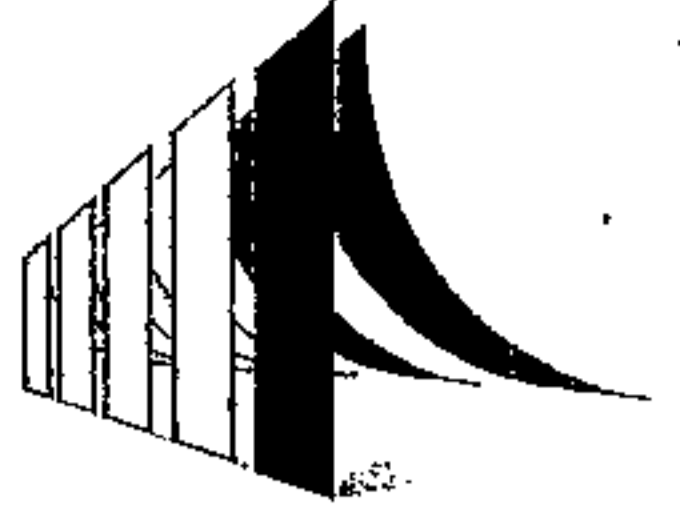
## المذكرة الإيضاحية للاقتراح بقانون بشأن قانون تكافؤ الفرص

مبدأ تكافؤ الفرص، يُعد من البوابات الرئيسة لتحقيق العدالة الاجتماعية ، فتكافؤ الفرص "ليس شعاراً يُرفع، أو ادعاءً يُدعى" ، وإنما هو عبارة عن إرادة سياسية واستراتيجية وطنية، تتجه بصدق نحو إزالة كل المعوقات والعوامل التي تميز بين المواطنين، وقد درج مصطلح (تكافؤ الفرص) على ارتباطه في الذهن - غالباً - بالفرص التعليمية والوظيفية - بالدرجة الأولى - رغم ارتباطه بجميع نواحي الحياة المختلفة التي يعيش فيها الفرد، وتعتبر من حقوقه مقابل واجباته تجاه نفسه والآخرين ثم وطنه، فهو معيار تقدم أي مجتمع في جميع مجالات الحياة.

ويعمل مبدأ تكافؤ الفرص على تقليل الفجوة النوعية بين أبناء الوطن الواحد في جميع المجالات، وغيابه يسهم في اتساع الرقعة بين واقع المجتمع ونظم العمل فيه.

ولا يتوقف تكافؤ الفرص عند مستويات التعليم وآلياته وكفاءة من ينتسب إليه، بل يعمل مبدأ التكافؤ على إتاحة الإمكانيات 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، فلكل فرد قدراته الخاصة المختلفة عن الآخر وجهده 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 .



State of Kuwait

مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

فمبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص هو القاسم المشترك بين هذه المجتمعات التي تغذي السير نحو الديمقراطية، والمساواة هي السمة الأساسية للعدالة الاجتماعية.

وإذا تحقق مبدأ التكافؤ تحققت المساواة في عضوية المجتمع المدني والدولة السياسية، أي في الانتماء إلى الأمة ، فإنه يقود بدوره إلى المساواة السياسية ، أي إلى التساوي في الحقوق والحريات العامة، ويفتح آفاقاً رحبة للكفاح الإنساني لتقليص التفاوت ، وتقليص العدم (عدم المساواة وعدم الحرية وعدم الكفاية وعدم التميز وعدم المثابرة وعدم الكفاءة وعدم العدالة) ، فالترجمة العملية لهذه المساواة هي تساوي الشروط والأحوال ، فلكل مجتهد نصيب ، ولكل حامل نصيب مختلف.

ولا شك أن هناك إدراكاً عميقاً لأهمية تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الأفراد، سواء بموجب أحكام الدستور الكويتي، أو بموجب التوجيهات والتوجيهات الأميرية السامية من التأكيد على تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين ، كما تؤكد هذه التوجيهات السامية على أن الإنتاجية العالية والمردودات الإيجابية التي يؤديها الفرد هي بمثابة المعيار الرئيس للانتماء الوطني وللمواطنة الصالحة ، وبالتالي فهي المقياس للحقوق المترتبة للمواطنين.

يعد تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص ميداناً واسعاً جداً، إذ يشمل المساواة في توزيع مكتسبات التنمية بين القطاعات المختلفة بدولة الكويت، وفي التعيينات في المؤسسات العامة والخاصة ، وفي الترفيعات والامتيازات الوظيفية ، وفي التوزيع المنصف للأعباء الوظيفية بين المكلفين، وفي عدالة القبول في الجامعات وتوزيع المنح الدراسية بين الطلاب.

لكن يبقى أهم مجالات تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص هو ما يتعلق بالتعيينات في المناصب العليا وفي المراكز الوظيفية المتقدمة ، هذا المجال الذي يشكل الجذع الرئيس الذي تتفرع منه مجالات تكافؤ الفرص الأخرى، والذي إذا ما تم تفعيله بشكل

صحيح من خلال اختيار القيادات العليا وتعيينها ووفقاً لجدارتها وأهليتها ونزاهتها واستقامتها فستتفعل حينذاك صناعة القرار في باقي المجالات كي تسود الحاكمية الرشيدة وتترسخ قيم العمل المؤسسي في جميع أجهزة ومؤسسات الدولة.

فضلاً عن تأكيد الدستور الكويتي لمبدأ المواطنة باعتباره الأساس الذي يقوم عليه نظام الدولة ، ويرتكز مبدأ المواطنة في جانبه القانوني على مبدئين أساسيين ، هما مبدأ تكافؤ الفرص والذي لم تكتف المادة (٨) من الدستور بإقراره كمبدأ دستوري وإنما التزمت الدولة بضمان تحقيقه لجميع المواطنين فنصت على أن ((تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين)) ، والمبدأ الثاني هو العدل والحرية والمساواة أمام القانون وفي جميع الحقوق والواجبات العامة والذي أقرته المادة (٧) من الدستور بالنص على أن (( العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين)) وأكدت على هذا المبدأ أيضاً المادة (٢٩) من الدستور موضحةً 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).

والمتتبع لباقي نصوص مواد الدستور في الباب الثالث يجدها تصب بهذا المعنى للمبدئين الأساسيين.

ولا يخفى أن دولة الكويت قد أرست هذه المبادئ عن طريق المشاركة والتصديق على الاتفاقات الدولية مع الأمم المتحدة بترسيخ مبادئ العدل والحرية والمساواة.

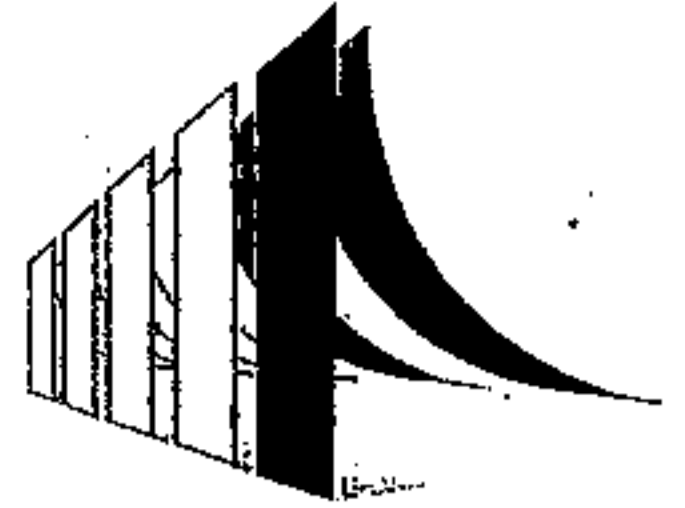
إلا أن هناك مساحة شاسعة بين النصوص الواردة في الدستور والتشريعات وما يشهده به الواقع من قصور شديد في تطبيق القانون من ناحية، وعدم فعالية إجراءات الإنصاف عن طريق القضاء من ناحية أخرى ، مما ترتب عليه تراجع في احترام سيادة القانون وزيادة كبيرة في الظواهر السلبية للوحدة الوطنية ومبدأ تكافؤ الفرص

ومنها الحض على التمييز العنصري لفئات من المجتمع الكويتي ونسيجه سواءً 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 السلبي غير المشروع .

حيث إن إصدار هذا القانون تأكيد لتكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين عن طريق وضع أهداف واضحة تمنع استمرار هذه الظواهر السلبية وذلك بوضع قواعد تشريعية مفصلة تحدد التزامات جميع 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 في الدولة.

وقد أوضحت المادة (١) من الباب الأول من هذا القانون التعاريف للجهات المعنية بتطبيق وتنفيذ القانون والتي تشمل القطاع العام والقطاع الأهلي أو الخاص والقطاع النفطي والجمعيات التعاونية وجمعيات النفع العام وجمعيات النفع الخاص والنقابات المهنية والهيئات الرياضية والمرافق العامة.

وأوضحت المواد (٢-٣-٤) من الباب الثاني الأحكام العامة لهذا القانون والتي تفسر المقصود من مبدأ تكافؤ الفرص وحظر التمييز المباشر أو غير المباشر بين المواطنين وتجريمه تحت مسمى جريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص بوصفها الجريمة التي تمس الوحدة الوطنية على أساس عدم وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وتسبب في التفرقة في عملية التوظيف والمحاباة في التعيين والترقية والتدرج الوظيفي والتطوير والمزايا الوظيفية الأخرى وأيضاً التدريب والحصول على البعثات الدراسية والبرامج التعليمية وغيرها من الوسائل والأعمال المخالفة للعمل الوظيفي بين



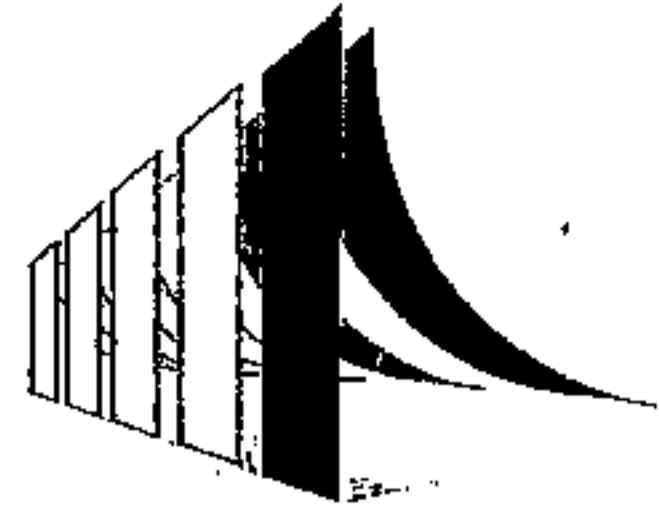
مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

المواطنين وأحقية المتقدمين والعاملين والمتعاملين معهم دون أساس من القانون أو النظام أو اللوائح والتي تحقق النزاعات والتفرقة بين الشعب الكويتي وتحديث تميز بين الناس من ناحية وانتهاكاً لحقوقهم وحررياتهم الوظيفية العامة من ناحية أخرى وينطبق على مرتكبيها العقوبات المنصوص عليها بهذا القانون، فيما يتعلق بممارستهم لأي حق من حقوقهم الدستورية أو القانونية قبل الأجهزة الحكومية أو أي شخص عام أو خاص والذي يقوم على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المذهب أو التوجه الفكري أو الفئوي أو الحسب أو النسب أو الواسطة أو المحسوبية أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة الإعاقة دون أن يستند لمعايير موضوعية مشروعة.

وأوضحت المواد ( ٥ - ٦ - ٧ - ٨ - ٩ - ١٠ - ١١ - ١٢ ) في الباب الثالث على التزام جميع قطاعات الأعمال المنصوص عليها في المادة الأولى بحسب التعاريف بتطبيق أحكام هذا القانون في جميع تعاملاتها مع المواطنين سواءً كعاملين أو متقدمين للعمل أو شاغلين للوظائف العامة أو متقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشتريين 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 وضمان الإنصاف ووقف الانتهاكات لحقوق الإنسان على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المذهب أو التوجه الفكري أو الفئوي أو الحسب أو النسب أو الواسطة أو المحسوبية أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية وخاصة لذوي الاحتياجات الخاصة دون أن يستند في ذلك لمعايير موضوعية ومشروعة ، ومنع جميع القطاعات أو من يمثلها وأي عضو أو موظف أو عامل في هذه الجهات



State of Kuwait

مجلس الأمة  
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

باستخدام أي وسيلة من وسائل الإعلام أو الطباعة أو النشر أو الوسائل الإلكترونية يكون فيها بصورة مباشرة أو غير مباشرة مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص أو التحريض على ممارسة التمييز ويشمل ذلك أي موظف عام أو خاص والوظائف العامة المدنية أو العسكرية وأجهزتها وإداراتها التابعة لها والوظائف في القطاع العام داخل الكويت وخارجها ويشمل القطاع الخاص بالمعنى المنصوص عليه في المادة الأولى وكذلك بالنسبة لجمعيات النفع العام أو الخاص والهيئات الرياضية والنقابات المهنية والجمعيات التعاونية وجميع المؤسسات التعليمية الحكومية والخاصة والمرافق العامة، والتزام جميع هذه القطاعات بمراعاة مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز وفقاً للمساواة في الأجر وفي التقدم للوظيفة والتمتع بالمزايا الوظيفية والتدريب أو في الحصول على البعثات الدراسية وتوفير التسهيلات المناسبة للعمل لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجال والنساء مع ما للمرأة من خصوصية في بعض نواحي الحياة العملية وما لها من مزايا خاصة كالأئمة والرضاعة ورعاية الطفولة، والتزام المسؤولين وأرباب العمل باتخاذ التدابير لمنع التمييز بين المواطنين أو المتعاملين معهم وكذلك فيما يخص ذوي الاحتياجات الخاصة ومنحهم الأولوية والتزام المسؤولين وأرباب العمل باحترام مبدأ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص في توزيع أنواع الوظائف بين شرائح العاملين وإصلاح أي خلل في تمثيل جميع شرائح المجتمع وإعادة التوازن من خلال التمييز الإيجابي عند التعيين وأن لا يتضمن تمييزاً غير مشروع والتحقيق في أي شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين الموظفين أو نتيجة اضطهاد أي عامل أو عاملة أو نتيجة الإساءة للاعتبارات الشخصية أو الدينية أو العقائدية أو الاجتماعية أو المذهبية أو الطائفية أو الفئوية واتخاذ التدابير التي من شأنها حماية المواطن والمجتمع من مثل هذه الانتهاكات بإحالتها للجهة القضائية المختصة، والتزام من يخالف ذلك بتعويض العامل أو المتقدم للوظيفة عن الأضرار التي لحقت بتعويض

عادل جابر للضرر المدني والنفسي والأدبي بالإضافة إلى الحق في مقاضاته بجريمة مخالفة مبدأ تكافؤ الفرص إذا كان له مقتضى.

كما جاءت المواد (١٣-١٤-١٥-١٦) من الباب الرابع لتضع العقوبة المناسبة عن أي مرتكب لجريمة تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص باعتبارها جريمة جنحة تصل عقوبتها بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر أو بغرامة لا تزيد على (٣٠٠٠ 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 (٥٠٠٠ د.ك) خمسمئة دينار كويتي إذا ارتكبت المخالفة من أحد الممثلين القانونيين للقطاع العام من القياديين ومن في حكمهم في حال إذا ثبت أن أحد هذه الأفعال بقصد إحداث تمييز بين المواطنين وإثارة الفتنة أو عدم المساواة مع عقوبة العزل من الوظيفة العامة والحرمان من الترشح لعضوية المجالس والهيئات العامة والحرمان من مزاوله المهن الحرة ، وتزداد العقوبة إلى عقوبة جنائية والسجن مدة لا تقل عن خمس سنوات ولا تزيد على سبع سنوات أو الغرامة التي لا تقل عن (١٠٠٠٠ د.ك) عشرة آلاف دينار كويتي ولا تزيد على (٥٠٠٠٠ د.ك) خمسين ألف دينار كويتي فيما لو تسبب الفعل المكون للجريمة إلى الاقتتال أو الفتنة بين أفراد المجتمع ونتج عنه وفيات وقتلى أو جرحى أو تسبب بنعرات طائفية أو دينية أو عقائدية أو مذهبية أو قبلية أو عشائرية أو عرقية أو تسبب بتفريق أبناء المجتمع الكويتي ونسيجه وأحدث بلبلة ونزاعات كادت أن تحدث شرخاً واحتقاناً وصراعاً وفروق للوحدة الوطنية بالمجتمع الكويتي سواءً بطريقة مباشرة أو غير مباشرة وسواءً كان بالفعل أو الامتناع عن الفعل وسواء قام الشخص بنفسه بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو تحريض على التمييز العنصري كما لو كان محرصاً أو شريكاً أو مآزرراً أو داعماً أو عالماً بالجريمة وسكت



دولة الكويت

State of Kuwait

عنها أو أخفى عن أجهزة الدولة ما يفيد التمييز أو كان موافقاً وسمح أو سهل ارتكاب هذه الأفعال الإجرامية.

ويسري هذا الحكم على الممثل القانوني لكل وسيلة من الوسائل الإعلامية المسموعة والمرئية والمكتوبة وأي وسيلة إلكترونية تهدد الأمن والنظام العام سواء وقعت هذه الأفعال داخل دولة الكويت أو خارجها طالما كان يمثلها أحد مواطني دولة الكويت أو أحد المقيمين على أرضها بصورة مشروعة أو غير مشروعة.

وقد حددت المواد (١٤ - ١٥ - ١٦) حق الادعاء لكل من له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة والحق بالمطالبة بالتعويض للمدعي المتضرر من الفعل أو الامتناع عن الفعل، وجعل الاختصاص في التحقيق الجنائي للنيابة العامة ومنحها الحق في التصرف بالادعاء المباشر في جميع الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون ولو لم يتقدم أحد برفع الدعوى طالما وصل لعلمها بما يعد إخباراً بوقوع مثل هذه الجريمة بالمجتمع الكويتي، واختصاص دائرة الجنايات في المحكمة الكلية بنظر الدعاوى الجزائية لهذه الجرائم واستئنافها أمام محكمة الاستئناف والطعن فيها أمام محكمة التمييز.

## **الفصل التشريعي الخامس عشر**

### **دور الانعقاد العادي الثالث**

#### **لجنة الشؤون التشريعية والقانونية**

##### **التقرير رقم (15)**

**التقرير ( الخامس عشر )** للجنة الشؤون التشريعية والقانونية عن

الاقتراح بقانون بشأن تكافؤ الفرص .

**إعداد : أ. / إبراهيم الميهي**

**مراجعة : أ. / عمر عبداللطيف العجيل**