



United Nations
High Commissioner for Human Rights
Chair-Rapporteur
Working Group
on discrimination against women and girls
Palais Wilson
52, rue des Pâquis
1201 Geneva

M 13/2024
Geneva, 16 January 2024

The Permanent Mission of the State of Kuwait to the United Nations Office in Geneva presents its compliments to the Chair-Rapporteur of the Working Group on discrimination against women and girls and has the honor to refer to the request of the Chair-Rapporteur dated 27 October 2023 (INT/CV/FIR/KWT/27860) to provide written information on the status of implementation of the recommendations formulated in the report A/HRC/35/29/Add.2.

The Permanent Mission of the State of Kuwait would like to transmit the following:

فيما يدخل ضمن اختصاص وزارة الداخلية في هذا الخصوص كما يلي:

الرد على التوصية رقم (99):

99 (أ)

فيما يتعلق بالتصديق على البروتوكول الاختياري لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعلى الصكوك الدولية الأخرى والمتعلقة بحقوق الإنسان، نشير إلى أن دولة الكويت تعمل دائماً على تعزيز وحماية حقوق الإنسان بشكل عام من خلال دستورها الذي يضم العديد من المواد التي تتوافق مع الصكوك والمواثيق الدولية ذات العلاقة، فقد انضمت الكويت إلى العديد من الاتفاقيات في مجال حقوق الإنسان والتي منها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في عام 1996 والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في عام 1996، بالإضافة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري في عام 1968 واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1994، واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة في عام 1994، واتفاقية حقوق الطفل لعام 1991 كما انضمت الكويت إلى البروتوكولين الاختياريين الملحقين باتفاقية حقوق الطفل لعام 2004.

99 (ب)

- سحب التحفظات على المادة (2/9) والمادة (16/و) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة: حيث أن المادة (9) في فقرتها 2 من الاتفاقية المذكورة أنفاً جاء في نصها "منح المرأة حقاً مساوياً فيما يتعلق بجنسية أطفالها": الثابت في التشريع الوطني الكويتي أن الجنسية تكسب بالدم أي بتسلسل الولد عن أبيه فقد قضت المادة الثانية من قانون الجنسية الكويتي بأن كل من يولد لأب كويتي يكون كويتياً، ولكن يتبع الابن أمه الكويتية في جنسيتها في الحالات التي يتعذر فيها معرفة الأب أو معرفة جنسيته فوفقاً لقانون الجنسية في المادة (2/5) إجاز منح المرأة الكويتية جنسيتها لأبنائها إذا توفر التالي: (... إذا كان أبوه الأجنبي أسيراً أو قد طلق أمه طلاقاً بائناً أو توفي عنها).



- أما المادة (16/و) من الاتفاقية المشار إليها... على أساس تساوي الرجل والمرأة في نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال: فيما يتعلق بحق تساوي الرجل والمرأة في الولاية والوصاية فوفقا لقانون محكمة الأسرة رقم (2015/12) والذي جاء لتنظيم حق المرأة في الولاية والوصاية على ابنائها في المادة (3) والمادة (5) قد منح المرأة حق الولاية والوصاية التعليمية والصحية.

99 (ج)

إلغاء جميع الأحكام التمييزية في قانون الأحوال الشخصية وقانون الجنسية وقانون الجزاء وضمان المساواة أمام القانون: انطلاقا من مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات فهو مبدأ مستقر ومعمول به بصفة عامة دون تمييز في ذلك بين الجنسين حيث نصت المادة (29) من الدستور الكويتي على أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون في القانون وفي الحقوق والواجبات العامة ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين".
أما فيما يتعلق بالأحكام الخاصة بقانون الجنسية فإن المسائل ذات الصلة بالجنسية تعد من الأعمال المتصلة بسيادة الدولة ولا تخضع للرقابة القضائية، إلا أنه وإعمالا بأحكام المرسوم بالقانون رقم 20 لسنة 1981، فنص على إنشاء دائرة بالمحكمة الكلية للنظر في المنازعات الإدارية حيث ينص في المادة (1) منه على أن "بالمحكمة الكلية الإدارية تشكل وتختص دون غيرها بالمسائل الآتية: الطلبات التي يقدمها الأفراد أو الهيئات بإلغاء القرارات الإدارية النهائية عدا القرارات الصادرة في شأن مسائل الجنسية والإقامة وإبعاد غير الكويتيين...".

99 (د)

سن التشريعات تتوافق مع مبادئ اتفاقية مجلس أوروبا بشأن منع ومكافحة العنف ضد المرأة والعنف العائلي (اتفاقية إسطنبول) لمنع ومكافحة ومعالجة جميع أشكال العنف الجسدي: وهنا نشير إلى أن دولة الكويت وافقت على قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/134 بشأن المبادئ المتعلقة بمركز المؤسسات الوطنية لتعزيز وحماية حقوق الإنسان (مبادئ باريس) كما وافقت دولة الكويت على الميثاق العربي لحقوق الإنسان وتقوم بتنفيذ التزاماتها حيال ذلك، هذا بالإضافة إلى سن قانون رقم 67 لسنة 2012 والمعني بإنشاء الديوان الوطني لحقوق الإنسان، إلى جانب ذلك تم إصدار قانون رقم 16 لسنة 2020 يجرم العنف ضد المرأة ويحدد آليات البلاغ عن حالات العنف وكذلك العقوبات التي تنال كل من يتجاوز القانون.

99 (هـ)

إنشاء آلية فعالة ومستقلة تتيح للنساء ضحايا العنف تقديم الشكاوى، فقد جاء القانون رقم 16 لعام 2020 ليضع آليات التعامل مع المعنفين والمتضررين من العنف الأسري وغيره من أشكال العنف، كما جاء في ثناياه الآليات التي يتم بها تقديم البلاغ.

99 (ز)

ضمان امتثال قانون العمل للمعايير الدولية بما في ذلك إجازة الأمومة والمساواة في الأجر: وهنا نشير إلى المواد (24-25-26) من قانون العمل رقم 2010/6 والتي تجيز الحق للمرأة بالتمتع بحقوق متساوية في الأجر والعمل مع الرجل وكذلك تمنحها حق التمتع بإجازة أمومة مدفوعة الأجر.

99 (ح)

التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين رقم 2011/189: فقد جاء في القانون رقم 2015/68 بشأن العمالة المنزلية بهدف حماية حقوق العمالة المنزلية حيث حدد القانون حقوق العامل المنزلي والتزامات صاحب العمل تجاهه، كما

جاء قانون الجزاء لينظم ويختص فيما يتعلق بأي جرم أو اعتداء وعنف منزلي يتعرض له العامل المنزلي.

2. Avenue de l'Ariana, 1202 Genève



99 (ط)

إلغاء نظام الكفالة: فقد جاء التشريع الوطني رقم (1980/67) لتنظيم نظام الكفالة من خلال مواده المتعلقة بتعريف الكفالة وأركانها وآثارها.

الرد على التوصية رقم (100):

100 (ج)

فيما يتعلق بتدريب موظفي الشرطة والقضاء على النحو الواجب: وهنا نؤكد على أنه يتم تدريب المختصين من أعضاء قوة الشرطة في تلقي بلاغات العنف والتعامل مع المعنفين من خلال ما جاءت به المادة الثانية الفقرة السادسة من القانون رقم 2020/16: تنظيم برامج تدريبية لجميع المعنفين بالتعامل مع حالات العنف والإيذاء بمن فيهم من فرق الضبط والتحقيق "...

الرد على التوصية رقم (101):

- فيما يتعلق بالإطار المؤسسي حول النقاط التالية نفيديكم بالتالي:

101 (ب)

التعجيل بإنشاء المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، وهنا نشير إلى القانون رقم (2015/67) المعني بإنشاء ديوان حقوق الإنسان وهي مؤسسة تعنى بالمحافظة على حقوق الإنسان وكرامته فقد جاءت المادة الثانية من هذا القانون لتمنح الشخصية الاعتبارية والاستقلالية في ممارسة مهامه وأنشطته واختصاصات، من ثم فإن دولة الكويت لا تأنوا جهدا في تطبيق المواثيق الدولية ذات الصلة بحماية وصون حقوق الإنسان.

101 (ج)

أما فيما يتعلق باستخدام يوم المرأة الكويتية للتوعية بالتمييز: فقد حرصت دولة الكويت على إبراز دور المرأة القيادي وما حققته من إنجازات عديدة في شتى المجالات والنواحي، واعتمدت عرض هذه الإنجازات والتجارب في يوم المرأة الكويتية، حيث إنه وبموجب قانون صدر في شهر مايو رقم 17 لعام 2005 بشأن حصول المرأة على حقوقها السياسية في المشاركة في العملية الانتخابية ترشيحا وانتخابا وبناء على ذلك تم اعتماد هذا التاريخ كاحتفالية بحصول المرأة على حقوقها وكذلك لعرض ونشر إنجازات ما توصلت إليه المرأة الكويتية من نجاحات في كافة المجالات.

الرد على التوصية رقم (103):

103 (أ)

فيما يتعلق بتطبيق التدابير المؤقتة لضمان المساواة في التمثيل العام والتمثيل السياسي في الجهازين التنفيذي والتشريعي والقضائي: فمن التدابير التي اتخذتها الدولة في التصدي لجميع أشكال التمييز ضد المرأة وتمكينها، هي سن التشريعات الوطنية التي تساهم في تمكين المرأة من وصولها وتمثيلها في البرلمان الكويتي من خلال المرسوم الأميري رقم (2004/130) والذي أضاف تعديل المادة (1) من القانون رقم (1962/35) بشأن انتخابات أعضاء مجلس الأمة الكويتي، كما جاء القانون رقم (2005/17) ليمنح كل كويتي الحق في الانتخاب والترشح لمجلس الأمة محققاً بذلك مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في مباشرة حقوقهم بالتمثيل السياسي في الجهازين التنفيذي والتشريعي، إلى جانب ذلك سعت التشريعات الوطنية في دولة الكويت إلى ضمان حصول المرأة على حقها في العمل في السلك القضائي من خلال قرار النائب العام للمجلس الأعلى للقضاء الصادر في عام 2020 والذي مفاده تعيين المرأة في مناصب القضاء العليا كالقاضي رئيس دائرة في المحاكم الكويتية".



103 (ج)

فيما يتعلق بتنفيذ استراتيجية شاملة وفعالة وخطة عمل المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تواصل دولة الكويت تعزيز وكفالة المساواة بين الجنسين: فإن الدستور الكويتي قد وضع قاعدة عامة بشأن المساواة بين الجميع في نص مادته (29) "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين" بالإضافة إلى الحرص الدائم في الانضمام إلى الاتفاقيات الدولية المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة ومنها المرسوم الأميري رقم (1994/24) فضلا عن أن المرأة تتمتع بشغلها كافة المناصب والوظائف الإشرافية وحقوقها وواجباتها المناطة بكل وظيفة أسوة بالرجل والمعايير في التمييز والمفاضلة هي معايير الكفاءة والخبرة في أداء ما يسند إلى الموظف من مهام بدقة في حدود القوانين واللوائح المنظمة للعمل.

103 (د)

فيما يتعلق بإتاحة الفرصة لإنشاء الأحزاب السياسية بدلا من نظام التكتلات: فإن بهذا الشأن المتعلق في اعتماد إطار قانوني ينظم وجود الأحزاب السياسية للمشاركة في الحياة السياسية والاستعاضة عن المعمول به في الانتخابات في دولة الكويت، نود أن ننوه إلى أن المادة (6) من الدستور الكويتي نصت على أن "نظام الحكم في الكويت ديمقراطي، السيادة فيه للأمة مصدر السلطات جميعاً وتكون حماية السيادة على الوجه المبين بهذا الدستور". كما نصت المادة (43) من الدستور على أن "حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون ولا يجوز إجبار أحد على الانضمام إلى أي جمعية أو نقابة"، والمفاد مما تقدم أن نصي المادتين السابقتان لم يمنعا أو يحظرا تكوين الهيئات السياسية، كما أنهما لم يأمرتا بتكوينهما وإنما فوضا المشرع في هذا الشأن، وإن كان لدولة الكويت الرغبة في الاستجابة للتطور السياسي ونظام الانتخابات والاستفادة من مستجدات الفكر السياسي والتجارب الدستورية والانتخابية في الدول الأخرى، إلا أن ذلك مرهون بالحفاظ على وحدة الوطن واستقراره، وأن عدم السماح بإنشاء الأحزاب السياسية في دولة الكويت جاء لأبعاد سياسية وقانونية واجتماعية، وعليه نرى أن ذلك الأمر يدخل في نطاق اختصاصات السلطة التشريعية التي تعبر عن إرادة الأمة والتي حتى الآن لم تتجه لإصدار قانون ينظم وجود الأحزاب السياسية.

103 (هـ)

الإبقاء على ممارسة السماح للنساء بالتقدم لامتحان المدعين العامين: جاء القانون رقم (2001/35) ليحدد أسس اختيار وشغل وظيفة المدعي العام على أسس الكفاءة وفقاً لما نصت عليه المادة (8) من القانون سالف الذكر "ترقية أعضاء الإدارة العامة للتحقيقات حتى وظيفة مدعي عام على أسس الكفاءة".

103 (ح)

أما فيما يخص ضمان حرية التعبير وحرية التجمع وإعمالها بشكل منهجي للجميع، فإن حماية حرية التعبير للجميع وخاصة المدافعين عن حقوق الإنسان والمدونين، يكفلها الدستور الكويتي في مادته (36) حيث تمنح هذه المادة الصحافة المكتوبة والمسموعة الحرية في التعبير عن الآراء "حرية الصحافة والطباعة والنشر مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي يبينها القانون"، فقد نظمت المادة (43) من الدستور آلية التجمعات وتكوينها حيث نصت على "حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية، كما جاءت المادة (44) من الدستور لتؤكد في نصها على حق الأفراد في الاجتماع دون إذن أو إخطار مسبق وفقاً للشروط المباحة والتي يبينها القانون على أن يكون التجمع لأغراض سلمية ووسائله سلمية، كما نشير هنا إلى أنه تم تعديل القانون رقم (2006/3) بشأن المطبوعات والنشر عام 2016 حيث جاءت المادة (8) منه لتؤكد على "لا تخضع الصحف لأي رقابة مسبقة".



الرد على التوصية رقم (105):

105 (ب)

فيما يتعلق بالتوعية بالعنف، وإنشاء آليات ميسورة للإبلاغ عن حالات العنف المنزلي ورفع الشكاوى بشأنها: وهنا والتزاماً من دولة الكويت باحترام وإعمال الحقوق والحريات وفي كافة المبادئ والمواثيق والعهود والاتفاقيات ذات العلاقة بحقوق الإنسان والتي من شأنها العمل على صيانة كرامة الإنسان وتحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية بادرت دولة الكويت بالتصديق على اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة والمصدق عليها بالقانون رقم (1 لسنة 1991) والتي أصبحت جزءاً لا يتجزأ من التشريعات الوطنية، حيث جاء القانون رقم 2020/16 لحماية من العنف الأسري في مواده (الثامنة إلى السادس عشر) أشارت على آليات الإبلاغ والإجراءات المتبعة في تلقي البلاغ بالإضافة إلى العقوبات التي تنال المعتدي كما تناول هذا القانون تكوين لجان من اختصاصاتها حماية المعنفين وكذلك تثقيف المجتمع بالآثار المترتبة على العنف الأسري أو الجنسي وغيرها من أشكال العنف.

الرد على التوصية رقم (106):

106 (أ)

إيجاد حل مستدام لحالة النساء البدون لضمان عدم وقوعهن ضحايا للتمييز بشكل منهجي: الضوء على المرسوم الأميري رقم 467 لعام 2010 المعني بإنشاء الجهاز المركزي لمعالجة أوضاع المقيمين بصورة غير قانونية، حيث يعتبر الجهة المعنية بالمحافظة على حقوق وواجبات المقيمين بصورة غير قانونية وهو الجهة التي تقوم بكافة التدابير اللازمة لحصولهم على حقوقهم الأساسية من تعليم وصحة ومسكن وتعديل أوضاعهم إلى الوضع القانوني، من خلال اقتراح مشروعات قوانين ذات الصلة بالتنسيق مع الجهات المعنية، بالإضافة إلى إعداد الدراسات والبحوث المتعلقة بأوضاعهم وإبداء ما يراه من معالجات ومقترحات بخصوصها.

106 (ب)

ضمان بدائل لاحتجاز النساء: بالنظر إلى قانون السجون رقم 26 لسنة 1962 فقد جاء في ثنايا مواده (28-32) التدابير التي يتم التعامل مع المسجونين وفق الفئة (أ) حيث يحق لهم الرعاية الصحية، وزيارة ممن يرغبون به، ويجوز لمحبوس مقابلة المحامي على انفراد، كما لا يجوز تشغيلهم لحالتهم الصحية، أما فيما يتعلق بمعاملة السجينة أو الموقوفة لاسيما من تعلن حملها فقد حدد القانون سالف الذكر في مادته 33: تعفى من عمل بالسجن وتمنح رعاية طبية خاصة من حيث الغذاء والنوم، وتنقل إلى المستشفى عند اقتراب الوضع، كما أضافت المادة (34) حق المرأة المسجونة بإبقاء طفلها حتى يبلغ من العمر سنتين.

106 (ج)

تقليص الفجوة بين الحقوق الممنوحة للمرأة الكويتية وتلك الممنوحة للمهاجرات:

إنه فيما يتعلق بالمساواة في الحقوق الممنوحة للمرأة الكويتية ونظيراتها في الدولة سواء أكانت من تتمتع بالإقامة بأنواعها (الالتحاق بعائل، سياحية، عائلية، إقامة عمل الأهلي)، أو المقيمين بصورة غير قانونية، فإنه وفقاً للنظام العام والقائم في دولة الكويت الكل سواسية أمام القانون وفقاً لمادة الدستور (29) والتي نصت على "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين" كما تواصل دولة الكويت سن التشريعات الوطنية التي تضمن سلامة وصحة المقيمين والمهاجرين سواء على مستوى ساعات العمل وعدم استغلالهم في أعمال غير المكلفين بها، أو على مستوى الصحة وضمان التأمين الصحي لهم في تلقي العلاج والرعاية الصحية وذلك ضمن القانون رقم (2010/6) بشأن العمل في القطاع الأهلي، وقانون رقم (1999/1) بشأن التأمين الصحي.



فيما يدخل ضمن اختصاص الهيئة العامة للقوى العاملة هذا الخصوص كما يلي:

تعليقات الهيئة حول ملاحظات اللجنة:

يلاحظ الخبراء أن القانون المتعلق بالعمال المنزليين لا يوفر الضمانات المنصوص عليها في القانون العام للعمل المعمول به في البلد أو المعايير الدولية. ويحدد المرسوم الوزاري رقم 2302 لعام 2016 الحد الأدنى لأجور العمال المنزليين في 60 ديناراً كويتياً (أي ما يعادل 200 دولار أمريكي)، فيكفل للعمال المنزليين الأجر الأدنى نفسه الذي يتقاضاه غيرهم من العمال بموجب قانون العمل. ومع ذلك، لاحظ الخبراء مع القلق مدى تدني الحد الأدنى للأجور بالمقارنة مع تكاليف المعيشة والدخل المرتفع عموماً في البلد (تقديرات الدخل السنوي هي 40000 دولار للنساء و75000 دولار للرجال). واتخذ القانون خطوة إيجابية بمنع صاحب العمل من الاحتفاظ بجوازات العاملين، لكنه أقر ذلك في حالة موافقة العامل المهاجر. مع ذلك، لا توجد عقوبات ضد أصحاب العمل الذين يحتفظون بجوازات سفر العمال ولا آليات فعالة للرصد والإنفاذ، على الرغم من أهميتها الكبيرة لتنفيذ القانون بفعالية.

1- فيما يخص الحد الأدنى للأجور:

- تم إصدار القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية الجديدة للقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، حيث حددت اللائحة التنفيذية الجديدة الحد الأدنى للأجر في المادة (27) منها والتي نصت على "الحد الأدنى لأجر العامل المنزلي وما في حكمه بمبلغ (75) ديناراً كويتي فقط خمسة وسبعين ديناراً كويتياً ويصدر الوزير قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى لتحديد الحد الأدنى للأجور (مرفق).

2- فيما يخص العقوبات ضد أصحاب العمل الذين يحتفظون بجوازات سفر العمال وآليات الرصد والإنفاذ:

- نصت المادة (12) من القانون 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية على: "يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ بأي مستندات ووثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية إلى بناء على موافقة العامل المنزلي".

- وبالنسبة لآليات الإنفاذ فقد نصت المادة (32) من القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية الجديدة للقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية على: "في حال ثبوت أي شكوى ضد صاحب العمل أمام الإدارة المختصة عن إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون، أو عدم استلام العامل المنزلي من مكتب الاستقدام بدون عذر مقبول أو عدم للالتزام أمام جلسات التحقيق عند استدعائه، يحق للإدارة وقف إصدار سمات الدخول للعمالة المنزلية لصاحب العمل لمدة (6) أشهر وفي حال التكرار تضاعف المدة".

- كما ورد في البند الخامس - أحكام عامة من عقد العمل الثنائي النموذجي - الفقرة رقم (7)، والبند السابع - أحكام عامة من عقد العمل الثلاثي النموذجي - الفقرة رقم (7): "عدم احتفاظ صاحب العمل بأي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي لديه، مثل جواز السفر".

- وفي حال تعذر التسوية الودية بين الأطراف المتنازعة أو في حال امتناع المشكو في حقه عن مراجعة الإدارة المختصة بعد إعلانه، فإن النزاع يحال إلى المحكمة المختصة.

بالإضافة إلى اعتماد القانون بشأن العمال المنزليين والجهود التي تبذلها الحكومة لنشر القانون بخمس لغات في المطار وفي وسائل التواصل الاجتماعي، يشيد الخبراء بإنشاء مأوى تجريبي لخدمات المنازل عام 2014، تبلغ قدرته الاستيعابية 500 امرأة، وخلال

الزيارة، استمع الخبراء عن روايات مروعة عن تجاوزات تحدث، بينها امتناع أرباب العمل عن دفع أجور العمال المنزليين على مدى



سنوات واستخدام العنف في معاملتهم. ويعرب الخبراء مع الأسف لتدني مستوى الإبلاغ (على الأرجح بسبب الخوف من الانتقام) ولأن مرتكبي العنف لا يحاكمون بصورة منهجية، رغم ما يوجد من ضمانات قانونية، ومن شأن تطبيق الجزاءات المناسبة أن يشكل رادعا ويمنع تكرار هذه الانتهاكات.

- ويشاطر الخبراء أيضا المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال، ما ربت عنه من شواغل بشأن نظام الكفالة، فهذا النظام يتسبب في إضعاف العمال لأنه يربط كل عامل برب عمل معين، على نحو يتيح المجال لعلاقات مسيئة واستغلالية. فيما يخص ملاحظة الخبراء حول تدني مستوى الإبلاغ (بسبب الخوف من الانتقام) ولأن مرتكبي العنف لا يحاكمون بصورة منهجية، رغم ما يوجد من ضمانات قانونية:

- إن الهيئة العامة للقوى العاملة متمثلة في إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية اهتمت بسهولة تقديم العامل للشكوى والإبلاغ عن أية انتهاكات ترتكب بحقه من صاحب العمل، سواء عن طريق إرسال الشكوى بالبريد الإلكتروني الخاص بإدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية أو عن طريق سفارة بلده أو حضور العامل المنزلي بنفسه للإدارة، وقد أعلنت الإدارة عن مكان تقديم الشكاوى من العمالة المنزلية وذلك في وسائل التواصل الاجتماعي ولا تزال تعمل على ذلك من فترة لأخرى، وتسعى الهيئة العامة للقوى العاملة إلى إنشاء خط ساخن لتلقي شكاوى العمالة المنزلية على مدار الساعة.
- حيث تقوم إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية باستدعاء العامل المنزلي وصاحب العمل عن طريق الاتصال وذلك للحضور على مقر الإدارة للقيام بالتحقيق في الشكوى المقدمة من العامل المنزلي - سواء بحضوره أو عن طريق سفارة بلده أو عن طريق البريد الإلكتروني الخاص بالإدارة.
- وفي حال تعذر الوصول إلى صاحب العمل فإن الإدارة تقوم بالاستعانة بوزارة الداخلية لإحضاره إلى أقرب جلسة تحقيق لاستكمال إجراءات الشكوى.
- وقد حرصت الهيئة العامة للقوى العاملة على تطبيق القوانين الدولية الخاصة بحقوق الإنسان والحفاظ على الكرامة الإنسانية وحقوق العمالة المنزلية إضافة إلى ضمان الحماية القانونية لأطراف تعاقد العمالة المنزلية الثلاثة (العامل/ صاحب العمل/ مكاتب وشركات استقدام العمالة المنزلية) وذلك طبقا للقانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية.

وفيما يخص إنفاذ القانون والمتابعة والتأكد من تنفيذ نصوص القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية فإن الهيئة العامة للقوى العاملة المتمثلة بإدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية تقوم بمتابعة كل ما يرد إليها من شكاوى من أطراف تعاقد العمالة المنزلية وتسعى إلى حلها ودياً من خلال قيامها بتحصيل المستحقات المالية الخاصة بأصحاب الأعمال من مكاتب وشركات استقدام العمالة المنزلية حسب الشكاوى الواردة إلى الإدارة، أو إحالة هذه الشكاوى إلى المحكمة المختصة في حال تعذر تسوية النزاع ودياً.

- هذا وقد تم إعداد تنقيح لللائحة التنفيذية لقانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015 وذلك بهدف زيادة فاعلية وصلاحيات القانون، حيث تم إصدار القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية.
- ومن الجدير بالذكر أنه وقد تم إعداد عقود العمل الثنائية والثلاثية النموذجية المعتمدة لاستقدام العمالة المنزلية والتي أصبحت ملزمة منذ صدور القرار الوزاري رقم (2) لسنة 2020 المؤرخ في 2020/2/20 بشأن اعتمادها، وذلك في إطار الجهود لضمان تطبيق قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام القانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية (مرفق).
- أما بالنسبة للجهود المبذولة في تضمين القانون لعقوبات رادعة تمنع أصحاب العمل من مخالفة القانون والإخلال بالالتزامات بالعقد المبرم وأحكام القانون رقم 68 لسنة 2015، فإن إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية تقوم باتخاذ الإجراءات القانونية التي نص عليها القانون رقم 68 لسنة 2015 ضد أصحاب الأعمال المخالفين لأحكام هذا القانون:



نصت المادة 30 من القانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية أنه " في حالة ثبوت أي شكوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية يتم وقف إصدار أي سمات دخل لصاحب العمل للمدة التي تحددها اللائحة".

- وقد نص القرار الوزاري رقم (22) لسنة 2022 بالمادة (32): " في حال ثبوت أي شكوى ضد صاحب العمل أمام الإدارة المختصة عن إخلاله بالالتزامات المفروضة عليه بموجب القانون، أو عد استلام العامل المنزلي من مكتب الاستقدام بدون عذر مقبول، أو عدم الالتزام بالحضور أمام جلسات التحقيق عند استدعائه، يحق للإدارة وقف إصدار سمات دخول للعمالة المنزلية لصاحب العمل لمدة 6 أشهر وفي حال التكرار تضاعف المدة".
- وقد ضمن قانون العمالة المنزلية الكويتي واللائحة التنفيذية الخاصة به توفير آليات لحماية العامل المنزلي بعد تقديمه للشكوى، طبقاً للمواد التالية من اللائحة التنفيذية:
- المادة (35): "يحظر تسجيل بلاغ ترك عمل ضد العامل المنزلي بعد تقديمه بالشكوى إلى إدارة المختصة، على أن يسجل ضمن قاطني مركز إيواء العمالة الوافدة، وينظر في رفع الحظر بعد شهرين من تسوية الشكوى أو إحالتها إلى القضاء المختص".
- المادة (36): "على مدير الإدارة المختصة استصدار أمر بتمديد إقامة العامل المنزلي بصورة مؤقتة لحين الفصل في الشكوى نهائياً واستلامه كافة مستحقاته".
- المادة (38): "للهيئة ولدواعي المصلحة العامة الحق في إصدار أمر بنقل العامل المنزلي من صاحب عمل إلى صاحب عمل آخر، وذلك في الحالات التالية:
- ثبوت ارتكاب فعل أو قول أو إشارة ذات مدلول جنسي تصدر من قبل صاحب العمل أو ممن يقيمون معه اتجاه العامل المنزلي تس جسده أو عرضه، أو تخدش من حياته، بأي وسيلة كانت بما في ذلك وسائل التقنية الحديثة، دون الإخلال بحق العامل في اللجوء للمادتين (198 و 199) من قانون الجزاء.

التوصية (98)

- اتخذت دولة الكويت كافة التدابير للمساواة بين الرجل والمرأة في ميدان العمل، انطلاقاً من نص دستور دولة الكويت في المادة رقم (29) على أن "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، كما نصت المادة رقم (41) على أنه "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستجوبه الخير العام وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه".
- وبناء عليه، صدرت العديد من التشريعات الوطنية التي كفلت وصانت حقوق المرأة، منها قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010، الذي عرف العامل في الفقرة رقم (3) من المادة (1) بأنه "كل ذكر وأنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر" حيث أفرد القانون فصلاً كاملاً لتشغيل المرأة شمل التغطية التشريعية الضامنة لتمكين المرأة على سبيل المثال نصت المادة (26) على أن تستحق المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل"، وعليه فإن المساواة بين المرأة العاملة بالرجل في تقاضي نفس الأجر مقابل لنفس العمل دون أي تفرقة بينهما.
- حيث أن قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 نص في المادتين رقم (22-23) على التالي:
- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً، وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات



المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه، كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك.

- يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أئوتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط.
- القرار الوزاري رقم (177) لسنة 2021 بشأن حظر التمييز في التوظيف بالقطاع الأهلي وحظر التحرش الجنسي في أماكن العمل (مرفق).

الرد على التوصية رقم (99):

99 (ز)

- نصت المادة رقم (24) من قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 على التالي:
تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعة يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها.

- صدرت العديد من التشريعات الوطنية التي كفلت وصانت حقوق المرأة، منها قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010، الذي عرف العامل في الفقرة رقم (3) من المادة (1) بأنه " كل ذكر وأنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر" حيث أفرد القانون فصلاً كاملاً لتشغيل المرأة شمل التغطية التشريعية الضامنة لتمكين المرأة على سبيل المثال نصت المادة (26) على أن "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل"، وعليه فإن المساواة بين المرأة العاملة بالرجل في تقاضي نفس الأجر مقابل لنفس العمل بدون أي تفرقة بينهما.

- إن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 والقوانين المعدلة له يتضمن في الباب الرابع منه فصل كامل ينظم الأجر لما يحقق المساواة التامة بين العاملين في كافة مجالات العمل المختلفة.

99 (ح)

- التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين رقم (198) لسنة 2011، وضمان امتثال القانون الوطني لأحكام الاتفاقية ووضع آليات رصد مموله تمويلياً كافياً لضمان التنفيذ الفعال للقانون.
- تحتاج الهيئة العامة للقوى العاملة والجهات الحكومية والأهلية ذات الصلة إلى إجراء دراسة مستفيضة لبنود الاتفاقية والمزيد من الدراسات لسوق العمل على أرض الواقع، للعمل على التوفيق بين بنود الاتفاقية وقانون العمالة المنزلية الكويتي واللائحة التنفيذية الخاصة به وجميع القواعد واللوائح والنصوص القانونية المتعلقة بالعمل.

فيما يدخل ضمن اختصاص وزارة الصحة في هذا الخصوص كما يلي:

الرد على التوصية رقم (104):

104 (أ)

- العمليات الجراحية المتصلة بالجهاز التناسلي للمرأة يتم عملها بموافقة المريضة حسب قانون مزاوله المهنة رقم 2020/70.



104 (ب)

- توفير وسائل منع الحمل مجاناً للسيدات وهذا غير متاح في القطاع الحكومي ولكن جميع وسائل منع الحمل متوفرة في القطاع الأهلي وبأسعار زهيدة.

104 (ج)

- ضمان الحصول على خدمات الإجهاض فإنه تم إقرار قانون مزاولة المهنة 2020/70 والمادة في القانون 17 تختص في خدمات الإجهاض.

The Permanent Mission of the State of Kuwait to the United Nations Office in Geneva avails itself of this opportunity to renew to the Chair-Rapporteur of the Working Group on discrimination against women and girls, the assurances of its highest consideration.



N.D/r.b