

(Translated from Arabic)

**Ministry of Foreign Affairs
Coordination & Follow-up Department**

Discrimination against women in law and in practice:

The current status of laws concerning women's right to pass their nationality to their children on an equal footing with men

Under Act No. 70/1966, a second paragraph was added to article 5 of the Kuwaiti Nationality Act No. 15/1959 which states as follows: "Kuwaiti nationality may be granted to persons born in Kuwait to a Kuwaiti mother who reside in Kuwait until attaining their majority and whose foreign father has left or divorced the mother or has died. By decision of the Minister of the Interior, minors who fulfil the aforementioned conditions may be treated as Kuwaiti nationals in all respects until reaching the age of majority."

The Kuwaiti legislature is careful to avoid discrimination between men and women in any fields except those which touch upon the nature of the two sexes, upon common customs and traditions or upon the precepts of Islamic sharia law which is one of the main sources of legislation. The *corpus juris* contains guarantees to that end, ensuring that women are treated fairly in many fields. This enlightened approach by the legislature, the judiciary and civil society organizations sets a standard for women's rights and for what has come to be known as the empowerment of women.

Before examining the legislative framework for the advancement of women and prevention of discrimination against them, it should be pointed out that, as part of its strategic vision of non-discrimination, Kuwait has acceded to all the international human rights treaties and, in particular, those concerning women's rights. These include the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination promulgated by Act No. 23 of 1968; the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, promulgated by Act No. 1 of 1996; the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, promulgated by Decree No. 24 of 1994, as amended by Decree No. 105 of 2011; and the International Covenant on Civil and Political Rights, promulgated by Act No. 12 of 1996.

Kuwaiti women enjoy the same degree of legal protection as men under all legislation passed in Kuwait, such as the Personal Status Act No. 51 of 1984, the Criminal Code (Act No. 16 of 1960), the Prisons Act No. 26 of 1962 and the Juveniles Act No. 3 of 1983. However, what concerns us in this context is the situation of Kuwaiti women in regard to economic and social rights under Kuwaiti legislation.

1. The role played by Kuwaiti women in political and public life (political empowerment of women) and in senior positions in the civil service and the judiciary

The State's concern to protect the interests of women has led to the creation of a trained workforce in various occupational sectors. Under the Constitution, women have a guaranteed right to work, to choose the nature of their work, to go into business or to practise a profession. The State gives women access to education at all levels and allows them to work in the public sector on an equal footing with men. It also grants them special privileges, such as pre- and post-birth maternity leave on full pay, to enable them to play their role as mothers.

HRC/NONE/2015/34
GE.15-06169 (E) 300415 010515

1506169

Please recycle 



Women in Kuwait occupy numerous high-level posts. As we have pointed out on previous occasions, four Kuwaiti women were elected to the National Assembly (Parliament) in 2009. This was made possible by virtue of a legislative amendment promulgated in Act No. 67 of 2005 which gave women the right to present themselves as candidates for election to the National Assembly, thereby showing the extent to which Kuwait is endeavouring to ensure that women's rights are on a par with men's and that there is no discrimination between them. This, coupled with the fact that women are represented on the Municipal Council, is a good indication that women are now playing a much greater role than before in political life.

We would like to point out that the limited presence of women in the private sector, despite its growth, is not attributable to legislative or regulatory discrimination or to the National Labour Force Support Act. The reason lies in the fact that women themselves are averse to entering the private sector, preferring to work in the public sector where, with less effort, they can enjoy advantages in terms of salary, allowances and leave.

Kuwaiti women's role in social service is not limited to paid employment as they are also active in the voluntary sector where they work in civil society associations. Apart from operating in various cultural, social, artistic and professional fields, these associations also monitor and study issues affecting women and seek solutions thereto in collaboration with governmental and non-governmental bodies and institutions.

The labour legislation in Kuwait is in keeping with international norms and prohibits the forced or exploitative labour of both men and women. Moreover, article 42 of the Constitution prohibits the imposition of forced labour on anyone except in circumstances determined by law to be of national necessity and with equitable remuneration. The law also regulates the employment of women in ways that we will detail below and which are all consistent with the nature of women since they accord female workers greater care and protection and grant them advantages which help them to reconcile their occupational and domestic responsibilities.

In addition to the foregoing, with a view to protecting workers and safeguarding their rights, the State has ratified 19 ILO conventions to provide the maximum degree of protection for workers' rights. These include, in particular:

- The Forced Labour Convention, 1930 (No. 29);
- The Abolition of Forced Labour Convention, 1957, (No. 105);
- The Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111);
- The Minimum Age Convention, 1973, (No. 138);
- The Worst Forms of Child Labour Convention, 1999, (No. 182).

Kuwait has also concluded 7 bilateral treaties, as well as 13 memorandums of understanding, regulating exchange of labour.

In response to the second of the two issues raised in the communication concerning the fair treatment of working women, the following is an outline of the legislation granting rights to women in public sector employment in such a way as to enhance their role as workers while promoting their role in the home.

(a) The Civil Service Act and the Civil Service Regulations

These two enactments, which were promulgated by Legislative Decree No. 15 of 1979 and by a further decree issued on 4 April 1979, as amended, regulate the rights and obligations of public sector workers and afford them equality of treatment. Successive enactments concerning State employment contracts have also been issued, together with supplementary and implementing regulations. The Civil Service Regulations do not contain

any discriminatory provisions based on gender or origin; the conditions of recruitment and appointment are the same for all employees. There is also full equality between men and women in regard to salaries, allowances, other entitlements and all benefits in cash or in kind.

As further confirmation of the importance of women's rights, we may point out that the law grants them special leaves consistent with their particular nature, including family care leave and pre- and post-birth maternity leave, while female public sector workers who are pregnant and have a disability are entitled to special leave under the Disabilities Act. It is evident, therefore, that public sector employment regulations, far from discriminating between men and women, are in conformity with the Kuwaiti Constitution which guarantees equality among all citizens and does not discriminate on the basis of gender, language or religion.

(b) Private sector employment (Act No. 6 of 2010)

In its overall regulation of employment in this sector, the Act does not discriminate between men and women. In fact, section IV of the Act, which is devoted entirely to female employment, provides special protection for women and contains the following detailed provisions in this regard:

- **Equality of pay between men and women:** In accordance with the international conventions, under which women have the same right to work as men and are subject to the same labour legislation, it is only fair that men and women should receive equal pay for work of equal value.

Article 26 of the Act stipulates that: "Female workers are entitled to the same pay as male workers for performing work of equal value."

Prohibition of the employment of women on night work: The legislature has taken care to ensure appropriate conditions for female employment. The employment of women on night work is prohibited in order to protect them from any harm that might be caused to their social standing or health by spending the night outside their homes. An exception is made for certain occupations, such as health care, which, by their very nature, require women to work at night. This issue is covered by article 22 of the Act which stipulates that: "Women shall not be required to work at night between 10 p.m. and 7 a.m., with the exception of those who work in private hospitals, health centres, clinics and other institutions to be determined by decision of the Minister for Social Affairs and Labour. In all such cases, the employer shall ensure that security requirements are met and shall provide transportation to and from the workplace."

Prohibition of the employment of women in hazardous, physically demanding or harmful work: Article 23 of the Act likewise prohibits the employment of women in work that is harmful to their morals or exploits their femininity in a manner inconsistent with public decency or in institutions which provide services exclusively for men.

Protection of working mothers: Under article 24 of the Act: "A pregnant working woman shall be entitled to 70 days' paid maternity leave, non-deductible from her other leave entitlements, on condition that she gives birth during that period. The employer shall not terminate a woman's employment while she is on maternity leave, nor shall he dismiss her by reason of her absence from work due to a medically certified ailment associated with pregnancy or childbirth."

Two-hour rest period for breastfeeding: Article 25 of the Act stipulates that: "Working women shall be granted two hours to breastfeed their infant during the working day under the circumstances and conditions determined by ministerial decision. Employers shall provide childcare facilities for infants under 4 years of age at workplaces where more than 50 women or more than 200 workers are employed."

Health and safety rules in the workplace: The Private Sector Employment Act contains a number of provisions to protect all categories of workers. Under article 86, employers must take the necessary precautionary measures to protect workers from health hazards and occupational diseases arising from their work and must provide first aid and medical services. Under article 87, workers are required to make careful use of all means of protection at their disposal and to follow the health and safety instructions designed to safeguard them from occupational injuries and diseases. Under article 88, employers are required to make arrangements with an insurance company to cover their workers against the industrial injuries and occupational illnesses specified in articles 89–97. The ministry concerned has issued a number of ordinances, available by application to it, regarding such matters.

(c) Women’s social insurance rights

Kuwait believes that social insurance is a basic right of citizens and an important element in the social stability of the family. It therefore promulgated the Social Security Act No. 61 of 1976, as amended, which covers all Kuwaiti workers in the public, private and petroleum sectors. The Act is noteworthy for its wide and comprehensive coverage.

The social insurance rights enjoyed by women in Kuwait include incremental retirement pensions with a fixed minimum amount, as well as short-term benefits.

Kuwaiti women, like men, are entitled to a separation-from-service indemnity, commutation of part of their pension, a death grant and a survivor’s pension. They can make insurance contributions under section V (self-employment) and receive related benefits, as well as pensions due under the Welfare of Persons with Disabilities Act. They can combine rights (a retirement pension and any other benefit due, or an unlimited number of benefits if the insured person is incapacitated) and they can also combine inherited benefits due in their capacity as dependants of both their mother and their father if the latter are deceased.

Under the Social Security Act, an insured woman with children who is married, divorced or widowed is entitled to a retirement pension if she has 15 years of contributory service and has reached the pensionable age (40 years, as of the end of 2009).

Under the Act, a woman who is caring for a husband or child with disabilities is also entitled to a retirement pension if she has 15 years of contributory service, without having to meet any minimum age requirement.

The pension granted to a woman in the two above-mentioned cases is not subject to the deductions that generally apply to insured persons who are separated from service through resignation before reaching the age of 52.

In addition to the above, Kuwaiti women occupy high-level positions in all economic, social and cultural milieus as ministers, under-secretaries, directors general, businesswomen, university professors, scientific researchers at specialized research centres and legal consultants. There are also several female members of the Municipal Council; in other words, women are participating in the political decision-making process and this is one of the best indications that they do not suffer discrimination. Another positive development which has enabled women to take up positions in the judiciary was the approval by the Supreme Judicial Council of the appointment of 62 applicants, including 22 female law school graduates, as legal researchers and State prosecutors.

All the above goes to underline the fact that Kuwait is continuing its efforts to encourage women to be present on an equal footing with men in all possible fields. In conformity with the principles of justice and equality that are enshrined in the Kuwaiti Constitution as a basis for governance, there is reason to expect that Kuwaiti women will be given every opportunity to hold an ever-increasing number of high-level positions.

2. Housing welfare

Measures to ensure the housing welfare of Kuwaiti families are taken in implementation of constitutional provisions. The Constitution describes the family as one of the fundamental components of society; indeed, in article 9 the family is stated to be “the cornerstone of society”. Accordingly, the State concerns itself with families and provides them with safe and appropriate housing. However, the practical implementation of Act No. 47 of 1993, under which housing welfare is provided to Kuwaiti families, revealed that certain categories of Kuwaiti women, despite their special circumstances, were not covered by its provisions. The Act was therefore amended by Act No. 2 of 2011 in order to cover those categories, as follows:

- A paragraph was inserted at the end of article 15 stating that priority is to be given to applications from Kuwaiti women married to non-citizens who are naturalized. The applications must have been accepted and registered in or before 1989 and the applicants are deemed eligible to receive housing as of the date on which the husband is naturalized. These provisions apply without prejudice to those in the preceding paragraph, concerning persons who acquire Kuwaiti nationality by marriage. Moreover, the criteria for acceptance and registration of housing welfare applications still apply;
- Five new articles (28 bis, 28 bis (a), 28 bis (b), 28 bis (c) and 33 bis) were added to the Act. Article 28 bis establishes a number of exceptions to the provisions of article 28 whereby, without prejudice to the conditions concerning eligibility for a housing loan, the Credit and Savings Bank provides interest-free loans within the limits stipulated in article 28 to provide appropriate housing for Kuwaiti women who are irrevocably divorced or widowed and have children. Beneficiaries must not qualify for family housing welfare under the provisions of the Act or enjoy housing benefits, unless they have renounced those rights;
- The Credit and Savings Bank may provide female applicants meeting the conditions set forth in the aforementioned paragraph with appropriate low-cost rental accommodation, if they so request, instead of granting them a loan;
- Amiri Decree No. 324 of 2011 concerning the conditions, rules and procedures for granting housing loans and providing suitable accommodation was promulgated pursuant to the above-mentioned Act;
- The Decree sets forth the regulations under which particular categories can benefit from the provisions of the Act and specifies the conditions for the disbursement of housing welfare loans by the Credit and Savings Bank;
- The State also caters for the welfare of the families of women with disabilities and seeks to provide accommodation appropriate to their disability, to which end the Minister of State for Housing Affairs issued Ordinance No. 564 of 1993.

3. Social welfare

Kuwait has been a pioneer in the field of social solidarity, especially in respect of categories with special needs such as the elderly and persons with disabilities, as well as Kuwaiti women. Under article 11 of the Constitution: “The State undertakes to provide assistance for citizens who are elderly, infirm or unable to work.” Act No. 11 of 2007, concerning care of the elderly, established a number of social principles and regulatory frameworks to ensure that they receive optimum care and protection through:

- Residential care: A full range of services available round the clock;
- Day care: This is a service for the benefit of elderly persons who live with their families but receive institutional services such as physiotherapy;

- Home-based care: This type of care is a model with regard to the provision of free services and includes health, psychological and social care services as well as access to equipment and financial assistance. In order to emphasize the importance of family and social solidarity, elderly persons live with their families and the Ministry of Social Affairs and Labour (Department for the Care of Senior Citizens) provides care for them in their homes. The Department has a team of trained physiotherapists who visit senior citizens in their homes free of charge;
- Follow-up care: A follow-up system exists to provide advice and counselling for persons referred to institutions;
- Legal assistance: Elderly persons who are incapacitated are placed under mandatory legal guardianship, as provided for by law, in order to prevent others from taking advantage of them. Under Act No. 11 of 2007, a family member or relative may be appointed to care for an elderly person; they are paid an allowance for doing so and are liable to legal penalties if they are found to be negligent in respect of this duty of care;

Kuwait's endeavours in regard to care of the elderly have met with international praise and many countries have sought to draw from the country's experience in this field. The State's diligent provision of these diversified forms of care for elderly persons stems from its concern to ensure that they enjoy a natural social environment and remain integrated in society of which they are an important component.

4. Public assistance

At the beginning of the legislative process, the Government, guided by the deep-rooted principles underpinning Kuwaiti society, one of the most important of which is the time-honoured principle of social solidarity, issued Act No. 9 of 1962 which regulates public assistance and ensures that all Kuwaitis receive some protection from the State against the unpredictable vicissitudes of life. Certain loopholes and shortcomings that were found in the said Act were later remedied by Act No. 5 of 1968. The Public Assistance Act No. 22 of 1978, which was subsequently promulgated to regulate the conditions on which Kuwaiti families and individuals are entitled to receive assistance, covers the following major risks that Kuwaiti families may have to face:

- (a) Loss of the breadwinner, as in the case of widows and orphans;
- (b) Illness or incapacity of the breadwinner;
- (c) Financial inability of the breadwinner to support his family; for example, if incapacitated or imprisoned;
- (d) Other special circumstances such as crises affecting families not entitled to assistance.

Under the Act, additional support is also provided to families and individuals facing specific problems or for socially beneficial purposes other than those listed above.

In addition to the foregoing, the government agencies concerned, and most notably the Ministry of Social Affairs and Labour, provide citizens with financial assistance where warranted by their circumstances. This illustrates the State's concern to ensure a decent standard of living for families and individuals, and particularly widows and divorced women, who are unable to meet their own needs. The State has also developed the public assistance scheme by amending the Public Assistance Act in such a way as to ensure that people enjoy an adequate standard of living. Amiri Decree No. 23 of 2013 — which concerns the entitlement to and assessment of public assistance and was published in Al-Kuwait Al-Yawm, the official gazette, (edition 125, year 59) — stipulates the entitlement to public assistance of widows whose husbands have died and who have not remarried and of

women who have been irrevocably divorced from their husbands. Under the Decree, assistance is also available for the wives and children of prisoners. Each wife is considered as a separate household for the purposes of assessing the assistance, as are unmarried women over 18 and women between 35 and 60 years of age even if they have a provider. Women married to non-Kuwaitis and married Kuwaiti women over 55 years of age who have no known source of income can also receive public assistance. These are all public assistance benefits that are available to Kuwaiti women.

5. The National Development Plan and promotion of the role of women (economic empowerment of women)

The Five-Year Medium-Term Development Plan for the period 2010/11–2013/14 annexed to Act No. 9/2010 includes a section on human development policies.

The State attaches great importance to women, as shown by the development indicators for the period 2010–2013. There are increasing numbers of women in the labour market where, in 2013, they represented 51.4 per cent of the workforce in the private sector and 45 per cent in the public sector in which 20 per cent of them held senior positions. Moreover, the gender gap in education is closing as enrolment rates in general and higher education are higher for girls than boys. This has helped to ensure gender equality in education before the 2015 target date set for the achievement of the Millennium Development Goals.

Within the framework of the National Development Plan, the Ministry of Social Affairs and Labour is implementing a project for the economic empowerment of women, paragraphs 1, 2 and 3 of which make provision for:

1. Promotion of the social empowerment of Kuwaiti women by supporting their political rights, enhancing their role in decision-making positions, providing broader scope for their social participation, and overcoming obstacles that prevent them from making further legitimate achievements.
2. Development of an institutional mechanism to monitor women's, family and youth issues, keep track of the successes achieved and propose solutions to the failures encountered.
3. Contribution to the provision of housing welfare for certain categories of women by establishing a housing fund for divorcees, widows, women married to non-Kuwaitis, and unmarried women, which would assist more than 60,000 women.

Kuwaiti women hold senior positions in all the economic, social and cultural sectors. There are female ministers, under-secretaries, directors general, businesswomen, university professors, scientific researchers at specialized research centres and legal consultants. The Ministry of the Interior has established a Community Police Department, in which a number of female police officers have been appointed, and the Municipal Council has several female members. In other words, women are participating in the country's political decision-making process and this is one of the best indications that they are not subjected to discrimination.

6. Measures taken by the State for the advancement of women

1. The State has taken a number of measures to encourage female victims of domestic or sexual violence to report it to the police. Victims are provided with medical, psychological and legal assistance, as well as appropriate temporary shelter.
 - In order to resolve family disputes, and particularly those involving women, the State is preparing a **bill of law on the establishment of a family court in each of the country's governorates**. Under their mandate, the courts will be empowered to adjudicate in all personal status disputes and will have jurisdiction over all Kuwaitis

and non-Kuwaitis, regardless of their religion. This new legislative approach is designed to expedite the hearing of personal status cases, involving matters such as maintenance payments, child custody and divorce, by establishing a prosecution office specialized in family affairs and setting up, in each governorate, a centre offering dispute-resolution services and protection for family members against domestic violence and abuse. This constitutes an initiative taken by the State to protect women from violence.

- Under the terms of Administrative Decision No. 2411 of 2008, the Ministry of the Interior set up a **Community Police Department**. Its functions include: providing follow-up services as well as psychological and social support for victims of crime; and overseeing the resolution of problems and disputes between individuals, within families and among neighbours in a manner conducive to social harmony. This represents a qualitative improvement in the concept of policing in Kuwait insofar as cooperation between the police and the community is a prerequisite for stability and security and helps to promote positive relations between law enforcement officers and citizens.

We wish to make it clear that, whenever a complaint of domestic violence is filed at any police station, all the parties involved are usually reconciled in order to maintain family concord and preserve the traditions of Kuwaiti society.

2. The State has also presented to the National Assembly (the legislature) a bill of law on the establishment of a **Human Rights Office** which would be empowered to receive, examine and investigate complaints regarding violations of human rights, monitor the implementation of international human rights instruments, issue periodic reports on the human rights situation in Kuwait and offer advice on the legal procedures for addressing violations of human rights. The functions assigned to the Office in support of human rights in Kuwait are consistent with international human rights principles.

3. The State **reviews the legislation in force in order to ensure its conformity with international norms** and highlight the esteem in which equality and justice are held in Kuwait. To this end, a legislative review committee was formed at the Ministry of Justice and, pursuant to Decision No. 90/A of 2011 issued by the Minister for Social Affairs and Labour, a joint working committee was established to implement a project for the creation of a legislative environment conducive to the social empowerment of Kuwaiti women. Some members of the Council of Ministers' Committee on Women's Affairs also sit on the latter committee, the main functions of which include:

- (a) Identification of the Kuwaiti legislative enactments that provide protection for women against all forms of discrimination;
- (b) Examination of similar legislation in other Arab States and drawing thereon to make amendments or additions to some domestic legislation in a manner consistent with the goal of creating a social environment conducive to the elimination of all forms of discrimination against women;
- (c) Examination of studies that have been conducted in some Gulf and Arab States and drawing lessons therefrom in regard to the social empowerment of women;
- (d) Review of proposed legislation presented by members of the National Assembly on the subject of women's civil and political rights and preparing comments thereon for submission to the bodies concerned;
- (e) Liaison with the bodies concerned on the preparation of courses to raise public awareness concerning the importance of eliminating all forms of discrimination against women;

(f) Monitoring relevant statistics and studies by the competent governmental bodies in order to identify the various forms of discrimination against women and devise appropriate solutions to curb such discrimination in coordination with the State authorities concerned.

4. The Council of Ministers decided to establish a **Committee on Women's Affairs**, funded from the Council's budget since the Committee forms part of the Council's secretariat, with a view to achieving various objectives and implementing a strategy the main features of which are listed below:

- Organization of training courses to raise awareness of the role of women and explain women's rights and obligations;
- Empowerment of women so that they can play their role in overall development;
- Representation of Kuwait in conferences and international organizations and forums concerned with women's issues;
- Organization of conferences, symposiums and discussion groups on subjects relating to women's issues;
- Preparation of research papers, studies and reports on the social, cultural, political, economic, humanitarian and media-related aspects of women's issues;
- Commenting, at the request of governmental bodies, on bills of law, decrees and decisions relating to legal aspects of women's issues;
- Publication of bulletins and brochures outlining the Committee's objectives;
- Adoption of a comprehensive strategy applicable to broad and diverse categories of women, families, children and mothers and addressing contemporary issues of particular concern to women in Kuwait;
- Liaison with all the governmental bodies concerned with women's issues; this is done through its members responsible for coordination of the legal, educational, health and social aspects of all issues of concern to women;
- Organization of symposiums, presentations and briefings on treaties relating to women's rights, including a workshop on mechanisms for the development of national plans of action to implement the Security Council resolution. Organized in collaboration with the United Nations Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA), the workshop was held on 11 and 12 December 2012 in Kuwait and another workshop was held on the occasion of International Women's Day in 2013.

Mission permanente de l'Etat du Koweït

auprès de l'Office des Nations Unies

Genève



الوفد الدائم لدولة الكويت

لدى الأمم المتحدة

جنيف

Mrs. Frances RADAY
Chairperson-Rapporteur
of the Working Group
on the issue of discrimination against women
in law and practice
United Nations
High Commissioner for Human Rights
Palais Wilson
52, rue des Pâquis
1201 Geneva

OHCHR REGISTRY

23 MARS 2015

Recipients :.....SPD.....

.....

Enclosure :.....W.H.....

M 116/2015

Geneva, 23 March 2015

Dear Mrs. Raday,

In reference to your letter OL KWT 3/2014 dated 14 November 2014 in which you request the Government of the State of Kuwait to address a number of matters regarding the Kuwaiti legislative provisions on nationality, please find enclosed herewith, the response of the competent authorities of the State of Kuwait in this regard.

Please accept, Dear Mrs. Raday, the assurances of my highest consideration.


Jamal M.I. Al-Ghunaim
Ambassador
Permanent Representative

J.G./n.o.



مسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة :-

الوضع الحالي للقوانين الخاصة بحق المرأة في منح جنسيتها لأبنائها على قدم المساواة مع الرجل :-

تم إضافة الفقرة (ثانيا) للمادة الخامسة من قانون الجنسية الكويتي رقم 1959/15 بموجب القانون 1966/70 والتي تنص على انه (يجوز منح الجنسية لمن ولد في الكويت من ام كويتية وحافظ على الإقامة فيها حتى بلوغه سن الرشد وكان ابوه الأجنبي قد هجر امه او طلقها او توفي عنها ويجوز بقرار من وزير الداخلية معاملة القصر ممن تتوافر فيهم هذه الشروط معاملة الكويتيين من جميع الوجوه لحين بلوغهم سن الرشد).

حرص المشرع الكويتي على عدم التمييز بين الرجل والمرأة في أي مجال من المجالات - إلا ما أرتبط منها بطبيعة الرجل والمرأة على حد سواء أو بالعادات والتقاليد المرعية وبقواعد الشريعة الإسلامية باعتبارها مصدر رئيسي للتشريع - فقد وردت المنظومة التشريعية ضامنة لذلك ،



وتضمنت أحكام القضاء إنصافاً للمرأة في العديد من المجالات فبات هذا التيار المستنير في المجال التشريعي والقضائي ومجال مؤسسات العمل الأهلي ، يحمل لواء كفالة حقوق المرأة ودفعتها إلى أخذ مكانتها الإنسانية ، أو ما بات يعبر عنه (بتمكين المرأة) .

وقبل أن ندخل في البيان والإطار التشريعي للنهوض بعدم التمييز ضد المرأة ، فإنه التزاماً من الدولة ورؤيتها الاستراتيجية حيال عدم التمييز ضد المرأة فقد انضمت دولة الكويت إلى جميع الاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان بصفة عامة ، والمعنية بحقوق المرأة بصفة خاصة ومنها الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وقد صدر بها القانون رقم (23) لسنة 1968 واتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية المهينة والصادر بها القانون رقم (1) لسنة 1996 ، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الصادرة بالمرسوم رقم (24) لسنة 1994 المعدلة بالمرسوم رقم (105) لسنة 2011 ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر بالقانون رقم 12 لسنة 1996 .



كما أن المرأة الكويتية حظيت بالحماية القانونية المناسبة في جميع التشريعات الصادرة في الكويت أسوة بالرجل ومنها قانون الأحوال الشخصية الصادر بالقانون رقم (51) لسنة 1984 ، وقانون الجزاء الصادر بالقانون رقم (16) لسنة 1960 ، وقانون السجون رقم (26) لسنة 1962 وقانون الاحداث رقم (3) لسنة 1983 ،

غير أن الذي يخصنا في هذا التقرير هو بيان وضع المرأة الكويتية في مجال

(الحقوق الاقتصادية والاجتماعية) وذلك من خلال المنظومة التشريعية الكويتية

وبيان ذلك:-

أولاً: في مجال دور المرأة الكويتية في الحياة السياسية والعامّة

(تمكين المرأة سياسياً):

في كافة المجالات (الحياة السياسية والعامّة / تقلد الوظائف العامّة (القيادية / القضائية)

أن اهتمام دولة الكويت بالمرأة الكويتية أدى إلى خلق قوة عمل واعية في مختلف قطاعات العمل ، حيث كفل الدستور للمرأة الحق في العمل واختيار نوعه إلى جانب حريتها في مزاولة الأنشطة والأعمال التجارية والمهنية ، كما أتاحت الدولة للمرأة الكويتية جميع فرص التعلم بمختلف مراحلها وحق تقلد الوظائف العامّة متساوية في ذلك مع الرجل فضلاً عن تمتعها بمميزات خاصة لأداء دورها كأم مثل حصولها على إجازة وضع وإجازة أمومة بأجر كامل .



كما أن المرأة الكويتية تقلدت العديد من المناصب العليا فقد لاحظنا أن المرأة أصبحت عضواً في البرلمان الكويتي (مجلس الأمة) وذلك في انتخابات عام 2009 حيث فازت في عضوية البرلمان أربعة من نساء دولة الكويت ، وذلك بناءً على تعديل تشريعي أعطى لها الحق في الترشيح لعضوية مجلس الأمة مما يعكس مدى اهتمام الكويت كدولة بالمرأة وبحقوقها متساوية في ذلك مع الرجل دونما أي تمييز بينهما وذلك بموجب القانون رقم 67 لسنة 2005 والذي مقتضاه يكون من حق المرأة الترشيح لعضوية مجلس الأمة مما يعد خير دليل على تعاظم دور المرأة في الحياة السياسية عن ذي قبل فضلاً عن تمثيل المرأة في المجلس البلدي .

ونود أن نبين أن قلة عدد تمثيل المرأة في مجال القطاع الخاص رغم اتساع مجالاته إنما لا يرجع إلى تمييز بين المرأة والرجل في هذا المجال من الناحية التشريعية أو التنظيمية أو قانون دعم العمالة الوطنية وإنما مرده إلى عزوف المرأة على الدخول في هذا المجال وتفضيلها اللجوء إلى العمل في القطاع الحكومي للمميزات التي تعود عليهن من رواتب، ومكافآت وإجازات، مع تقديمهن جهداً قليلاً منه.

ولا يقتصر دور المرأة الكويتية في المساهمة في خدمة المجتمع على مشاركتها في قوة العمل مدفوعة الأجر بل يمتد ليشمل العمل التطوعي من خلال الجمعيات الأهلية التي تشمل أنشطتها مختلف المجالات الثقافية والاجتماعية والفنية والمهنية كما تشمل أيضاً متابعة قضايا المرأة ودراستها ووضع الحلول لها بالتعاون مع الهيئات والمؤسسات الحكومية والأهلية.

كما أن النظام القانوني للعمل في دولة الكويت يتبع الأنظمة العالمية في هذا المجال ، فيمنع العمل الإجباري واستغلال العمال سواء كانوا من الرجال أو من النساء كما حظرت المادة (42) من الدستور فرض أي عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل ، كما أن القانون قد راعى أمور تتعلق بتشغيل المرأة سوف نوردها تفصيلاً ، ولكنها في مجملها متلائمة مع طبيعتها فتحقق للمرأة العاملة مزيداً من الحماية والرعاية وكفل لها التسهيلات والإمكانات مما يعاونها على التوفيق بين مسؤولياتها في العمل والمنزل .



علاوة على ما تقدم ورغبة من الدولة في حماية العمال والمحافظة على حقوقهم صدقت دولة الكويت على 19 اتفاقية عمل دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية والتي من شأنها توفير أكبر قدر من الحماية لحقوق العمال ولعل من أبرز الاتفاقيات في هذا المجال:

- الاتفاقية رقم 29 (1930) الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي،
- الاتفاقية رقم 105 (1957) الخاصة بإلغاء العمل الجبري،
- الاتفاقية رقم 111 (1958) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة،
- الاتفاقية رقم 138 (1973) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام،
- الاتفاقية رقم 182 (1999) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

كما أبرمت الكويت (7) اتفاقيات ثنائية، بالإضافة إلى مذكرات التفاهم التي تتناول موضوعات تنظيم تبادل العمالة والتي بلغ عددها 13 مذكرة تفاهم.

وفيما يلي إطلالة على القوانين التي منحت المرأة حقوقاً في مجال الوظيفة العامة بما يدعم دورها في مجال العمل، وتعزيز دورها على المستوى الأسري وهو ما يعد رداً على ما أثير في المسألة الثانية من قائمة القضايا فيما يتعلق بالأنصاف للمرأة في مجال العمل:-

1- في مجال قانون ونظام الخدمة المدنية:-

الصادران بالمرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 ، والمرسوم الصادر في 1979/4/4 وتعديلاتهما يمثلان التشريعات الخاصة بحقوق وواجبات الموظفين ، والتي تمت المساواة فيهما ، حيث صدرت قوانين التوظيف المتعاقبة في الدولة فضلاً عن القرارات المكملة والمنفذة لهما ولم يتضمن نظام الوظيفة العامة تفرقة بسبب الجنس أو الأصل فشرط التعيين وشغل الوظائف واحدة ، كما أن هناك



مساواة كاملة في المرتبات والبدلات والمكافآت وكافة المزايا المادية والعينية ولا تفرقة فيما بين المرأة أو الرجل .

وتأكيداً لأهمية حقوق المرأة نجد أن القانون منحها إجازات خاصة تلائم طبيعتها مثل : إجازة رعاية الأسرة ورعاية الأمومة ، كما أوجب منحها إجازة للوضع فضلاً عن منح الموظفة المعاقة الحامل إجازة خاصة وفقاً لقانون المعاقين ، وفي إطار ما تقدم فإن النظم الحكومية في مجال الوظيفة العامة لا تنطوي على تفرقة بين الجنسين التزاماً بالمساواة التي كفلها دستور دولة الكويت للجميع فلا تفرقة بسبب الجنس أو اللغة أو الدين.

2- في مجال العمل في القطاع الأهلي : (القانون رقم 6 لسنة 2010) :-

هذا القانون لم يفرق بين الرجل والمرأة في مجال القواعد العامة للعمل في هذا القطاع، بل أنه أفرد باباً خاصاً في تشغيل النساء ووفر لهن حماية خاصة، فقد نص في الفصل الرابع على بعض الأحكام التفصيلية انفردت بها المرأة وهي:

- مساواة أجر المرأة لأجر الرجل: تطبيقاً للاتفاقيات الدولية التي نصت على أن للمرأة الحق في العمل، شأنها شأن الرجل، وأنه مادامت تخضع لجميع أحكام تشريعات العمل التي يخضع لها الرجل فإنه من العدل مساواتها معه في الأجر إذا كانت تقوم بنفس العمل.

وقد نصت المادة (26) من القانون المشار إليه على أنه: (تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل).

- حظر تشغيل النساء ليلاً: اهتم المشرع بتهيئة ظروف مناسبة لتشغيل النساء ، فحرم تشغيلهن ليلاً ، حماية لهن من الأضرار الاجتماعية والصحية التي تترتب على قضاء الليل خارج المنزل ، واستثنى بعض الأعمال التي تقتضى طبيعة عملها وجود المرأة ليلاً كدور العلاج وغيرها ، ونص على ذلك القانون في المادة (22) على أنه : (لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة من العاشرة



مساءً والسابعة صباحاً ويستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل ، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار عليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن ، مع توفير وسائل الاتصال من جهة العمل إليه .

- حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة : كما يحظر تشغيلهم في الأعمال الضارة بالأخلاق أو التي تقوم على استغلال أوثقها بما لا يتفق مع الآداب العامة ، وكذلك يحظر تشغيلهن في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط (مادة 23) .

- حماية الأم العاملة : نصت المادة (24) من القانون على أنه (تستحق المرأة العاملة الحامل أجازة مدفوعة الأجر لا تحتسب من إجازتها الأخرى لمدة سبعة أيام للوضع ، بشرط أن يتم الوضع خلالها ، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة ، أو بسبب انقطاعها عن العمل لسبب مرضي يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع .

- منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة : نصت المادة (25) على أنه : (يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل ، وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة ، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات فيها على 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها 200 عامل .

- ضمان قواعد السلامة والصحة في أماكن العمل : تضمن قانون العمل في القطاع الأهلي المشار إليه مجموعة من النصوص القانونية التي تضمن حماية العامل أيّاً كان نوعه في مجال العمل فنصت المادة (86) على وجوب اتخاذ أصحاب العمل الاحتياطات الكفيلة لحماية العامل من الأضرار الصحية وأمراض المهنة التي تنشأ من مزاوله العمل ، وأن يوفر وسائل الإسعافات الأولية والخدمات الطبية ، كما ألزمت المادة (87) العامل بأن يستعمل وسائل الوقاية ويتعهد باستعمال ما بحوزته منه بعناية وأن ينفذ التعليمات الموضوعة لسلامته وصحته ووقايته من الإصابات وأمراض المهنة ، وألزمت المادة (88) من القانون صاحب العمل بالتأمين على عماله لدي



شركات التأمين ضد إصابات العمل وأمراض المهنة. وحددت المواد من (89-97) إصابات العمل وأمراض المهنة. كما أصدرت الوزارة المعنية مجموعة من القرارات الوزارية الخاصة بالمسائل السابق الإشارة إليها ويمكن الرجوع إلى الوزارة للوقوف عليها.

ومما تقدم يتضح لنا - بما لا يدع مجالاً للشك - أن التشريعات بدولة الكويت قد انصفت المرأة بشكل كبير وكانت متفقة في ذلك مع الاتفاقيات الدولية في هذا الشأن.

3- وفي مجال الحقوق التأمينية للمرأة :-

- وانطلاقاً من إيمان دولة الكويت بأن التأمين الاجتماعي حق أساسي للمواطنين ، وعنصر هام من عناصر الاستقرار الاجتماعي للأسر ، فقد أصدرت الدولة القانون رقم 61 لسنة 1976 بإصدار التأمينات الاجتماعية وتعديلاته ليشمل بمظلتها كل الكويتيين العاملين في كل قطاعات العمل بالكويت : القطاع الحكومية والقطاعين الأهلي والنفطي ، ويتسم هذا القانون بالشمول في التطبيق بالإضافة إلى اتساع دائرة الأخطار .

- كما أن من الحقوق التأمينية المشتركة التي تتمتع بها المرأة في الكويت المعاشات التقاعدية والزيادات في المعاشات التقاعدية والحدود الدنيا للمعاشات التقاعدية والمعاشات المؤقتة .

- كما تتمتع المرأة الكويتية ، كما المواطن ، بمكافأة التقاعد والاستبدال ومنحة الوفاة ومعاش الوفاة والاشتراك في تأمين الباب الخامس (مزاولة نشاط خاص) والحقوق المستحقة عنه والمعاشات المستحقة طبقاً لقانون رعاية المعاقين وفي الجمع بين الحقوق (أي بين المعاش التقاعدي وأي نصيب مستحق له وكذلك الجمع دون الحدود بين أكثر من نصيب إذا ثبت عجز المؤمن عليه عن الكسب والجمع بين النصيب عن الأم والنصيب عن الأب) .

- أما الحقوق التي خص القانون المرأة بها فهي تلك المتمثلة في أحقية المؤمن عليها المتزوجة أو المطلقة أو الأرملة بالمعاش التقاعدي إذا كان لديها أولاد وبلغت مدة خدمتها 15 عاماً والسن المحددة للاستحقاق (40 سنة حتى نهاية عام 2009) .



- ويعطي القانون المرأة التي ترعى زوجاً أو ولداً معاقاً الحق في المعاش إذا بلغت مدة خدمتها 15 عاماً من دون اشتراط بلوغ سن محددة .

- ولا يخضع معاش المرأة في الحالتين السابقتين للتخفيض الذي يخضع له عموم المؤمن عليهم الذين تنتهي مدة خدمتهم بالاستقالة قبل سن (52) سنة .

إضافة إلى ذلك تقلدت المرأة الكويتية أرفع المناصب في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية فأصبحت الآن وزيرة ونائبة ومديرة إدارة وسيدة أعمال وأستاذة بالجامعة ، وباحث علمي بالمراكز العلمية المتخصصة في الكويت ، ومستشار بالفتوى والتشريع كما توجد أكثر من عضوة في المجلس البلدي أي أنها أصبحت تشارك في صنع القرار السياسي وهذا أكبر دليل على عدم وجود تمييز في حقها ، كما وافق المجلس الأعلى للقضاء على تعيين (62) متقدماً لوظيفة باحث قانوني/ وكيل نيابة بالنيابة العامة بينهم (22) خريجة من كلية الحقوق ، وهو ما يعد تطوراً إيجابياً لتقلد المرأة لهذه المناصب القضائية .

وكل ذلك يؤكد على حرص دولة الكويت في مواصلة الجهد وتشجيع تمثيل المرأة في كافة المجالات المتاحة أسوة بالرجل ، وإعمالاً لقاعدة العدالة والمساواة التي ينتهجها الدستور الكويتي أساساً في الحكم والأعمال معقودة دائماً على حصول المرأة الكويتية على المزيد من الوظائف القيادية العليا في البلاد وإتاحة الفرصة كاملة لها .

ثانياً : في مجال الرعاية السكنية :

يأتي الاهتمام بالأسرة الكويتية في مجال الرعاية السكنية تنفيذاً لأحكام الدستور الكويتي حيث اعتبرت الأسرة أحد المقومات الأساسية للمجتمع ن بل أعتبرها أساس المجتمع المادة (9) وبذلك



تتكفل الدولة بها وتوفر لها المسكن الآمن والمناسب إلا أنه كشف التطبيق العملي للقانون رقم (47) لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية والذي تضمن توفير وتحقيق الرعاية السكنية للأسرة الكويتية عن وجود فئات من المواطنين الكويتيات لم تشملهم تلك الرعاية رغم ظروفهم الخاصة ، فعُدل المشروع هذا القانون بالقانون رقم (2) لسنة 2011 متضمناً إنصاف تلك الفئات وذلك على

النحو التالي:

- إضافة فقرة أخيرة إلى المادة 15 تحسب بمقتضاها أولوية طلبات الكويتيات المتزوجات من غير كويتيين حصلوا على الجنسية الكويتية اللاتي كانت لهن طلبات تم قبولها وتسجيلها في عام 1989 أو قبل ذلك للحصول على الرعاية السكنية اعتباراً من تاريخ حصول الزوج على الجنسية الكويتية ، مع مراعاة ما نصت عليه الفقرة السابقة في شأن الحاصلين على الجنسية الكويتية بالتأسيس ومع عدم الإخلال كذلك بالشروط الواجب توافرها لقبول تسجيل طلبات الرعاية السكنية .



- أضيفت إلى القانون خمس مواد جديدة بأرقام (28 مكرر، 28 مكرراً أ ، 28 مكرراً ب ، 28 مكرراً ج ، 33 مكرراً) حيث نصت المادة (28 مكرراً) استثناء من أحكام المادة 28 من هذا القانون ومع عدم الإخلال بالشروط الواجب توافرها فيمن يستحق القرض الإسكاني ، يقدم بنك التسليف والادخار قروضاً بلا فوائد وبما لا يجاوز قيمة القرض المنصوص عليه في المادة 28 بغرض توفير السكن الملائم إلى كل من المرأة الكويتية المطلقة طلاقاً بائناً والمرأة الكويتية الأرملة ولأى منهن أولاد ، إذا لم تتوافر فيمن شروط الأسرة المستحقة للرعاية السكنية وفقاً لأحكام هذا القانون وبشرط ألا تكون أي منهن ممتعة بحق السكن ما لم تتنازل عن هذا الحق .
- أجازت لبنك التسليف والادخار منح من تتوافر فيمن شروط الحصول على القروض وفقاً للفقرة السابقة بناء على طلبها ، سكناً ملائماً بقيم إيجاريه منخفضة عوضاً عن تقديم القرض .
- ونفاذاً لهذا القانون صدر المرسوم الأميري رقم 324 لسنة 2011 في شأن شروط وقواعد وإجراءات منح القرض الإسكاني وتوفير السكن الملائم .



وهذا المرسوم الأميري وضع الضوابط التي تمكن الفئات الخاصة له من الاستفادة من أحكام

القانون ، كما قرر شروط منح قرض الرعاية السكنية من بنك التسليف والادخار.

كما أن الدولة راعت أسرة المرأة المعاقة ومراعاة ملائمة المسكن لحالة الإعاقة فأصدر وزير

الدولة لشئون الاسكان القرار رقم (564) لسنة 1993 بتأكيد تلك الرعاية .

ثالثاً: في مجال الرعاية الاجتماعية :

فإن دولة الكويت تحظى بتجربة رائدة في مجال التكافل الاجتماعي وخاصة فيما يتعلق بالفئات

التي تحتاج إلى رعاية خاصة مثل المسنين والمعاقين ويسري ذلك الوضع على المرأة الكويتية ويأتي

هذا تنفيذاً للمادة (11) من الدستور والتي نصها على " أن تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة

الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل". ففي مجال رعاية المسنين ، أفرد المشرع الكويتي في

القانون رقم (11) لسنة 2007 الخاص برعاية المسنين العديد من المبادئ الاجتماعية والأطر

التنظيمية الكفيلة بتوفير أفضل أوجه الرعاية والحماية لهم منها :



- الرعاية الإيوائية: تقدم كافة الخدمات وعلى مدار الساعة .
- الرعاية النهارية: تتمثل برعاية فئة أخرى من المسنين الذين يعيشون داخل أسرهم ويحصلون على الخدمات التي تقدمها الدار كالعلاج الطبيعي.
- الرعاية المنزلية: تعتبر نموذجاً في الخدمات التي تقدمها مجاناً وتشمل الجوانب الصحية ، والنفسية والاجتماعية وتوفير الأجهزة والإعانات المالية ، وللتأكيد على الترابط الأسري والاجتماعي وجعل المسن يعيش وسط أسرته ، قامت الدولة ممثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل (إدارة رعاية المسنين) بتوفير العناية للمسنين في منازلهم ، وقد عملت إدارة رعاية المسنين على تدريب فرق من الاختصاصيين تقوم بزيارة المسنين في منازلهم مجاناً ، وتقدم هذه الفرقة جلسات العلاج الطبيعي للمسنين.
- الرعاية اللاحقة : نظام متابعة للحالات التي تم تركها للمؤسسات بهدف النصح والإرشاد .



- الرعاية القانونية : تعني بالمسن وجعله تحت مظلة الرعاية القانونية الإلزامية التي تكفلها التشريعات وتشمل حالة العجز وردع السلوك المنحرف تجاه المسنين ، ونص القانون رقم (11) لسنة 2007 على تعيين شخص مكلف لرعاية المسن من بين أفراد أسرته أو أقاربه مع صرف مكافأة مالية له كما نص المشرع على عقوبة في حال ثبوت إهمال المكلف بتقديم الرعاية.
- ومن الجدير بالذكر أن تجربة دولة الكويت في مجال رعاية المسنين لقيت إشادة دولية حيث طلبت الكثير من الدول الاستعانة بخبرات الكويت في هذا المجال . واهتمام الدولة بتقديم الرعاية للمسنين بمختلف أشكالها ، يأتي انطلاقاً من حرصها على توفير بيئة اجتماعية طبيعية لهذه الفئة ومن ثم دمجها بالمجتمع باعتبارها أحد المكونات الأساسية له .



رابعاً: في مجال المساعدات العامة :-

- انطلاقاً من المبادئ الراسخة التي قام عليها المجتمع الكويتي والتي من أهمها مبدأ التكافل الاجتماعي وهو مبدأ تمتد جذوره إلى نشأة هذا المجتمع ، فقد أصدرت الدولة منذ بداية الحركة التشريعية القانون رقم (9) لسنة 1962 في شأن المساعدات العامة ليجد كل كويتي في كنف الدولة ضماناً وأماناً من نوائب الزمن ، ثم تابعت ذلك بإصدار القانون رقم (5) لسنة 1968 ليعالج ما تكشف عنه القانون السابق من ثغرات ، تلا ذلك صدور القانون رقم (22) لسنة 1987 في شأن المساعدات العامة متضمناً قواعد وضوابط منح المساعدات للأسر والأفراد الكويتيين وقد جاء هذا القانون ليغطي الأخطار الرئيسية التي تتعرض لها الأسرة الكويتية بصفة عامة وهي :-

أ- فقد العائل كما في حالة الأرمال والأيتام .

ب- مرض العائل أو عجزه .

ت- عجز العائل مادياً عن مواجهة نفقاته الخاصة كما في حالة العاجز مادياً وأسر المسجونين،



ث- حالات خاصة أخرى مثل النكبات التي تصيب أسر لا تقع ضمن الفئات المستحقة للمساعدة.

وقد أجاز القانون المذكور تقرير إعانات إضافية للأسر والأفراد لمواجهة أعباء معينة أو تحقيقاً لأغراض اجتماعية غير ما ذكر سابقاً.

علاوة على ما تقدم فإن الأجهزة المعنية بالدولة ممثلة بوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ، تقوم بتقديم المساعدة المادية للمواطنين ممن تستدعي أوضاعهم تقديم معونة لهم ، ويأتي هذا انطلاقاً من حرص دولة الكويت على توفير الحياة المعيشية الكريمة للأسر والأفراد الذين تعجز إمكانياتهم عن الوفاء باحتياجاتهم وبصفة خاصة الأرامل والمطلقات ، كما حرصت الدولة على تطوير نظام المساعدات العامة من خلال تعديل قانون المساعدات العامة بما يتناسب مع المستوى المعيشي المرغوب ، وقد صدر المرسوم الأميري رقم (23) لسنة 2013 بشأن استحقاق وتقدير وربط المساعدات العامة ونشر في جريدة الكويت اليوم - العدد 125 السنة التاسعة والخمسون والذي تضمن استحقاق المساعدة العامة للأرملة وهي كل سيدة توفي زوجها ولم تتزوج ، والمطلقة وهي كل



سيدة أنهت عدتها الشرعية من زواج بدخول أو خلوة شرعية صحيحة ومنحت المساعدة بموجب هذا المرسوم لكل زوجة سجين وأبناءها وأن تغدون وتعتبر كل زوجة أسرة مستقلة في تقدير المساعدات ، وكذلك للبنات غير المتزوجة متى تجاوزت الثامنة عشرة عاماً وليس لها عائل ، ومن بلغت الخامسة والثلاثين ولم تتجاوز الستين ولو كان لها عائل . والمرأة المتزوجة من غير كويتي ، والمرأة الكويتية المتزوجة والتي بلغت 55 سنة ميلادية ما لم يثبت وجود مصدر دخل خاص بها ، وكل ذلك مزايا منحت للمرأة الكويتية في مجال المساعدة العامة .

خامساً: في مجال الخطة الإنمائية للدولة وتفعيل دور المرأة

(تمكين المرأة اقتصادياً):

تضمنت الخطة الإنمائية الخماسية متوسطة الأجل للسنوات من

(2010/2011/2013/2014) الملحقه بالقانون رقم (2010/9 م) حيث ورد في الجزء الخاص بسياسات

التنمية البشرية في الخطة للفترة المذكورة ما يلي :-



أولت الدولة المرأة اهتماماً بالغاً حيث دلت المؤشرات التنموية خلال الفترة (2010 – 2013) تحقق الآتي:
تنامي حصة المرأة الكويتية في سوق العمل، حيث بلغت نسبتها في القطاع الخاص 51.4% والحكومي و45%
عام 2013 وبلغت نسبة القيادات منهم 20% من إجمالي العاملين، إغلاق الفجوة بين الجنسين في التعليم،
حيث شهدت معدلات التحاق الفتيات بمراحل التعليم العام والعالي معدلات أعلى من الأولاد، وقد ساهم
ذلك في تحقيق المساواة بين الجنسين في التعليم قبل الموعد المحدد لإنجاز أهداف الألفية بحلول العام 2015.

• كما تقوم وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ضمن خطة التنمية بتنفيذ مشروع التمكين

الاقتصادي للمرأة :

في إطار الخطة الإنمائية نصت الفقرات (1-2-3) على ما يلي :

1- الدفع باتجاه المزيد من التمكين المجتمعي للمرأة الكويتية ، وذلك من خلال دعم حقوقها
السياسية ، وتعزيز دورها في مراكز صنع القرار ، وتوسيع أطر مشاركتها المجتمعية ، وتذليل
العقبات أمام تحقيق المرأة للمزيد من المكاسب المشروعة .

2- تطوير آلية مؤسسية لمتابعة قضايا المرأة والشباب والأسرة ورصد التقدم والإخفاقات التي
تواجهها واقتراح الحلول لها .



المساهمة في توفير الرعاية السكنية لبعض الفئات النساء من خلال إنشاء صندوق إسكاني

للمطلقات والأرامل والمتزوجات من غير الكويتي وغير المتزوجة مما سيخدم أكثر من 60 ألف امرأة .

إضافة إلى ذلك تقلدت المرأة الكويتية أرفع المناصب في كافة المجالات الاقتصادية والاجتماعية

والثقافية فأصبحت الآن وزيرة ونائبة ومديرة إدارة وسيدة أعمال وأستاذة بالجامعة ، وباحث

عملي بالمراكز العلمية المتخصصة في الكويت ، ومستشار بالفتوى والتشريع كما أنشئت وزارة

الداخلية إدارة للشرطة المجتمعية عينت فيها مجموعة من الشرطة النسائية للاضطلاع بالمهام

الموكولة إلى هذه الإدارة كما شاركت أكثر من عضوة في المجلس البلدي أي أنها أصبحت تشارك في

صنع القرار السياسي في هذا البلد وهذا أكبر دليل على عدم وجود تمييز في حقها .



سادساً : وفي مجال التدابير التي اتخذتها الدولة للنهوض بالمرأة :-

1) وبالنسبة إلى التدابير التي اتخذتها دولة الكويت لتشجيع النساء ضحايا العنف المنزلي على إبلاغ الشرطة بتعرضهن لعنف منزلي أو جنسي ، وتوفير مساعدة طبية ونفسية وقانونية لهن إلى جانب توفير مأوى ملائم مؤقت لهؤلاء الضحايا ، تجدر الإشارة إلى ما يلي :

- فقد بادرت علاجاً للخلافات الناشئة عن مسائل الأسرة والمرأة بصفة خاصة إلى إعداد مشروع قانون بشأن إنشاء محكمة للأسرة في كل محافظة ، وذلك للفصل في كافة منازعات الأحوال الشخصية ويشمل اختصاص هذه المحكمة كافة الكويتيين وغير الكويتيين أيأ كانت ديانتهم ، وهو ما يعد انطلاقه تشريعية جديدة تهدف إلى الإسراع في القضايا الخاصة بالأحوال الشخصية (كالنفقات ، والحضانة ، والتطليق ،) وما تفرغ عن ذلك من إنشاء نيابة متخصصة لشئون الأسرة ، وإنشاء مركز في كل محافظة لتسوية المنازعات الأسرية وحماية أفراد الأسرة من العنف والإيذاء الذي يقع من أحدهم على أفرادها الآخرين ، وهو ما يعد مواجهة من الدولة في مجال حماية المرأة ضد العنف.



- قيام وزارة الداخلية بإنشاء إدارة الشرطة المجتمعية بموجب القرار الإداري رقم (2411) لسنة 2008، حيث أن من ضمن اختصاصاتها متابعة ضحايا الجريمة وتقديم الدعم النفسي والاجتماعي لهم والإشراف على حل المشكلات الفردية والصراعات والخلافات الأسرية وما بين الجيران بأساليب الوفاق الاجتماعي وهو ما يعد نقله نوعية في مفهوم العمل الشرطي في دولة الكويت حيث أن التعاون بين الشرطة والمجتمع يفرض نفسه لاستتباب الأمن والحفاظ على أمن المواطن والسعي نحو إيجاد علاقة إيجابية بين المواطنين والشرطة لتحقيق الأهداف الأمنية .
- ونود أن نبين أنه في حالة ورود شكوى بشأن العنف المنزلي لأحد المخافر غالباً يتم التصالح بين كافة أطراف الشكوى حفاظاً على السلم الأسري وتقاليد المجتمع الكويتي .

- (2) ومن ناحية أخرى فقد بادرت دولة الكويت إلى تقديم مشروع قانون على مجلس الأمة (الهيئة التشريعية بالدولة) بشأن إنشاء ديوان حقوق الإنسان ، والذي يتضمن من بين اختصاصاته تلقي الشكاوى حول انتهاكات حقوق الإنسان ودراستها وتقصي الحقائق بشأنها ومتابعة تطبيق الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان ، إصدار التقارير الدورية المتعلقة



بحقوق الإنسان في الكويت ، إرشاد ذوي الشأن إلى الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع حيال انتهاكات حقوق الإنسان ، وتجدها من الاختصاصات التي تدعم حقوق الإنسان في دولة الكويت اتساقاً مع المبادئ العالمية لحقوق الإنسان .

(3) كما تهتم دولة الكويت بمراجعة التشريعات النافذة فيما يتفق مع المعايير الدولية المقررة ، وإعلاء قيمة المساواة والعدل فيها ، وسعيها لتحقيق ذلك فقد أنشئت بوزارة العدل لجنة لمراجعة التشريعات ، كما صدر قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 90/أ لسنة 2011 بتشكيل لجنة عمل مشتركة لتنفيذ مشروع تهيئة كهيئة تشريعية لدعم التمكين الاجتماعي للمرأة الكويتية وقد شارك في هذه اللجنة أعضاء من لجنة شؤون المرأة بمجلس الوزراء والتي من بين مهامها الرئيسية :

1. حصر وتحديد التشريعات الكويتية ذات الصلة بحماية المرأة من كافة أشكال التمييز ضدها .



2. الاطلاع على التشريعات المماثلة في الدول العربية والاستفادة منها في تعديل أو إضافة بعض التشريعات بالدولة بما يتناسب مع تحقيق تمكين بيئة اجتماعية لرفع كافة أشكال التمييز ضد المرأة ،

3. الاطلاع على الدراسات في بعض الدول الخليجية والعربية والاستفادة منها في مجال التمكين الاجتماعي للمرأة بالدولة ،

4. مراجعة الاقتراحات بقوانين المقدمة من أعضاء مجلس الأمة بشأن الحقوق المدنية والسياسية للمرأة وإعداد رأي بشأنها ورفعها للجهات المعنية،

5. التنسيق مع الجهات المعنية في إعداد دورات توعوية لأفراد المجتمع بأهمية رفع كافة أشكال التمييز ضد المرأة ،

6. متابعة الإحصائيات والدراسات المتعلقة بالمرأة الصادرة من الجهات المختلفة والمختصة بالدولة ودراساتها لاستخلاص أشكال التمييز ضد المرأة وإيجاد الحلول المناسبة للتخفيف من حدتها بالتنسيق مع الجهات المعنية بالدولة .



4) كما أن الحكومة قد أصدرت قراراً من مجلس الوزراء بإنشاء لجنة شئون المرأة على أن

تكون ميزانيتها ضمن ميزانية مجلس الوزراء باعتبارها جهة تتبع الأمانة العامة لمجلس الوزراء

وذلك لتحقيق أهدافها وتحقيق استراتيجيتها والتي أهمها :-

- تنظيم الدورات التدريبية للتوعية بدور المرأة وبيان حقوقها وواجبها.
- العمل على تمكينها من أداء دورها في التنمية الشاملة .
- تمثيل دولة الكويت في المؤتمرات والمحافل والمنظمات الدولية المعنية بشئون المرأة .
- عقد المؤتمرات والندوات وحلقات النقاش والبحث في الموضوعات التي تخص شئون المرأة.
- إعداد البحوث والدراسات والتقارير في النواحي الاجتماعية والثقافية والسياسية والاقتصادية والإعلامية والإنسانية المتعلقة بشئون المرأة وقضاياها .
- إبداء وجهة النظر حول مشروعات القوانين والمراسيم والقرارات ذات الصلة التشريعية المتعلقة بشئون المرأة والتي ترى الجهات الحكومية استطلاع رأيها فيها .



- إصدار النشرات والمجلات والمطبوعات المتصلة بأهداف اللجنة .
- تبني استراتيجية شاملة تشمل قطاعات عريضة ومتعددة للمرأة والأسرة والطفولة والأمومة ، والاهتمام بقضايا العصر ، والقضايا المتعلقة بخصوصيات وأوضاع المرأة في الكويت .
- وتعمل اللجنة على التنسيق مع كافة الجهات الحكومية المعنية بشئون المرأة عن طريق الأعضاء المنسقين فيما في كافة النواحي القانونية والتربوية والصحية والاجتماعية وفي جميع المجالات التي تهم بالمرأة .
- إقامة المنتديات والمحاضرات ووسائل التعريف باتفاقيات حقوق المرأة ومنها ورشة العمل حول آليات تطوير خطط عمل وطنية لتطبيق قرار مجلس الأمن والتي أقامتها لجنة شؤون المرأة في الفترة من 11-12 ديسمبر 2012 في دولة الكويت بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الأسكوا) وورشة العمل التي أقيمت بمناسبة اليوم العالمي للمرأة (2013) .