



MERI



المركز الكويتي للدراسات والبحوث
Kuwait Center for Studies and Research



الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان
KUWAIT SOCIETY FOR HUMAN RIGHTS

حقوق المرأة في دولة الكويت

في إطار اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)

دراسة تأصيلية – تحليلية

المركز الكويتي للدراسات والبحوث

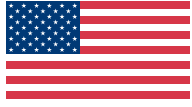
الباحثون

أ.صالح حسن الحسن

د.محمد خالد الشاكر

أ.محمد خالد محمد





MERI



المركز الكويتي للدراسات والبحوث
Kuwait Center for Studies and Research



الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان
KUWAIT SOCIETY FOR HUMAN RIGHTS

حقوق المرأة في دولة الكويت

في إطار اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)

دراسة تأصيلية – تحليلية

المركز الكويتي للدراسات والبحوث

الباحثون

أ.صالح حسن الحسن

د.محمد خالد الشاكر

أ.محمد خالد محمد

الطبعة الأولى 2020

حقوق النشر محفوظة للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان

الطبعة الأولى 2020

يجوز استخدام مقاطع قصيرة من الدراسة دون موافقة شريطة أن يشار إلى مصدرها حسب الأصول، ويجب الحصول على إذن من الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان في حال النسخ أو الترجمة.

البريد الإلكتروني : info@kuwaithr.org

تم إنجاز هذه الدراسة للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان ضمن مشروع (تكامل) لتعزيز المساواة بين الجنسين في المجتمع الكويتي، والممول من مبادرة الشراكة الشرق أوسطية (MEPI).

الباحثون:

أ. صالح حسن الحسن

د. محمد خالد الشاكر

أ. محمد خالد محمد

إجراء المقابلات:

أ. أطياب عادل الشطي

تدقيق لغوي:

أ. هالة مصلح الرشيد

تصميم:

م. علي عبده الميثالي

قائمة المحتويات

| | |
|----|---|
| 8 | مقدمة |
| | الفصل الأول - حقوق المرأة في الكويت في الدستور والتشريعات (القانون الوطني). |
| 10 | |
| 11 | المبحث الأول- حقوق المرأة في إطار الدستور الكويتي |
| 11 | أولاً- موقع المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية في الدستور الكويتي |
| 12 | ثانياً- حقوق المرأة الكويتية في القوانين والتشريعات الوطنية |
| 14 | المبحث الثاني- حقوق المرأة في الكويت بين العدالة والمساواة |
| 15 | أولاً - المشرع الكويتي وحقوق المرأة في الكويت |
| 15 | 1 - الحقوق السياسية |
| 16 | 2 - قانون الجنسية الكويتية |
| 18 | 3 - الرعاية السكنية |
| 21 | 4 - قانون الجزاء |
| 22 | 5 - قانون ذوي الإعاقة |
| 23 | 6 - ولاية المرأة الكويتية على أبنائها |
| 24 | 7 - التعليم |
| 25 | ثانياً- التمييز ضد المرأة في الكويت: مدى ملامة مبدأ العدالة ومبدأ المساواة مع CEDW |
| 27 | ثالثاً- الحماية الخاصة للمرأة بين وقانون الخدمة المدنية 1979، وقانون العمل الأهلي رقم 6 لسنة 2010 |
| 27 | 1 - قانون الخدمة المدنية 1979 |
| 29 | 2 - قانون العمل الأهلي رقم 6 لسنة 2010 |
| 29 | 3 - حظر تشغيل النساء ليلاً |
| 30 | 4 - حظر تشغيل المرأة في الأعمال المنافية بالأخلاق |
| 30 | 5 - رعاية الأمومة |

| | |
|----|---|
| 31 | المبحث الثالث- مبدأ المشروعية وحقوق المرأة في الكويت: مدى تطابق التشريعات الداخلية مع الدستور. |
| 31 | أولاً- المقصود بمبدأ المشروعية |
| 32 | ثانياً- القضاء الإداري وحقوق المرأة في الكويت |
| 32 | 1 - حقوق المرأة الكويتية بين المواثيق الدولية والدستور |
| 33 | 2 - حقوق المرأة الكويتية بين الدستور والقانون (النظرية والتطبيق) |
| 35 | الفصل الثاني-اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والقانون الوطني الكويتي |
| 36 | المبحث الأول- جدلية العلاقة بين النظام العام الكويتي والمعايير الدولية: مدى مطابقة وموائمة حقوق المرأة في الكويت مع اتفاقية CEDAW |
| 37 | أولاً - حقوق المرأة في الكويت واتفاقية CEDAW |
| 38 | ثانياً- جدلية العلاقة بين النظام العام الكويتي واتفاقية CEDAW |
| 38 | 1 - تاريخية الطبيعة الأسرية للمجتمع الكويتي. |
| 39 | 2 - الدين الإسلامي وأثره في تكوين النظام العام الكويتي. |
| 40 | 3 -مدى ملائمة وموائمة التشريعات الكويتية مع فكرة النظام العام. |
| 42 | المبحث الثاني- حقوق المرأة في الكويت وتغير النظام العام بتغير المصلحة العامة |
| 43 | أولاً- المرأة الكويتية ودور حق العمل في تغيير مفهوم فكرة المصلحة العامة |
| 47 | ثانياً- المرأة الكويتية وحق الجنسية: بين طبيعة النظام الكويتي ومعايير القانون الدولي |
| 47 | 1 - جنسية المرأة في إطار النظام العام الكويتي. |
| 48 | 2 - مدى ملائمة وموائمة المشرع الكويتي لحق جنسية مع اتفاقية CEDAW |
| 51 | ثالثاً- الحقوق السياسية للمرأة الكويتية والنظام العام الكويتي |
| 51 | 1 - حقوق المرأة والتدابير المناسبة للقضاء على التمييز في الحقوق السياسية |

| | |
|----|--|
| 56 | 2 - المرأة الكويتية والبرلمان: بين القبول الرسمي والمجتمعي والرفض الذكوري |
| 58 | 3 - المرأة الكويتية والمشاركة السياسية في المجلس البلدي |
| 60 | رابعاً- ممارسة المرأة الكويتية لمهنة القضاء والنظام العام الكويتي |
| 60 | 1 - القانون الكويتي وشروط تولي القضاء |
| 63 | 2 - مدى دستورية الدفع بعدم تولي المرأة الكويتية للقضاء |
| 64 | المبحث الثالث- الآليات الوطنية لتفعيل حقوق المرأة في الكويت |
| 64 | أولاً- تفعيل دور منظمات المجتمع المدني، ودورها في تفعيل عمل لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة |
| 70 | ثانياً- تمكين المرأة من خلال دور عمل وزارة الشباب |
| 70 | ثالثاً- تفعيل مجلس الدولة الكويتي |
| 72 | رابعاً- الديوان الوطني لحقوق الإنسان |
| 72 | خامساً- لجنة شؤون المرأة في مجلس الوزراء |
| 73 | سادساً- لجنة المرأة والأسرة في مجلس الأمة |
| 74 | المبحث الرابع- الآليات الدولية لتفعيل حقوق المرأة في الكويت |
| 74 | أولاً- الآليات التعاقدية |
| 75 | - اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة |
| 77 | ثانياً- الآليات غير التعاقدية |
| 77 | 1 - الإجراءات الخاصة |
| 78 | أ- الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة |
| 79 | ب- المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه |
| 80 | 2 - إجراء الشكاوى الخاص بمجلس حقوق الإنسان |
| 81 | 3 - الاستعراض الدوري الشامل UPR |
| 83 | خاتمة |
| 84 | نتائج وتوصيات |
| 84 | النتائج |
| 89 | التوصيات |

مقدمة

منذ خمسينيات القرن الماضي، لم تهدأ الحركة النسوية داخل المجتمع الكويتي، مواكبةً تجارب عربية مشكّلةً علامةً فارقةً في محيطها الخليجي. ففي نوفمبر 1953 أقيمت أول ندوة دعت إلى حقوق المرأة، شاركت فيها مجموعة من النساء الكويتيات اللواتي طالبن بتوفير الأندية، والجمعيات العلمية، والأدبية، والثقافية، والمسارح في المدارس الثانوية للبنات، وفتح دور للسينما¹. ساعد على ذلك طبيعة المجتمع الكويتي كمجتمع ظلت فيه المرأة - تاريخياً - إلى جانب الرجل منذ مجتمع الغوص إلى يومنا هذا، الأمر الذي أفرز طبيعة مجتمعية ميّزت الكويت بالمدنيّة والانفتاح لرياح الديمقراطية كلما سُنحت الفرصة لذلك.

لم تحظّ الحركة النسوية الكويتية - رغم تاريخها - بالقدرة على تشكيل حركة منظمة تمكّنها من الحصول على حقوقها بالتساوي مع الرجل، بالرغم من الالتزامات القانونية لحكومة دولة الكويت، التي تشير إلى تفاعل قانوني غير مسبوق من الناحية النظرية، لاسيما في إطار الملائمة والمواءمة بين المواثيق والاتفاقيات الدولية والدستور الكويتي.

لقد أدى تعارض التشريعات الكويتية مع نصوص الدستور إلى تنامي جملة من الإشكاليات سواء منها القانونية، أو الفقهية، أو المجتمعية، التي حالت دون تمكين المرأة الكويتية من حقوقها، وبالتالي فقد عكست هذه التشريعات تمييزاً بيناً وواضحاً في العديد من الحقوق، كالحق في تولي الوظائف، والمساواة أمام الأعباء العامة، والحق في المساواة أمام القانون، والحق في العمل، وغير ذلك

لقد أصبح لقضية المرأة شأنًا واهتمامًا عالميًا سواء على مستوى المنظمات الدولية، أو المنظمات غير الحكومية، بحيث أصبحت هذه القضية مثلها مثل أية قضية تتعلق بتحديد ماهية النظام السياسي ديمقراطياً كان أم لا، كما تحديد وصف الدولة، كدولة قانونية أم غير ذلك.

1 شاركت في الندوة كل من شيخة الحميضي، وغنيمّة المرزوق، وهند سليمان المسلم، وشيخة أحمد العنجري. انظر: حمد محمد السعيدان، « الموسوعة الكويتية المختصرة، الجزء 3، طبعة 2، الكويت 1981. وفي الموضوع ذاته انظر: مجلة الرائد، المجلد الثاني، السنة الثانية 1953-1954، طبعة 2، إصدارات مركز البحوث والدراسات الكويتية، نادي المعلمين، الكويت 1999.

ومنذ انتهاء الحرب العالمية الثانية ونشوء منظمة الأمم المتحدة واعتماد ميثاقها في العام 1945، عازمت هذه المنظمة على ضرورة تفعيل دورها في حماية حقوق المرأة من خلال تدويل وتثبيت حقوقها في العديد من الإعلانات والمواثيق والمعاهدات الدولية إلى أن اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، وجاء هذا الاعتماد بتتويجا لمشاورات استمرت لفترة خمس سنوات والتي أجرتها أفرقة عاملة متعددة واللجنة المعنية بمركز المرأة والجمعية العامة وقد عُرضت هذه الاتفاقية للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34/180 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، وبدأت بالنفاذ في 1981، وقد انضمت دولة الكويت للاتفاقية بالمرسوم الأميري رقم 24 لعام 1994، ومنذ ذلك التاريخ أصبحت دولة الكويت مُلزَمة قانونياً بكل ما جاء في الاتفاقية، عدا ما تحفظت عليه صراحةً. إلا أنّ واقع الحال مازال يشير إلى عدم تفعيل الاتفاقية بشكل عملي في الكثير من بنودها، بالإضافة لوجود العديد من القوانين والتشريعات والقرارات واللوائح التي تتعارض والاتفاقية بالرغم من عدم تعارضها مع النظام العام الكويتي.

الفصل الأول

حقوق المرأة في دولة الكويت في الدستور والتشريعات (القانون الوطني)

لم يأت الدستور الكويتي على ذكر حقوق المرأة تخصيصاً أو تسمية، إذ لم تُذكر مفردة « المرأة » في جميع مواد الدستور الكويتي، فبدأت حقوق المرأة في الكويت تدور في فلك الإطار النظري العام لحقوق المواطن وحقوق الأفراد وحرّياتهم العامة. وقد أشارت المادة 8 في الباب الثاني من الدستور، الذي تحدث عن المقومات الأساسية للمجتمع الكويتي بالقول: « تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين». وعطفت المادة 9 من الباب ذاته على أنّ « الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة». ولعل المادة 29 من الدستور الكويتي، اقتربت أكثر من اعتبار المرأة شريكاً فاعلاً في المجتمع الكويتي، حين تناولها الدستور في الباب الثالث الذي تضمن الحقوق والواجبات العامة معبراً في ذلك بقوله « الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين». كما نصت المادة 30 من الدستور الكويتي على أنّ « الحرية الشخصية مكفولة»، وضمنت المادة 41 أنّ « لكل كويتي الحق في العمل واختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن، تقتضيه الكرامة ويستوجب الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه».

بالعودة إلى ما تضمنه الدستور الكويتي من نصوص تتوافق والمعايير الدولية في المواطنة والعدالة والمساواة، وبالرغم من مصادقة دولة الكويت على الكثير من الاتفاقيات في هذا الخصوص، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، إلا أنّ حقوق المرأة في الكويت مازالت - في الكثير من التشريعات- بعيدة عن التطبيق العملي.

المبحث الأول

حقوق المرأة في إطار الدستور الكويتي

شكلت نصوص الدستور الكويتي إطاراً نظرياً عاماً لحقوق المواطن الكويتي، دون الولوع بخصوصية المرأة التي لحظتها الدساتير الحديثة، والمتضمنة المعايير الدولية لحقوق المرأة، وتوفير الحماية الخاصة لها.

وبالرغم من أن الدستور الكويتي لحظ هذه المسألة، إلا أن الكثير من القوانين واللوائح الداخلية والقرارات الإدارية، مازالت تتجاهل مبدأ سمو الدستور وقوته القانونية المتفوقة على باقي القوانين، الأمر الذي أدى إلى تعطيل الكثير من مواد الدستور المتعلقة بحقوق المرأة في الكويت، وتطبيقها بشكل استثنائي، كلما حاولت فعاليات تمكين المرأة الدفاع عن حقوقها أو الحصول عليها.

أولاً- موقع المعاهدات أو الاتفاقيات الدولية في الدستور الكويتي:

من حيث المبدأ، تشكل قواعد القانون الدولي بما فيها المعاهدات والاتفاقيات الدولية، قواعد ملزمة للإدارة أو السلطات العامة، شريطة أن تكون القواعد الواردة فيها مُصادق عليها من السلطة المختصة في الدولة، على اعتبار مفاده أن مجرد التصديق والنشر يصبح جزءاً من القانون الداخلي للدولة. وبالتالي فإن على السلطة العامة والأفراد احترامها.

أما من الناحية العملية، تختلف مرتبة النصوص الواردة في المعاهدة أو الاتفاق الدولي - من حيث تفوقها على الدستور أم لا- من دولة إلى أخرى، ومرد هذه القوة يرجع إلى تضمين سمو هذه المعاهدات الدولية أو الاتفاقيات في الدستور². وبالتالي تطبيقها كقوة إلزامية

2 على سبيل المثال، في بعض الدول كفرنسا، تحتل المعاهدات والاتفاقيات الدولية مرتبة تسمو على الدستور وهذا ما أورده دستور الجمهورية الرابعة لسنة 1946 في مادته السادسة والعشرين، وما أكدته المادة الخامسة والخمسين من دستور الجمهورية الخامسة لسنة 1958، حيث أعطت المعاهدات والاتفاقيات المصادق عليها قوة أعلى من قوة القوانين. أما في مصر فهي تحتل نفس مرتبة القوانين العادية، ودليل ذلك ما نص عليه دستور الجمهورية المصرية سنة 1956 في مادته 134، وما أورده الدستور المؤقت المعلن في 25 آذار 1964 في مادته 125 التي تنص على أن «رئيس الجمهورية يبرم المعاهدات ويبلغها مجلس الأمة مشفوعة بما يناسب من البيان، وتكون لها قوة القانون، بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها وقد أخذ دستور جمهورية مصر العربية لسنة 1971 المضمون ذاته.

تتفوق على القوانين الوطنية بما فيها الدستور. وقد لحظ المشرّع الكويتي هذه المسألة آخذاً طريقاً وسطاً، عندما أعطى المعاهدة- استناداً للمادة 70 من الدستور- قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها. الأمر الذي جعل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW عرضة لتفسير التشريعات من جهة، واستنسابية الإدارة من جهة أخرى.

وبالتالي، فقد ظهر التزام المشرّع الكويتي بالاتفاقيات والمعاهدات الدولية، كالتزام أدبي وغير ملزم في إطار التطبيق العملي، إضافة إلى عدم تفعيل المشرّع لمواد الدستور ذاته في الكثير من النصوص، بما في ذلك النصوص الدستورية التي تتوافق واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

ثانياً- حقوق المرأة الكويتية في القوانين والتشريعات الوطنية:

بالعودة إلى ما تضمنه الدستور الكويتي من نصوص تتوافق والمعايير الدولية في المواطنة والعدالة والمساواة، وبالرغم من مصادقة دولة الكويت على الكثير من الاتفاقيات في هذا الخصوص، بما فيها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، إلا أنّ حقوق المرأة في الكويت مازالت بعيدة عن التطبيق العملي، الأمر الذي جعلها ضحية لطعن أي نائب في البرلمان الكويتي، أو أي قرار من موظف إداري، في نأي واضح لمبدأ الدستورية، الذي يُخضع الإدارة للقانون، وذلك بإلزامها بمبدأ تسلسل القواعد القانونية في معرض إصدارها للقرار الإداري أو امتناعها عنه، وضابط ذلك التقيد بمبدأ المشروعية، والذي يقضي بأن القواعد القانونية تتدرج بمراتب متباينة بدءاً من المعاهدات، فالاتفاقيات الدولية، فالدستور، فالقانون، ثم اللوائح الداخلية وانتهاءً بالقرار الإداري كعمل قانوني يصدر عن السلطة الإدارية المختصة بإصدارتها المنفردة، وذلك بقصد إحداث آثار قانونية عن طريق إنشاء أو تعديل أو إلغاء حقوق وواجبات قانونية، أو بالأدق إنشاء أو تعديل أو إلغاء مراكز قانونية في الدولة.

وحتى يتسنى للأفراد الحصول على حقوقهم فإن هذه العملية تنظمها الرقابة القضائية على أعمال الإدارة، وبذلك تكتمل عناصر الدولة القانونية من خلال الرقابة على أعمال مختلف السلطات، إذ تقوم بهذه المهمة المحاكم على اختلاف أنواعها سواء أكانت عادية أم إدارية، تبعاً لطبيعة النظام القضائي المعمول به في الدولة، سواء كان نظاماً قضائياً موحداً أم نظاماً قضائياً مزدوجاً³.

3 د. رأفت فودة - مصادر المشروعية الإدارية ومنحياتها - دار النهضة العربية - القاهرة - 1995 - ص 9 وما بعدها، وفي الموضوع ذاته انظر: د. ماجد راغب الطلو - القضاء الإداري - دار المطبوعات الجامعية بالإسكندرية - 1995 - ص 10 وما بعدها.

ومن هذه النقطة بالذات يبرز دور الرقابة القضائية على أعمال السلطة التشريعية (البرلمان) في تقدير وتفسير القوانين هذا من جهة، ومن جهة أخرى في مراقبة أعمال السلطة التنفيذية (الإدارة) وذلك بفحص مدى مطابقتها وملائمة القرارات الإدارية التي تصدرها استناداً للنصوص التشريعية، لقدرة القضاء الإداري والمحاكم الإدارية في مراقبة السلطة الاستثنائية للإدارة، التي غالباً ما تعطي رجل الإدارة مساحة كبيرة في تطبيق النص القانوني تتراوح بين الإجازة والمنع. ومن هذه النقطة بالذات تظهر أهمية الممارسة العملية لتفسير وتقدير إرادة المشرع التي تتضمنها القوانين، ومدى توجه رجل الإدارة في معرض إصداره للقرارات الإدارية ومطابقتها للقانون والدستور، حيث لا تتوقف هذه العملية عند حدود التفسير، بل تتعداه لفهم روح النص بما يتناسب والمصلحة العامة.

وعلى هذا الأساس، تبدو أهمية تطوير آليات عمل القضاء الإداري في الكويت، ومواكبته للتطورات الحديثة، لاسيما في قدرته على تفسير إرادة المشرع ومدى مطابقتها مع النصوص الدستورية والدولية، خصوصاً المتعلقة باتفاقية **CEDAW**، ومطالبة الإدارة (السلطة التنفيذية) في إبداء الأسباب الكافية لإصدار قراراتها استناداً لنصوص الدستور والاتفاقيات الدولية، ومدى قدرة المشرع في ملائمة وموائمة تلك النصوص مع بنود الاتفاقية.

لقد ظهرت حقوق المرأة في الكويت ضحية لأعمال السلطة الإدارية في إطار تطبيقها للقوانين استناداً للدستور، ساعد على ذلك قصور المشرع في سن القوانين اللازمة لتفسير النص الدستوري، فبدت حقوق المرأة في الكويت بشكل عام رهينة للسلطة الاستثنائية للإدارة، ما أوقع الكثير من الحقوق ضحية للممارسة التشريعية الخاطئة من جهة. وعدم الأخذ بالهدف النهائي من سلطة الاستثنائية، المتمثلة بتحقيق المصلحة العامة من جهة أخرى. وبالتالي تجاوز الهدف الحقيقي الذي أراده المشرع من هذه السلطة، وهو حماية الأفراد استناداً لظروفهم الخاصة والموضوعية. فأصبحت غالبية القرارات المتعلقة بحقوق المرأة في الكويت مشوبة بإساءة استعمال السلطة، بسبب مخالفتها للدستور، والقوانين، والاتفاقيات الدولية.

المبحث الثاني

حقوق المرأة في الكويت بين العدالة والمساواة

تفاوتت التشريعات واللوائح الداخلية الكويتية في مساحة تفسيراتها للإطار النظري والمفاهيمي للدستور الكويتي. خصوصاً في إطار الوظيفة العامة، التي تشكل مفصلاً لقياس اندماج المرأة في المجتمع، وبالتالي تحديد دور الأفراد الذين تقوم عليهم الدولة لتحقيق أهدافها. ولهذا تحظى الوظيفة العامة بعناية المشرّع والفقهاء في مختلف الدول، إذ يتحدد على أساسها دور الموظف العام بشكل عام، ودور المرأة حسب الفلسفة الاقتصادية والاجتماعية لكل دولة، ومدى مساهمتها في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، ودورها في المساهمة بتنظيم الجهاز الإداري للدولة.

في إطار حقوق المرأة العاملة في الكويت، لم يلحظ قانون الخدمة المدنية الكويتي على سبيل المثال، أية إشارة صريحة لتمييز المرأة عن الرجل في إطار الوظيفة العامة، حيث اكتفى بتعريف الوظيفة العامة بأنها « خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة». وبالتالي لم يلحظ الحقوق الخاصة للمرأة، علماً أن المشرّع استدرك ذلك في قانون العمل الأهلي رقم 6 الصادر عام 2010، الذي يتناول حقوق العاملين في القطاع الأهلي من كويتيين وغير كويتيين. ولا ندري على أي أساس فرّق المشرّع الكويتي في إطار حقوق المرأة بين العاملين في القطاع الأهلي والقطاع العام، حيث يسجل لقانون العمل الأهلي إفصاحه بصراحة واضحة في إطار التفريق بين الرجل والمرأة، مشكلاً بذلك فتحاً تشريعياً أفصح عما سكت عنه الدستور، وذلك بالإشارة إلى كلمة « المرأة». حيث عرف قانون العمل الأهلي رقم 6 لسنة 2010 العامل بأنه: « هو كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر». وبالتالي فقد تمكن المشرّع الكويتي - في إطار قانون العمل الأهلي - أن يتوسع أكثر في تحديد المفاهيم الخاصة بتحديد المركز القانوني لحقوق المرأة في الكويت، عندما أفرد القانون أيضاً باباً خاصاً في تشغيل النساء ووفر لهم الحماية الخاصة.

أولاً - المشرّع الكويتي وحقوق المرأة في الكويت:

بالرغم من وجود الكثير من حالات التمييز ضد المرأة، إلا أنّ المشرّع الكويتي أفرد الكثير من القوانين والتشريعات التي ذكرت حقوق المرأة بالتخصيص سواء في القطاع الحكومي أو القطاع الأهلي، ويمكننا أن نذكر في هذا الشأن:

1 - الحقوق السياسية:

بعد عقود من المطالبات حصلت المرأة الكويتية على حقوقها الانتخابية عام 2005، بعد أن أبدت شجاعة غير مسبوقة في محيطها الخليجي، حيث كانت تجابه في كل مرة بالرفض. وقد شكل حصول المرأة الكويتية على هذا الحق المشروع خطوة كبيرة في إطار تطبيق التفسير القانوني لنص المادة 29 من الدستور الكويتي التي تحدثت عن الحقوق والواجبات العامة، معتبرة المرأة شريكاً فاعلاً في المجتمع الكويتي بقولها: « الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين». وبالتالي شكل هذا الإنجاز تطوراً ليس على صعيد العمل في تذليل قضايا التمييز ضد المرأة في الكويت وحسب، بقدر ما هو خطوة مهمة نحو تفسير وتطبيق « مبدأ سمو الدستور»، الذي لحظ فكرة المواطنة في إطارها العام، وبالتالي فقد أعطى الدستور الكويتي حقوقاً طبيعية ترقى إلى المعايير الدولية في إطار مساواة المرأة مع الرجل، دون أن تتعداها إلى فكرة العدالة التي تجنح لصالح الخصوصية الفيزيولوجية والمجتمعية للمرأة بشكل عام، والتي لم يلحظها الدستور، عندما غابت عن نصوصه مفردة « المرأة» بالتخصيص.

كما حقق حصول المرأة على حقوقها الانتخابية نوعاً من إحقاق المساواة مع الرجل، دون أن يتعداه إلى باقي الحقوق السياسية، ولعل ما يؤكد ذلك، أنه وبالرغم من مرور أكثر من عقد من الزمن على حصول المرأة الكويتية على حقوقها السياسية، إلا أن عدد النساء في البرلمان الكويتي مازال ضئيلاً وآخذاً بالتناقص. ونعتقد أن سبب ذلك يعود إلى انعدام قدرة المرأة الكويتية الحصول على باقي الحقوق السياسية الأخرى كسلة متكاملة. فعلى سبيل المثال لا الحصر، كانت أول مشاركة فاعلة للمرأة في الانتخابات الوطنية في العام 2009، حيث تمكنت المرأة الكويتية من الحصول على أربعة مقاعد في البرلمان بعد منافسات صعبة. كما أسفرت الانتخابات الوطنية التي أجريت في 26 تشرين الثاني/نوفمبر 2016 عن حصول امرأة واحدة

فقط على مقعد في البرلمان، مما يضع الكويت في مؤخرة التصنيف العالمي⁴. كما أن عدد النساء اللواتي قررن الدخول في العملية الانتخابية كمرشحات قد شهد تناقصاً مطرداً، إذ بلغ 11.1% في عام 2006، ليعود إلى 2.5% في عام 2013. ولم يتعدَّ عدد المرشحات في انتخابات 2016 الخمس عشرة مرشحة من أصل مئتين وسبعة وثمانين مرشحاً. الأمر الذي يعكس تطوراً طفيفاً في إطار مشاركة المرأة الكويتية في الانتخابات.

وكان الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة، والذي يعتبر ولاية مواضيعية تتبع آلية الإجراءات الخاصة لمجلس حقوق الإنسان، قد أعرب في بيان له تم إعلانه في نهاية زيارة استمرت تسعة أيام لدولة الكويت بتاريخ 15 كانون الأول / ديسمبر 2016، عن أسفه لعدم وجود أي تمثيل للمرأة في الكويت على مستوى البلديات⁵، كما أنّ المرأة الكويتية مازالت تواجه عقبات تحول دون ممارستها لحقوقها السياسية، حيث أعرب الفريق العامل أنّ الحملات الانتخابية وآليات ممارسة الاقتراع تجري في الغالب من خلال مؤسسات أو شبكات غير رسمية أو تقليدية (من قبيل الديوانية)⁶، كما لا توجد حتى العام 2020 إلا وزيرتان في الحكومة التي تتشكل من ستة عشر وزيراً. ولم يزد عدد الوزارات في الحكومات المتعاقبة على ثلاث وزارات في مجلس الوزراء. علماً أن المرأة الكويتية أثبتت كفاءة غير مسبوقة في مختلف المجالات المهنية، الأمر الذي تحتاج معه إلى إزالة جميع العوائق التي تحول دون حصولها على حقها في المساواة في تنمية البلاد.

2 - قانون الجنسية الكويتية:

جاء في المادة 2 من قانون الجنسية الكويتية الصادر بالمرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 « يكون كويتيًّا كل من ولد في الكويت أو في الخارج لأب كويتي». وبالتالي فقد أفصح قانون الجنسية الكويتي بشكل واضح عن تجاوز أهم حقوق المرأة الكويتية، وهو حقها بإعطاء جنسيتها سواء لأولادها أو لزوجها، وفي ذلك مخالفة صريحة لنص المادة 29 من الدستور الكويتي، التي منعت التمييز على أساس الجنس.

4 انظر: مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، «بيان نهاية مهمة الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة إلى دولة الكويت، 15 كانون الأول/ديسمبر 2016: على الرابط:

<https://ohchr.org/AR/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=21037&LangID=A>

5 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، المرجع السابق.

6 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة المرجع ذاته.

ويبدو التمييز بين حق المرأة وحق الرجل في الجنسية واضحاً، إذ اعتبرت المادة السابعة من المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 أولاد المتجنس الكويتي القُصّر كويتيين، ومنحتهم الحق في أن يقرروا اختيار جنسيتهم الأصلية خلال السنة التالية لبلوغهم سن الرشد، أما أولاد المتجنس الذين يولدون بعد اكتسابه الجنسية الكويتية فيعتبرون كويتيين بصفة أصلية، ويسرى هذا الحكم على المولودين منهم قبل العمل بهذا القانون. وبالتالي فأولاد القُصّر الأجنبي - الذي اكتسب الجنسية الكويتية- يعتبرون كويتيين بالتجنيس وبقوة القانون ما لم يقرروا اختيارهم جنسيتهم الأصلية خلال السنة التالية لبلوغهم سن الرشد. أما أولاده الذين يولدون بعد اكتسابه الجنسية الكويتية، فيعتبرون كويتيين بصفة أصلية، وهذه الفقرة تم إضافتها بالقانون رقم 44 لسنة 1994 وفي ذلك تمييزاً لصالح الجنس تم منحه للمتجنس الأجنبي، لم تحصل عليه المرأة الكويتية نفسها، بالرغم من أن الحقوق التي منحها القانون للرجل لها تداعيات سلبية على الصعيد الاجتماعي كونها ستنتج تمييزاً وتفارقة بين أفراد الأسرة الواحدة.

أما بخصوص ما أورده الفقرة 2 من المادة 5، التي اشترطت لابن المرأة الكويتية المتزوجة من أجنبي أن يحافظ على الإقامة حتى بلوغه سن الرشد، إذا كان أبوه أجنبياً أسيراً، أو كانت أمه مطلقة طلاقاً بائناً، أو توفي عنها، حيث اشترط القانون إعطاء وزير الداخلية سلطة تقديرية في منح الجنسية، الأمر الذي يجعل من الجنسية كحق إنساني مجرد منحة أو سلطة تقديرية بيد سلطة الوزير. وبالتالي يصبح القرار الإداري في مرتبة قانونية فوق المعاهدات الدولية، والدستور، والقانون، وفي ذلك تعدياً على « مبدأ المشروعية» الذي يشكل أهم المبادئ القانونية، والذي تخضع فيه الدولة بهيئاتها ومؤسساتها وأفرادها لأحكام القانون، وإلا اعتبرت أعمالها غير مشروعة ومشوبة بالبطلان، إذ يشكل الخضوع لمبدأ المشروعية الحد الفاصل الذي يحدد فكرة الدولة القانونية التي تحترم حقوق الإنسان، وذلك بالدفاع عن حقوق الأفراد وحررياتهم العامة دون تمييز في الجنس.

وفي هذا الشأن استعرضت الدكتورة معصومة المبارك تجربتها داخل البرلمان الكويتي، وداخل لجنة المرأة والأسرة في البرلمان، حول إمكانية منح المرأة الكويتية جنسيتها لأبنائها، وذكرت بأن التوجهات كانت مختلفة من قبل أعضاء اللجنة، حيث نظر البعض إلى الجنسية على أنها ميزة ويجب أن لا نفرط بهذه الميزة لكل من هب ودب، وبالتالي يرون بأن المرأة الكويتية التي تزوجت من غير كويتي هي من تتحمل تبعات ذلك، وكأنها ارتكبت خطأ، وبالتالي كانت النظرة سلبية جداً تجاه إمكانية منح المرأة الكويتية جنسيتها لأبنائها، وفي كل مرة نحاول مناقشة هذا الموضوع، يتم إغلاقه لعدم التوافق داخل اللجنة نفسها. وقد أكدت الدكتورة « المبارك» إيمانها بنص المادة 29 من الدستور الكويتي، حيث تقدمت بمقترح قانون منفصل عن اللجنة، وقد تضمن بأن أبناء الكويتية يعاملون معاملة الكويتي لحين بلوغهم سن 21، وبعد ذلك يخبرون بين جنسية أمهم وبين جنسية والدهم، ولا يجوز لهم الجمع بين الاثنين ولكن لم

يحالفها الحظ لاستكمال العمل بهذا المقترح لخروجها من البرلمان⁷.

أما على الصعيد الدولي، واستناداً للتطورات الحديثة التي طرأت على حق الجنسية في القانون الدولي لحقوق الإنسان، فقد أصبح الحق في الجنسية من حقوق الإنسان الأساسية، وهو يعني حق كل فرد في اكتساب جنسية وتغييرها والاحتفاظ بها، إذ يقضي القانون الدولي لحقوق الإنسان بأن حق الدول في أن تقرر من هم رعاياها ليس حقاً مطلقاً، وما عليها إلا الامتثال لالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بمنح الجنسية والتجريد منها⁸، خصوصاً في إطار الالتزامات الخاصة للدول المصادقة على المواثيق والاتفاقيات الدولية في مجال حقوق الإنسان.

ويظهر التمييز بين الرجل والمرأة في قانون الجنسية الكويتي، فيما قرره المادة 8 من القانون ذاته، التي أعطت الحق للرجل بمنح جنسيته لزوجته الأجنبية، دون أن يعطي المشرع هذا الحق للمرأة الكويتية. حيث حرم المرأة الكويتية المتزوجة من أجنبي الحق في منح الجنسية لأبنائها مما كان له تداعيات وآثار تتجاوز الحق في الجنسية، لتتعداه إلى مشكلات تتعلق بالأحوال الشخصية، وبالتالي أبنائها لن يتمكنوا من الحصول على الحق في ميراث والدتهم في الأموال غير المنقولة، كالعقارات. والسبب في ذلك أنّ المشرع الكويتي لا يسمح للأجنبي بالتملك في الكويت. وبالرغم من السماح لهم بشغل بعض الوظائف العامة، وقبولهم في السلك العسكري، وفي وزارة الداخلية، إلا أن رواتبهم أقل من زملائهم المواطنين في العمل نفسه.

3 - الرعاية السكنية:

أعطى القانون رقم 2 لسنة 2011 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 47 لسنة 1993 في شأن الرعاية السكنية، للمرأة الكويتية المطلقة طلاقاً بائناً، والمرأة الكويتية الأرملة ولأي منهن أولاد الحق بالحصول على قروض الإسكان المقدمة من بنك التسليف والادخار بغرض توفير السكن الملائم. وبموجب هذا القانون يتولى بنك التسليف والادخار توفير سكن ملائم بقيمة إيجارية منخفضة للأرامل والمطلقات والمتزوجات من غير الكويتيين وغير المتزوجات اللاتي تتجاوز أعمارهن 40 عاماً، وهذا التطور الإيجابي فتح الفرصة للنساء اللواتي كنّ مستبعدات

7 حوار أجرته الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان مع الدكتورة معصومة المبارك، حول حقوق المرأة في دولة الكويت.

8 موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان (الحق في الجنسية وانعدام الجنسية).

www.ohchr.org/AR/Issues/Pages/Nationality.aspx

قبل ذلك. إلا أنّ حقوق المرأة الكويتية المتعلقة بالرعاية السكنية مازالت - بشكل عام- عرضة للتفسيرات الاستثنائية للإدارة والخاصة بالقرارات واللوائح التي تصدرها الإدارة، والتي أصبحت تحل تارة محل إرادة المشرّع، وتارة أخرى محل إرادة الدستور. فعلى سبيل المثال شكلت المادتان 3 و7 من لائحة الرعاية السكنية الصادرة بقرار وزير الدولة لشؤون الإسكان رقم 31 لسنة 2016، مخالفة صريحة للمواد 7 و8 و9 و16 و18 و29 و30 و70 و177 من الدستور الكويتي، الأمر الذي يكشف تمييزاً بين الرجل الكويتي المتزوج من غير كويتية، والمرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي، إذ قصرت اللائحة الحق في الحصول على المزايا العينية والنقدية المقررة بقانون الرعاية السكنية على الرجل الكويتي، وأجازت له الحق بالتقدم بطلب للحصول على البدائل السكنية، بينما حرمت المرأة الكويتية من الحصول على هذه الرعاية، وهذا إخلال واضح بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص التي ضمنها الدستور الكويتي، كما يشكل اعتداءً على الحرية الشخصية التي كفلها الدستور بحق المرأة الكويتية في اختيار زوجها، و اعتداءً على الملكية الخاصة بحرمانها من فرص حصولها على البدائل السكنية المختلفة. وهذا يتعارض أيضاً مع نصوص الدستور الذي أعطى في المادة 70 المعاهدة الدولية قوة توازي قوة القانون، و مخالفة لا مبرر لها لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDW، التي أكدت على اتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية المناسبة لحصول المرأة على حقوقها أسوة بالرجل.

وفي هذا الشأن، تسرد د. معصومة المبارك⁹ أنّ الرعاية السكنية كانت تتمتع بها المرأة في الماضي، لكن خسرتها بجرة قلم، فلم تعد تحت مظلة الرعاية السكنية، وهذه خسارة لحقوقها الأساسية، وتشير «المبارك» إلى أنّ ذلك مخالف لنص المادة 29 من الدستور، وخلال وجودها في البرلمان الكويتي تم مناقشة قانون الرعاية السكنية وبيان الثغرات والعيوب التي تشوبه، وبعد ذلك تم وضع رؤية لأنصاف المرأة وردم الفجوة التمييزية، حيث أنّ حقها كان موقوف تماماً في الرعاية السكنية، لان المادة رقم (1) من القانون كانت تمنح الحق في الرعاية السكنية للرجل الذي لديه أسرة، ثم تم وضع رؤية طموحة للقانون وكانت هناك معارضة شديدة، وبعد جدل تم وضع رؤية بحيث تشمل عدة شرائح منها المرأة الكويتية المتزوجة من غير كويتي ولديها أبناء والمتزوجة من غير كويتي وليس لديها أبناء والمطلقة ولديها أبناء والأرملة ولديها أبناء والمطلقة وليس لديها أبناء، وغير المتزوجة بحيث يكون من حق هذه الشرائح أن تحصل على الرعاية السكنية أو القرض الإسكاني بما لا يزيد على ما يحصل عليه الرجل.

9 حوار أجرته الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان مع الدكتورة معصومة المبارك، أول وزيرة في تاريخ الكويت، وزيرة للتخطيط ووزيرة دولة لشؤون التنمية الإدارية سنة 2005، وزيرة للمواصلات 2006، وزيرة للصحة بالتشكيل الوزاري لعام 2007. كما تعتبر أول نائبة فازت في [انتخابات مجلس الأمة الكويتي 2009](#) حيث حصلت على المركز الأول في [الدائرة الانتخابية الأولى](#).

ومن خلال تجربتها البرلمانية، تتابع « المبارك»: إن إقرار القانون يحتاج إلى أصوات داخل المجلس وكثير من النواب معارضين للقانون، إلا أن المجلس بدلاً من عرضه للتصويت أقترح أن يتم تشكيل لجنة مشتركة مكونة من لجنة شؤون المرأة واللجنة الإسكانية، وقد تم ذلك بالفعل وكان لمصلحتنا لأن التصويت يمكن أن يؤدي لرفض مشروع القانون وبعد ذلك تم مناقشة مقترح القانون من خلال سلسلة من الاجتماعات وكانت الحكومة متواجدة معنا في جميع مراحل المناقشة إلى أن تم إقرار القانون الذي يعطي المرأة الحق في الرعاية السكنية، إلا أن هناك بعض القيود تم وضعها في القانون مثل السكن المنخفض التكاليف، وقد اقترحنا استبداله بالسكن المنخفض الإيجار، بحيث تتحمل المرأة جزء منه وتتحمل الدولة الجزء الآخر، ولا بد من الإشارة بأن الحكومة عدلت على القانون قبل صدوره وضمنته شروط معقدة مثل ما يتعلق بالمرأة غير المتزوجة وقامت بوضع لائحة تنفيذية مجحفة بحق المرأة من خلال استحقاق المرأة لقرض إسكاني بـ 45 ألف دينار ولم يكن ذلك مذكور أبداً فالأصل كان أن تستحق المرأة قرض إسكاني لا يفوق ما يحصل عليه الرجل إلا أنهم فسروا ذلك بأنه أقل من القرض الذي يحصل عليه الرجل، وبعد أن تم الاجتماع بوزير الإسكان واطلاعه على التعديلات التي تم إضافتها، وعد بأن تعدل اللائحة وبالفعل تم مناقشة اللائحة في مجلس الوزراء وعدلت وأصبح القرض 70 ألف لكلا الجنسين ولكن بعد أن منح الرجل مبلغ 30 ألف كموايد بناء وغيرها إضافة للقرض البالغ 70 ألف وهذا يدل على أن النظرة التمييزية ضد المرأة متجذرة، وبالتالي فكرة احترام نص المادة 29 من الدستور غير وارد لدى الكثير من العقول¹⁰.

وفي الشأن ذاته، ترى د. خديجة المحيميد أن العديد من القوانين المتعلقة بالمواطنة الكويتية لم يتوافق المشرع في أمثالها ومطابقتها لروح الدستور انصافاً لحقوقها الدستورية، فقوانين الرعاية السكنية، التي مازالت لا تشمل المرأة بجميع فئاتها كما الرجل، فالمواطنة غير المتزوجة في حالة وفاة والديها وبيع سكن الأسرة لاقتسام ثمنه بين الورثة، تجد نفسها بدون مسكن، كما أن الفقرة الثانية من المادة الخامسة من قانون الجنسية لا تسمح بتمرير جنسيتها لأبنائها كما هو حق المواطن المتزوج من غير كويتية، كذلك لا تتمكن المواطنة من اعتماد الرعاية الصحية لأبنائها وأقاربها كما المواطن¹¹.

وتؤيد د. العنود الشارخ ما سبق، إذ ترى بأن المشرع الكويتي لم يمثل لأحكام الدستور، فمنذ ستينيات القرن الماضي حيث وضع الدستور الكويتي هناك الكثير من القوانين التي لم تراعي مواد الدستور ومنها على سبيل المثال الحق السياسي إذ لم يُعطى للمرأة إلا متأخراً في العام

10 حوار أجرته الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان مع د. معصومة المبارك، حول حقوق المرأة في دولة الكويت.

11 د. خديجة المحيميد، ناشطة حقوقية، نائب رئيس الرابطة الوطنية للأمن الأسري، وعضو المجلس الأعلى لشؤون الأسرة التابع لمجلس الوزراء.

(2005) مع أن المادة (29) من الدستور لم تفرق بين المواطنين، والأمثلة كثيرة لوجود إجحاف بحق المرأة في مواد قانون الجزاء وغيره من الحقوق المنقوصة كالرعاية السكنية والرعاية الصحية وحق التجنيس وغيرها من القوانين والأحكام التي تتنافى مع روح الدستور الكويتي ومواده، وتتابع (الشارخ) بأن التشريعات الكويتية، بما فيها تلك التي لم تخالف الدستور، لم تجد طريقها إلى التطبيق العملي في مجال حقوق المرأة الكويتية، استناداً لمبدأي المساواة والعدالة اللذين تضمنتهما المعايير الدولية، وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة¹².

كما ترى د. غدير أسيري بأن هناك العديد من مشروعات القوانين المتعلقة بالمرأة مؤرشفة ولم يتم وضعها على طاولة النقاش للبحث فيها وحسمها، إذ أن إرادة المشرع حتى الآن لم تأخذ بعين الاعتبار الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق المرأة والمصادق عليها من قبل دولة الكويت، لكوننا في مجتمع تحكمه العادات والتقاليد والأعراف التي تنطوي على الكثير من الصور التمييزية ضد المرأة، وهنا يقع على عاتق الدولة أن تساهم في التوعية بحقوق المرأة في كافة المجالات، وتعزز مشاركة المرأة في تقلد المناصب القيادية وأماكن اتخاذ القرار¹³.

4 - قانون الجزاء :

ميزاً قانون الجزاء من خلال نص المادة (153) بين الرجل والمرأة من حيث العقوبة المفروضة على ارتكاب جريمة القتل بدافع الزنا، حيث نصت على أن كل من فاجأ زوجته في حالة تلبس بالزنى، أو فاجأ ابنته أو أمه أو أخته متلبسة بمواقعة رجل لها وقتلها في الحال أو قتل من يزني بها أو يواقعها أو قتلها معها، يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تتجاوز 3000 روبية أو بإحدى هاتين العقوبتين وبالتالي قلّص المشرع المسؤولية وخفف الجرم من جناية إلى جنحة بالنسبة للرجل في حال أقدم على هذا الجرم، ولم يمنح المرأة نفس الحق في تخفيف العقوبة في حال أقدمت على القتل بدافع الزنا من زوجها بل أنها تعاقب بجناية القتل وهذا ما يشكل تمييزاً واضحاً وصريحاً بين الرجل والمرأة.

وفي سياق آخر عاقب قانون الجزاء الكويتي على جريمة الخطف بعقوبات مشددة إلا أنه نص في المادة (182) على أنه إذا تزوج الخاطف بمن خطفها زواجا شرعياً بإذن من وليها وطلب الولي عدم عقاب الخاطف، لم يحكم عليه بعقوبة ما، وبالتالي قد أفصح القانون بما لا يدع

12 د. العنود الشارخ، باحثة وأكاديمية ناشطة في حقوق المرأة، ورئيس فريق إلغاء المادة (153) من قانون الجزاء.

13 د. غدير أسيري ناشطة وأكاديمية، شغلت منصب وزيرة الشؤون الاجتماعية في الحكومة الكويتية في العام 2019.

مجالاً للشك بعدم إصدار أي تهمة جنائية في حق الخاطف أو المعتصب في حال زواجه بضحيته بإذن وليّها، مما يتيح للفاعل إمكانية الإفلات من العقاب وفي هذا انتقاص وتجاهل لإرادة المرأة وكرامتها الإنسانية، كما أن القانون ذاته سمح بتأديب الأشخاص بدنياً من خلال المادة (29) والتي نصت على أنه لا جريمة اذا وقع الفعل استعمالاً لحق التأديب من شخص يخول له القانون هذا الحق، بشرط التزامه حدوده واتجاهه الى مجرد التهذيب، مما يشجع على التحريض على العنف وبالتالي هناك تناقض وتعارض بين ما نص عليه قانون الجزاء الكويتي وبين اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من خلال ما نصت عليه في المادة (2) من ضرورة إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، وما هدفت إليه هذه الاتفاقية من تحقيق المساواة التامة¹⁴.

5 - قانون ذوي الإعاقة :

جاء في المادة (2) من القانون رقم 8 لسنة 2010 بشأن الأشخاص ذوي الإعاقة « تسري أحكام هذا القانون على ذوي الإعاقة من الكويتيين كما تسري على أبناء الكويتية من غير كويتي وذلك في حدود الرعاية الصحية والتعليمية والحقوق الوظيفية الواردة في هذا القانون»، وبالتالي فإن قانون ذوي الإعاقة حدد بشكل واضح سريانه على أبناء المرأة الكويتية من غير كويتي في حدود الرعاية الصحية والتعليمية فقط دون صرف أي مخصصات مالية لأبنائها من ذوي الإعاقة أسوة بذوي الإعاقة من أبناء الكويتية من أب كويتي، ودون صرف أية مخصصات مالية لها كأم تقوم برعاية ذوي إعاقة وفي ذلك مخالفة صريحة لنص المادة 29 من الدستور الكويتي، التي منعت التمييز على أساس الجنس وتناقض لما جاء في نص المادة (3) من القانون ذاته بأن «يعامل الشخص ذو الإعاقة غير الكويتي من أم كويتية منذ ميلاده معاملة الكويتي مدى الحياة بقرار يصدر من وزير الداخلية وفقاً للقانون رقم 21 لسنة 2000 بتعديل بعض أحكام المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 الخاص بقانون الجنسية الكويتية»، إذ أن معاملة الشخص ذو الإعاقة غير الكويتي من أم كويتية جاءت مطلقة ولم تحدد ضمن نطاق الرعاية الصحية والتعليمية كما ورد بالمادة الثانية.

14 الملاحظات الختامية المقدمة من اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة بشأن التقرير الدوري الخامس للكويت بتاريخ 22 نوفمبر 2017 حيث عبرت اللجنة عن قلقها في الفقرة (ب) ضمن الإطار الدستوري والتشريعي إزاء الأحكام المنصوص عليها في قانون الجزاء، بما في ذلك تخفيف يتبع ، العقوبة على الرجل الذي يقتل امرأة باسم ما يسمى بالحفاظ على الشرف (المادة 153)، والسماح بتأديب الأشخاص بدنياً (المادة 29)، وعدم إصدار تهم جنائية في حق الخاطف أو المعتصب في حال زواجه بضحيته بإذن وليّها (المادة 182).

كما أن القانون لم ينص على مبادئ عامة لحقوق النساء من ذوات الإعاقة وفقاً لما نصت عليه المادة (6) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

6 - ولاية المرأة الكويتية على أبنائها:

نصت المادة (209) من قانون الأحوال الشخصية الكويتي رقم 51 لسنة 1984، «أ- بأن الولاية على النفس للأب، ثم للجد العاصب ثم للعاصب بنفسه حسب ترتيب الإرث، بشرط أن يكون محرماً، ب- عند تعدد المستحقين للولاية، واستوائهم، تختار المحكمة أصلهم، ج- فإن لم يوجد مستحق عينت المحكمة الصالح من غيرهم، كما أن المادة (110) من القانون المدني الكويتي رقم 67 لسنة 1980، والتي نصت على:»

ولاية مال الصغير لأبيه، ثم للوصي المختار من الأب، ثم للجد لأب، ثم للوصي الذي تعينه المحكمة، وذلك مع مراعاة ما تقضي به المادة 112.

ولا يجوز للأب أو الجد أن يتنحى عن الولاية بغير عذر مقبول»، وبالتالي لا تتمتع المرأة الكويتية بحق الولاية على أبنائها إلا بحكم صادر من المحكمة، كما أن العديد من اللوائح والقرارات الإدارية لا تعطي للمرأة حق الولاية على أبنائها، مما ينتج عن ذلك العديد من الآثار السلبية التي تؤثر على حياة المرأة في تدبر شؤون أبنائها العامة، وخاصة في مجال الرعاية الصحية والتعليمية.

ومن القرارات واللوائح الإدارية التي تقصي المرأة الكويتية من حقها في الولاية:

- لائحة وزارة الصحة: والتي تحرم المرأة من الولاية الصحية على أبنائها وذويها من خلال عدم قبول توقيعها في المستشفيات في الحالات التي تحتاج لتدخل علاجي أو جراحي لأبنائها مما يعد تمييزاً واضحاً ضد النساء، وقد رفضت لجنة الشؤون الصحية البرلمانية الاقتراح برغبة، والذي تقدم به أحد النواب في مجلس الأمة الكويتي بداية العام 2020، لمنح المرأة حق توقيع علاج أبنائها وذويها في المستشفيات والموافقات المطلوبة على إجراء العمليات الجراحية والإجراءات الطبية لهم.
- لوائح ونظم شؤون الطلبة في وزارة التربية: والتي تنص في البند الرابع حول انتقال التلاميذ على ما يلي « لا يجوز نقل التلميذ الا بموافقة ولي أمره شخصياً ويمنع منعاً باتاً القيام

بعملية النقل من قبل الأم أو العم أو أي شخص آخر حتى لو كانت الأم مطلقة ولديها حضانة إلا بتوكيل رسمي»¹⁵، وفي ذلك مخالفة لنص المادة 29 من الدستور الكويتي، التي منعت التمييز على أساس الجنس، وتعدياً على « مبدأ سمو الدستور » مما يقتضي بالضرورة اتخاذ إجراءات مناسبة للحفاظ على سمو القواعد القانونية الدستورية، وذلك بعدم السماح للقواعد القانونية الأخرى بمخالفتها.

7 - التعليم:

جاء في الوثيقة الأساسية للمرحلة الثانوية في وزارة التربية في المادة السابعة والتي تنص على حالات الفصل في البند رقم (4) « تفصل المتعلمة إذا ثبت عقد قرانها ((زواجها)) أثناء الدراسة، ويحق لها الالتحاق بمراكز تعليم الكبار أو المنازل»¹⁶. بمعنى أنه يتم شطب قيدها من مدرستها في حال أقدمت على الزواج خلال فترة دراستها في مرحلة التعليم الثانوي ويسمح لها بالمقابل بالتسجيل بمراكز رعاية المتعلمين وهي مراكز توفر التعليم لكن بقدر أقل في الانضباط والتعليم الذي يكون ضرورياً للطالبات بتلك المرحلة لإكمال دراستهن بشكل جيد والحصول على درجات تتناسب وطموهن التعليمي، في حين أن الطالب إذا تزوج أثناء دراسته في المرحلة الثانوية فلا ينطبق عليه هذه البند وبالتالي لا يفصل.

أما بخصوص نسب القبول في التعليم العالي، فنجد بعض المعاهد والكليات التابعة للهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب تعتمد نسب مختلفة في قبول الطلاب والطالبات في بعض التخصصات عند التقدم بطلب الالتحاق للكليات والمعاهد ودائماً ما تكون هذه النسب مرتفعة أمام الطالبات بخلاف نسب قبول الطلاب الذكور والتي تكون أقل مما يمنحهم فرصة أكبر للقبول¹⁷، وهذا ما يؤكد لنا وجود تمييز واضح وبين ضد المرأة، دون أن يشكل هذا التمييز أي ارتباط بفكرة المحافظة على النظام العام وبالتالي فإن الكثير من القوانين والممارسات الإدارية بلوائدها وقراراتها، مازالت تشكل تعارضاً واضحاً مع نصوص الدستور الكويتي.

15 موقع وزارة التربية في دولة الكويت <https://www.moe.edu.kw/student/Pages/Regulations.aspx>

16 الوثيقة الأساسية للمرحلة الثانوية في وزارة التربية
<https://www.moe.edu.kw/docs/Wathaiq/Wathaiq/highySDoc.pdf>

17 التخصصات والنسب المتاحة لتقديم طلب الالتحاق لكليات ومعاهد الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب للعام الدراسي 2019 / 2020.

<http://www.paaet.edu.kw/mysite/Default.aspx?tabid=7551&language=ar-KW>

ثانياً-التمييز ضد المرأة في الكويت: مدى ملاءمة مبدأ العدالة ومبدأ المساواة مع اتفاقية CEDW:

عانت المرأة الكويتية من بطء ملحوظ في الحصول على موقعها الطبيعي في شغل الوظيفة العامة، فمازالت تواجه عقبات كثيرة لتقلد المناصب القيادية العليا، وبالرغم من أن المرأة الكويتية أثبتت كفاءة ودراية في بعض القطاعات كقطاع الصحة. إلا أن التشريعات الكويتية مازالت بعيدة عن مبدأ مساواة المرأة مع الرجل، وبالتالي عدم تحقيقها لمبدأ العدالة، الذي يشكل الأساس القانوني لجدية العلاقة بين حقوق المرأة والمعايير الدولية. وبالتالي فإن تحقيق مبدأ المساواة مع الرجل في مرفق دون آخر، لا يعني أن المرأة الكويتية استطاعت أن تحقق خطوة نحو تذليل قضايا التمييز ضدها. فعلى سبيل المثال تمكنت المرأة الكويتية من تقلد منصب مدير في وزارة الصحة، لكنها لم تتقلد إلا منصباً واحداً من مناصب وكلاء الوزارة البالغ عددها اثني عشر منصباً، بينما ترأست غالبية العيادات في الكويت البالغ عددها مئة عيادة، كما ترأست المرأة الكويتية نصف المستشفيات في الكويت، وتمكنت اثنتان وعشرون امرأة من تقلد منصب النيابة العامة في تشرين الثاني/ نوفمبر من عام 2014، وهي بذلك تكون قد حققت المساواة مع الرجل، ولكن هذا لا يعني تذليلاً لصعوبات تمييزها عن الرجل، بل على العكس من ذلك، كونه يشكل تمييزاً مبطناً في مبدأ المساواة في قطاع دون آخر، الأمر الذي نعتبره تأكيداً لطبيعتها كأثني من خلال شغلها لمناصب ووظائف هي بالأساس تحتاج إلى عمل المرأة. بينما ظلت في الكثير من القطاعات الأخرى لا ترقى إلى مستوى مساواتها مع الرجل، وفي ذلك مخالفة وتعارض صريح مع نصوص الدستور الكويتي. فعلى سبيل المثال مازالت المرأة الكويتية بعيدة كل البعد عن تحقيق المساواة مع الرجل في منصب القضاء، بالرغم من توليها بعض الوظائف في النيابة العامة، الأمر الذي يحتاج إلى دفع تشريعي ومجمعي لتوليها المناصب القضائية، بعد انقضاء مدة الخدمة المطلوبة في النيابة العامة، والمحددة بست سنوات. وبالتالي من شأن ذلك أن يشجع على تفعيل هذه التجربة الإيجابية. وذلك بتشجيع المشرع الكويتي على مواصلة هذه المبادرة وتطويرها، وإبقاء الباب مفتوحاً في وجه الأجيال القادمة.

الأمر ذاته ينطبق على عمل المرأة الكويتية في مجال قوة الشرطة، حيث شغلت المرأة الكويتية مكاناً مهماً، وعملت في شتى القطاعات، فهناك أكثر من 358 امرأة تعمل اليوم في قوة الشرطة، كما شغلت منصب الناطقة باسم وزارة الداخلية، إضافة إلى أن 49% من إدارة التحقيقات هنّ من النساء¹⁸، الأمر الذي يشير إلى قدرة المرأة الكويتية في شغل تلك الوظائف ومساواتها بالرجل.

18 مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، المرجع ذاته.

وفي هذا الشأن تؤكد د. خديجة المحميد، أن هناك تشريعات كويتية منصفة لكنها لم تجد طريقها على أرض الواقع، منها على سبيل المثال، أن تكون نسبة المرأة في المناصب القيادية لا تقل عن 30% تحقيقاً للتوصيات الدولية، حيث لم يجد هذا النص أي إنجاز له على أرض الواقع، كما تراجع نسبة وجود المرأة منذ 2015 وإلى 2020 في البرلمان الكويتي من أربع نائبات إلى نائبة واحدة، وعدد الوزيرات لم يزد عن وزيرتين من أصل 16 وزير رغم النسبة العالية من النساء المؤهلات علمياً ومهنياً في المجتمع بشكل يفوق الذكور، ورغم اعتماد ديوان الخدمة المدنية لتكون أولوية التوظيف لأبناء المواطنة الكويتية من ذوي الكفاءة بعد الكويتيين، إلا أن ذلك لم يجد أي تفعيل له على أرض الواقع¹⁹.

يمكن القول: بالنظر إلى هذه الإحصائيات بما فيها تلك التي أوردتها تقارير مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة، إن ما حصلت عليه المرأة الكويتية في إطار الوظيفة العامة، لا يمكن إدراجها في إطار مبدأ العدالة، كما لا يمكن تصنيفها كتقدم في إطار المعايير الدولية المعنية بقضايا التمييز ضد المرأة، إذ مازالت هذه الأرقام والإحصائيات في إطار مبدأ المساواة بين الجنسين المضمون بقوة سمو الدستور الكويتي، فهذه الحقوق هي حقوق طبيعة يقرها مبدأ المواطنة، دون أن يعني ذلك أن المرأة الكويتية وصلت إلى مبدأ العدالة، المقرون بخصوصية المرأة في إطار المعايير الدولية التي نصت على قضايا التمييز ضد المرأة، وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDW.

ولعل ما يؤكد فرضيتنا أن غالبية الإحصائيات التي تشير إلى دور للمرأة في الوظيفة العامة، تتعلق بوظائف تحتاج في طبيعتها لعمل المرأة كالصحة مثلاً، بينما بقيت المناصب القيادية في الدولة التي تعكس مبدأ العدالة مع الرجل متراجعة نسبياً في مجال تقلد المرأة الكويتية لها، فعلى سبيل المثال نسبتها 13% كوزير، 7% وكيل وزارة، 13% وكيل وزارة مساعد، 19% مدير عام هيئة أو مؤسسة، 9% نائب مدير عام هيئة أو مؤسسة، 21% أمين عام مساعد، 2% سفير، 42% عضو في الفتوى والتشريع²⁰.

حيث بقيت المرأة الكويتية شبه محرومة من الوظائف الدبلوماسية ولم تصل فيها إلى مراتب عليا، إذ تشير الإحصائيات الواردة بأن نسبتها كسفير 2%، كما أن الفريق العامل المعني بمسألة

19 خديجة المحميد ، ناشطة حقوقية ، نائب رئيس الرابطة الوطنية للأمن الأسري، وعضو المجلس الأعلى لشؤون الأسرة التابع لمجلس الوزراء. مرجع سابق.

20 التقرير الدوري الثالث المقدم من دولة الكويت في العام 2018، للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الجدول رقم (2) الصفحة 25.

file:///C:/Users/asus/Downloads/G1844204.pdf

التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة ذكر من خلال تقريره عن زيارته لدولة الكويت، أن من أصل أربعة وثمانين سفيراً لا توجد إلا سفيرتان إحداهما في مجلس التعاون، وحتى العام 2014، لم تتقلد النساء الكويتيات اللواتي خضعن للتدريب الدبلوماسي منصباً دبلوماسياً بالمعنى الفعلي للكلمة، بحيث اقتصر عملهن على منصب «باحثة سياسية»، ولكن مازال أمام المرأة الكويتية الفرصة لتطوير اللوائح والقوانين، التي تمكنها من شغل منصب دبلوماسي، خصوصاً بعد حصولهن على حق الخضوع للامتحان، الذي مكّن في العام 2014 مرشحتين من أصل خمس مرشحات من القبول في الوظيفة الدبلوماسية. وبالتالي يمكن لجميع «الباحثات السياسيات» العاملات في الوزارة قبل عام 2014 أن يحصلن على نفس الفرص العادلة ليصبحن دبلوماسيات.

ثالثاً- الحماية الخاصة للمرأة: قانون الخدمة المدنية 1979، وقانون العمل الأهلي 2010:

1 - قانون الخدمة المدنية 1979:

منحت تشريعات الخدمة المدنية المرأة العاملة بالقطاع الحكومي استناداً لمرسوم نظام الخدمة المدنية 1979، رزمة من المزايا التي حاول من خلالها المرسوم تحقيق العدالة للمرأة الكويتية، وذلك بالتوفيق بين واجباتها الأسرية من جهة، وواجباتها الوظيفية من جهة أخرى، فأعطاه القانون إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة شهرين في حالة الوضع، وإجازة بنصف المرتب لمدة أربعة شهور تالية لإجازة الوضع، وإجازة أخرى لرعاية الطفولة بمرتب كامل لمرافقة طفلها في حالة مرضه، وإجازة خاصة في حالتين، الأولى رعاية الأسرة بشرط ألا تقل فترة الإجازة عن ستة أشهر، ولا تزيد عن ثلاث سنوات طوال فترة الخدمة، والثانية مهمة رسمية أو إغارة. كما منحها القانون علاوة اجتماعية عن أولادها في حالتين، الأولى وفاة والدهم أو عجزه عن الكسب مع عدم تقاضيه أي مرتب أو معاش أو مساعدة من الخزانة العامة بصفة دورية، والثانية إعالتها لأولادها دون أن تتقاضى نفقة ممن تجب عليه نفقتهم، كما منحها إجازة رعاية طفولة بمرتب كامل لمرافقة طفلها في حالة مرضه أو وجوده بالمستشفى. وفي حالة إصابتها بمرض عضال، تمنح إجازة مرضية بقرار من الهيئة الطبية المختصة لمدة لا تزيد عن سنتين بمرتب كامل، كما منح القانون المرأة المسلمة العاملة في القطاع الحكومي التي يتوفى زوجها إجازة خاصة بمرتب كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة وهي مدة العدة المقررة في الأحوال الشخصية للمسلمين.

وبالنظر إلى طبيعة الحقوق التي أعطاها قانون الخدمة المدنية للمرأة الكويتية، فإنها تعتبر حقوقاً طبيعية لا علاقة لها من قريب أو بعيد بماهية قضايا التمييز ضد المرأة، كون غالبيتها حقوقاً ممنوحة لها في إطار التشريع الإسلامي وهي حقوق خصها الله بها منذ أكثر من 1400 عام، وبالتالي فهي تفتقر وتتمايز عن تلك الحقوق التي أفرزتها التطورات الحديثة لمفهوم الدولة المعاصرة، وانتقال المجتمعات إلى تحديات تحتاج معها إلى إعطاء أدوار ومهام جديدة للمرأة التي أصبحت تشكل نصف المجتمع الذي يحتاجها في خضم التطورات الحديثة للديمقراطية والتنمية المستدامة، التي أصبحت تركز على دور الفرد في تحقيق التنمية بكل مستوياتها بالاعتماد على التنمية البشرية التي لم تعد تفرق بين ذكر وأنثى.

وترى د. معصومة المبارك أن قانون الخدمة المدنية الكويتي يضر بالتمييز ضد المرأة، وخلال عضويتها في البرلمان الكويتي تمت مناقشة هذا القانون من قبل لجنة المرأة، ووضعت اللجنة مقترح لتعديل ما يقارب 14 مادة من مواد القانون، ومن ضمنها موضوع الترقية في المناصب القيادية والإشرافية في وزارات الدولة والهيئات الحكومية، حيث أن نسبة تولي المرأة للمناصب القيادية لا يتجاوز 5% فقط بينما الباقي للرجل، إذ أن هذه النسبة لا تتناسب مع حضور المرأة في قطاعات العمل، ولا تتناسب مع تميزها ومؤهلاتها، وتتابع «المبارك» لقد وضعنا معيار وهذا المعيار كان بناء على ما أقرته الأمم المتحدة وهو 30% يكون للمرأة بشرط الكفاءة، وعندما تم طرحه أما مجلس الأمة مع باقي المقترحات تم رفضه وبشدة، وذلك بحجة أنه يمهد لإقرار نظام الكوتا، وبالتالي أقرت الحكومة ما تريد إقراره من خلال عدد من القرارات والقرار ليس كالقانون وبالتالي لمسنا بأن فكرة الكوتا مرفوضة قطعياً، أما عن تجربتها في وزارة الصحة، فتقول: عند تسلمي لوزارة الصحة كان فيها آنذاك 13 وكيلاً مساعداً تقريباً، ولم يكن من بينهم أي امرأة، على الرغم من وجود نساء طبيبات متميزات فهل يعقل عدم وجود واحدة منهم لديها الكفاءة للوصول لوكيل مساعد. وكذلك الحال في وزارة التخطيط حيث تعرض المبارك ترشيحها لأول امرأة وكيل وزارة، وذلك من منطلق إيمانها بالكفاءة، والذي اعتبرته جزء من مكافحة الفساد²¹.

وعلى هذا الأساس، فإنّ حقوق المرأة حسب المعايير الدولية المعاصرة، لا تتوقف عند تحقيق مبدأ المساواة وحسب، إذا أخذنا بعين الاعتبار الطبيعة الفيزيولوجية للمرأة ككائن له خصوصيته. وبالتالي فإننا نرى أن العبارة المتعارف عليها بـ «مساواة المرأة بالرجل» هي عبارة فضفاضة، لا تعطي المرأة كامل حقوقها قياساً بطبيعتها البشرية، الأمر الذي يدفعنا للولوج أكثر نحو الدعوة لتحقيق مبدأ المساواة وإقرانه بملائمة وموائمة القوانين والتشريعات الكويتية بالاتفاقيات الدولية الخاصة بالمرأة كاتفاقية المرأة المتزوجة، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

21 حوار أجرته الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان مع الدكتورة معصومة المبارك، مرجع سابق.

على هذا الأساس يمكننا القول: إنّ قانون العمل الكويتي قد خطى خطوات تشريعية كبيرة، في إطار تعديل الكثير من المواد المتعلقة في قانون الخدمة المدنية، إلا أنه لم يلحظ حتى تاريخه حقوق المرأة الكويتية بما يتفق والمعايير الدولية وخصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي انضمت إليها دولة الكويت منذ العام 1994.

2 - قانون العمل رقم 6 لسنة 2010:

شكل قانون العمل الأهلي خطوة أكثر تقدماً في إطار حقوق المرأة في الكويت، حين تناول القانون بعض حالات الحماية الخاصة للمرأة في الفصل الرابع من القانون، التي تضمنتها المواد من 22 إلى 26، ومنها:

- **المساواة بين الرجل والمرأة في الأجر:** حيث ساوى قانون العمل في القطاع الأهلي 2010 في الأجر بين الرجل والمرأة إذا كانت تؤدي نفس العمل، كما شمل تعريف العامل « كل ذكر وأنثى» يؤدي عملاً لصاحب العمل مقابل أجر، وقد حددت المادة 46 بعدم جواز فصل العامل بسبب نشاطه النقابي أو الجنس أو اللون أو الدين، وهي خطوة تشريعية يمكن اعتبارها تطبيقاً للاتفاقيات الدولية، التي نصت على مساواة المرأة بالرجل في الأجر، وهو ما نصت عليه المادة 26 من القانون 6 لعام 2010 بقولها « تستحق المرأة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل».
- **حظر تشغيل النساء ليلاً:** لم يتوقف القانون عند « مبدأ المساواة» بين الرجل والمرأة، بل تعداه إلى « مبدأ العدالة»، حين لاحظ القانون مراعاة الحالات الخاصة التي تميز المرأة عن الرجل، فقد حظر القانون - على سبيل المثال لا الحصر - تشغيل النساء ليلاً، آخذاً بعين الاعتبار طبيعة وبنية المجتمع الكويتي، ومحافظاً على خصوصيتها في هذا المجتمع، وذلك بتوفيره الظروف المناسبة لتشغيل المرأة، وحمايتها مما يلحق بها من تأثيرات اجتماعية وصحية في حال عملها خارج المنزل ليلاً، وهو ما نصت عليه المادة 22 من القانون بقولها: « لا يجوز تشغيل النساء ليلاً 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 إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن، مع توفير وسائل الاتصال من جهة العمل وإليه»

• **حظر تشغيل المرأة في الأعمال المنافية للأخلاق:** حيث أخذ المشرّع الكويتي بالطبيعة الخاصة للمجتمع والنظام العام الكويتي، فقد حظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة والشاقة، كما حظرت تشغيل المرأة - حسب نص المادة الثالثة وعشرين- في الأعمال التي تعود بالمساس بالأخلاق واستغلال أنوثتها، بما لا يتفق مع الآداب العامة، كما حظر تشغيلهن في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط.

• **رعاية الأمومة:** حيث نصت المادة 24 من قانون العمل 6 لعام 2010 على أنه: «تستحق المرأة العاملة إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعة أياماً للوضع، بشرط أن يتم الوضع خلالها، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو بسبب انقطاعها عن العمل لظرف صحي يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة الحمل أو الوضع». كما منحتها القانون ساعتين للرضاعة، استناداً لنص المادة 25 التي نصت: «يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل، وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور للحضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات فيها على خمسين عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها مئتي عامل.

المبحث الثالث

مبدأ المشروعية وحقوق المرأة في الكويت: مدى تطابق التشريعات الداخلية مع الدستور.

بما أن الدستور الكويتي لم يتضمن حقوق المرأة بالتخصيص، وبالتالي فقد تركها عرضة لتفسيرات مختلفة سواء بالنسبة لمدى تطابقها مع الاتفاقيات الدولية أو القوانين والتشريعات أو اللوائح الداخلية، ساعد على ذلك عدم تفعيل مجلس الدولة الكويتي ليخفف عن المرأة ما تعانيه من صعوبات رفع الدعوى أمام المحكمة الدستورية، كما انعدم تفاعل المرأة في الكويت بشكل جدي في الحصول على حقوقها بسبب عدم تثقيفها أو ممارستها الذاتية لمبدأ المشروعية، كمبدأ عام يرتب إلزامية امتثال الإدارة والمشرع للدستور. وبالتالي تكريس ثقافة الحصول على حقوقها أمام القضاء الإداري المعني بالدفاع عن حقوق الأفراد وحياتهم العامة.

أولاً- المقصود بمبدأ المشروعية:

يقصد بمبدأ المشروعية هو أن تخضع الدولة بهيئاتها ومؤسساتها وأفرادها - حكماً ومحكومين - للقانون وأحكامه، فلا تخرج عن حدوده، ومن مقتضيات هذا المبدأ أن تحترم الإدارة في علاقاتها وتصرفاتها مع الأفراد أحكام القانون، وإلا اعتبرت أعمالها غير مشروعة وعرضة للبطلان أمام القضاء الإداري، المعني بالرقابة الإدارية على أعمال الإدارة ومدى تطبيقها للقوانين والأنظمة.

ولا يؤخذ بمبدأ المشروعية على إطلاقه، فهو مرهون - دون شك- باختلاف الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في مختلف الدول. وغالباً ما تتفق الدول على أن هذا الخضوع هو الذي يمنح تصرفات الدولة طابع الشرعية، ويضعها في مصاف الدول القانونية، ويخرجها عن مصاف الدول التي تنتهك حقوق الإنسان وحياته العامة، « فللدولة القانونية مقومات وعناصر طبيعية جوهرية، منها وجود دستور يحدد النظام، ويضع القواعد الأساسية لممارسة السلطة في الدولة، ويبين العلاقة بين سلطاتها الثلاث التشريعية والتنفيذية والقضائية»²².

22 د. سليمان محمد الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الأول، قضاء الإلغاء، دار الفكر العربي، القاهرة، 1996، ص 35 وما بعدها.

ثانياً- القضاء الإداري وحقوق المرأة في الكويت:

لا تتوقف أهمية تطبيق مبدأ المشروعية في إطار تمكين المرأة الكويتية من حقوقها عند حدود إلزام السلطتين التشريعية والتنفيذية بمدى مطابقة الدستور للاتفاقيات الدولية، أو مطابقة القانون للدستور، أو مطابقة اللوائح والقرارات الإدارية للقانون وحسب، بل تتعداه إلى الخاصية الأهم التي يتمتع بها القضاء الإداري، كونه قضاءً إنشائياً، وليس مجرد قضاء تطبيقي كالقضاء المدني. وذلك في قدرته على تفسير النصوص القانونية وتقدير مدى مطابقة أعمال الإدارة أو التشريع للنصوص القانونية. لذلك يعمل القضاء الإداري بطرح الطول المناسبة لتنظيم علاقة الإدارة بالأفراد، كركيزة أساسية لحماية وضمن احترام حقوق وحريات الأفراد من جور وتعسف الإدارة، ولهذا يتسم هذا القضاء بالخبرة والفاعلية في فض المنازعات التي تنشأ بين الأفراد والإدارة.

1 - حقوق المرأة الكويتية بين المواثيق الدولية والدستور:

نص الدستور الكويتي بشكل صريح على مبدأ المساواة في الباب الثاني من الدستور الذي تضمن «المقومات الأساسية للمجتمع الكويتي» وذلك في المادة 7 التي نصت على أن: «العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع الكويتي، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين،» وبالتالي فقد تبنى الدستور الكويتي فلسفة اقتصادية واجتماعية متوافقة إلى حد كبير مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، تقوم على إلزام المشرع الكويتي بتوفير سبل المساواة الفعلية للمواطنين، في إطار المساواة في الحقوق والواجبات العامة، حيث تضمنت المادة 29 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.

كما يقر الدستور الكويتي مبدأ المساواة، متسقاً في ذلك مع حكم المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي صادق عليه الكويت بالقانون رقم 12/1996، والذي تضمن في الفقرة 1 من المادة الثانية من الجزء الثاني بأن «تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب. كما تضمنت الفقرة الثانية بأن «تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، إذا كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة، لا تكفل فعلاً أعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، بأن تتخذ، طبقاً لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا العهد، ما

يكون ضرورياً لهذا الإعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية²³.

يمكن القول: أنّ الدستور الكويتي جاء متفقاً مع حقوق الإنسان المنصوص عليها في المواثيق والاتفاقيات الدولية، بشأن إنفاذ الحقوق الأساسية لحقوق الإنسان، إلا أن تتبع الممارسات العملية لتمكين المرأة سياسياً واجتماعياً واقتصادياً في دولة الكويت، مازالت تعاني من عدم اتساق بين هذه الحقوق والدستور من جهة، ومع المواثيق والاتفاقيات والإعلانات الدولية من جهة أخرى. ويعود ذلك في الكثير من جوانبه إلى عدم تكريس ثقافة قانونية ومجتمعية تساعد المرأة في الحصول على حقوقها، وغياب الإجراءات التنفيذية التي توفرها الحكومة الكويتية لضمان تطبيق النصوص المتعلقة بحقوق المرأة، وهي الآليات التي أكدها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية التي صادقت عليه دولة الكويت، حيث نصت الفقرة الثالثة من المادة الثانية آنفة الذكر، أن «تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تكفل توفير سبيل فعال للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية، وأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني، وبأن تنمي إمكانيات التظلم القضائي، وتكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لصالح المتظلمين²⁴».

2 - حقوق المرأة الكويتية بين الدستور والقانون (النظرية والتطبيق):

كفلت مواد الدستور الكويتي للمرأة مجموعة من الحقوق باعتبارها شريكاً فاعلاً في بناء المجتمع، ولم تتوقف حقوق المرأة الكويتية عند النص الدستوري، بل تضمنها القانون الكويتي. فقد أوضح تشريع العمل في الكويت موقفه من المرأة العاملة بصورة لا لبس فيها ولا إبهام، حيث نصّ قانون الخدمة المدنية أن الوظائف العامة هي خدمة وطنية تناط بالقائمين بها، ويستهدف موظفو الدولة في أداء وظائفهم المصلحة العامة، ويلاحظ أن النصّ عام يشمل الرجل والمرأة. وجاء قانون العمل الجديد في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 ليكون أكثر وضوحاً عندما نص «أن العامل هو كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر».

23 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د21-) المؤرخ في 16 كانون/ديسمبر1966، تاريخ بدء النفاذ: 23 آذار/مارس 1976، وفقاً لأحكام المادة 49.

24 العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المرجع ذاته فقرة أ، ب، ج.

وعلى هذا الأساس، تسري على النساء العاملات- دون تفرقة أو تمييز- جميع الأحكام المنظمة لتشغيل العمال من الذكور، فلا فرق في شروط العمل ولا في ظروف العمل أو في التمتع ببقية الحقوق، بل إن قانون العمل الجديد قد أفرد باباً خاصاً في تشغيل النساء ووفّر لهن حماية خاصّة، حيث جاء في الفصل الرابع في المواد من (22) وحتى (26) القواعد والأحكام التي تتعلق بتشغيل النساء، التي تضمنت المساواة بين الرجل والمرأة تطبيقاً للاتفاقيات الدولية التي نصّت على أن للمرأة الحق في العمل، شأنها شأن الرجل، ومادامت تخضع لجميع أحكام تشريعات العمل التي يخضع لها الرجل فإنه من العدل مساواتها معه في الأجر إذا كانت تقوم بنفس العمل. وقد أخذ تشريع العمل بهذا المبدأ، حيث نصّت المادة (26) من قانون رقم 6 لسنة 2010 على أنه: «تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل».

يمكن القول: يتضح - وبما لا يدع مجالاً للشك- أن الدستور قد أنصف المرأة بشكل كبير. وكذلك القانون في الكثير من مواضعه. ولكن يبقى السؤال الأهم، هل استطاع المشرّع الكويتي - بشكل عام- الامتثال لأحكام الدستور. وهل استطاعت التشريعات الكويتية، بما فيها تلك التي لم تخالف الدستور، أن تجد طريقها إلى التطبيق العملي في مجال حقوق المرأة الكويتية، استناداً لمبدأي العدالة والمساواة اللذين تضمنتهما المعايير الدولية، خصوصاً اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). هذا السؤال وغيره سنحاول الإجابة عليه - تالياً- في معرض الفصل الثاني.

الفصل الثاني

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) والقانون الوطني الكويتي

أدى التعارض بين نصوص الدستور والتشريعات الكويتية، إلى بروز جملة من الإشكاليات سواء منها القانونية، أو الفقهية، أو المجتمعية، التي حالت دون تمكين المرأة الكويتية من حقوقها، وبالتالي انتهاكاً بيناً وواضحاً للعديد من حقوق المرأة في الكويت، كالحق في تولي الوظائف، والمساواة أمام الأعباء العامة، والحق في العمل، وغير ذلك.

وبالعودة إلى الالتزامات القانونية لحكومة الكويت بشأن حقوق المرأة الكويتية، فإن أداء الأخيرة يشير إلى تفاعل قانوني غير مسبوق من الناحية النظرية، لاسيما في إطار الملائمة والمواءمة بين الاتفاقيات والمواثيق الدولية والدستور الكويتي في قضية المرأة، التي أصبحت ذات شأن واهتمام عالمي سواء على مستوى المنظمات الدولية، أو المنظمات غير الحكومية، ومنظمات المجتمع المدني، بحيث أصبحت هذه القضية مثلها مثل أية قضية تتعلق بتحديد ماهية النظام السياسي ديمقراطياً كان أم لا، وشكل الدولة قانونية كانت أم غير ذلك.

بالنظر إلى دولة الكويت فقد كانت سباقة في الأداء الديمقراطي على الصعيد السياسي، سواء على صعيد منطقة الخليج العربي أو الوطن العربي، ويظهر ذلك جلياً من خلال التزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان سواء كانت التزامات طوعية أو تعاقدية. فظهرت الكويت كدولة قانونية، تأخذ وتلتزم بحقوق الأفراد وحررياتهم العامة في إطار حقوق الإنسان، والذي أصبح التزاماً حكومياً أمام المجتمع الدولي يعكس طبيعة الإطار السياسي لنظام الحكم دون تمييز في المواطنة.

المبحث الأول

جدلية العلاقة بين النظام العام الكويتي والمعايير الدولية: مدى مطابقة ومواءمة حقوق المرأة في الكويت مع اتفاقية (CEDAW)

كثيراً ما يثار الحديث عن مدى مطابقة حقوق المرأة في دولة الكويت بدءاً من مطابقة هذه الحقوق لنصوص الدستور أو القانون أو القرارات الإدارية أو اللوائح الداخلية، وانتهاء بمستوى موائمتها مع المعايير الدولية، وفي مقدمتها اتفاقية CEDAW. إلا أنّ هذه المعادلة غالباً ما تتجاهل الحديث عن مدى ملائمتها مع « مبدأ النظام العام » كأهم المبادئ القانونية الراسخة، والمعمول بها في جميع دول العالم. إذ يشكل هذا المبدأ مولدّاً أساسياً للمواد الدستورية وأساساً لروح النص الدستوري، الذي يأخذ بعين الاعتبار مجموعة الفلسفات، والأفكار، والعقائد، والأيديولوجيات، والعادات، والتقاليد، والأخلاقيات التي تسود مجتمعاً معيناً خلال فترة زمنية معينة، والتي يُطلق عليها « النظام العام ».

وفي معرض الحفاظ على فكرة النظام العام، غالباً ما تتحفظ الكثير من الدول، بما فيها دول ديمقراطية متقدمة على نصوص ومواد بعينها في معرض مصادقتها أو انضمامها إلى الاتفاقيات الدولية. كما حصل في تحفظ الكويت والعديد من الدول على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، ومرد ذلك هو تغير وتبدل فكرة النظام العام من بلد لآخر، إما بسبب تعارض هذه المواد مع المصلحة العليا للأمم التي يتجه إليها النظام العام، أو أن تكون الظروف العيانية أو الحالية غير مناسبة. وهي الفكرة التي غالباً لا تأخذ بها منظمات حقوق الإنسان، عندما تأخذ بالنص القانوني الدولي على إطلاقه، دون الأخذ بعين الاعتبار خرق فكرة النظام العام كأحد أهم المبادئ القانونية المتعارف عليها في جميع دول العالم. إذ قد يؤدي هذا الخرق إلى إحداث بلبلة وشرخ مجتمعي يهدد الدولة برمتها. إلا أنّ ذلك لا يعني ترك الباب مفتوحاً للتحفظات العبثية التي تحاول النيل من حقوق المرأة، وبالتالي التحلل من الالتزامات الدولية. إذ يقع على عاتق المشرّع الوطني القدرة على ملائمة ومواءمة هذه التشريعات الوطنية مع المعايير والاتفاقيات الدولية. خصوصاً في معرض تطبيقها لأمر لا علاقة لها بخرق النظام العام، كتلك المتعلقة بحقوق المرأة في الجنسية، والأجر، والتعليم، أو العمل في مجالات تحتاج معها إلى عدم تمييزها عن الرجل، كما في مجالات عمل المرأة في السلك الدبلوماسي، والنيابة العامة، والقضاء، وعضويتها في البرلمان، والمناصب السياسية، أو حقوقها في الأجر، والجنسية، والتعليم (كما سنرى في هذا المبحث)

أولاً - حقوق المرأة في الكويت واتفاقية CEDAW:

منذ القرن الماضي، عرفت الحركات النسوية في دولة الكويت الكثير من المفاهيم التي تطرقت إلى حق المرأة، وجدارة المرأة، ومشاركة المرأة، ومصير المرأة. وتساعد الحديث عن حقوق المرأة في الكويت أكثر فأكثر مع تطور مفاهيم حقوق الإنسان، التي أصبحت تحتل اهتمامًا عالميًا على صعيد الدول وعلى صعيد المنظمات الدولية، التي اشتغلت على حقوق المرأة سواء في العمل، والتعليم، والأجر، والدور الاجتماعي، ثم جاءت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة **CEDAW** لتشكل وثيقة الحقوق الدولية للنساء، موقعة من أكثر من 189 دولة، مشكّلةً بذلك آلية قانونية تنفيذية تضطلع بها منظمة الأمم المتحدة، لإلزام الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بمبادئ وقواعد ميثاق الأمم المتحدة، الذي أفصح صراحةً في ديباجته « بتمتع الرجال والنساء على حد سواء بالحقوق الأساسية للإنسان²⁵».

لم تشكل اتفاقية **CEDAW** وثيقة قانونية نظرية لحقوق المرأة وحسب، إنما تضمنت أيضاً الإجراءات العملية والتنفيذية، التي يجب أن تتخذها الدول للقضاء على التمييز ضد المرأة في مختلف مناحي الحياة، فقد دخلت هذه الاتفاقية حيز النفاذ في 3 ديسمبر 1981، وبلغ عدد الدول التي صادقت عليها أو انضمت إليها حوالي 120 دولة، بالإضافة إلى عدد آخر من الدول قام بالتوقيع عليها، كما تكونت الاتفاقية من ستة أجزاء تضم 30 مادة، بالإضافة إلى الديباجة، التي تطرقت إلى مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة، واشتملت على الحقوق التي يجب أن تعطى للمرأة، والتدابير التي يجب اتخاذها من قبل الدول للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة، ولمساواتها أمام القانون مع الرجل، وبالتالي فإن الاتفاقية جاءت لتؤكد مبدأ المساواة الذي نصت عليه المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان²⁶.1948

25 - جاء في ديباجة ميثاق الأمم المتحدة « نحن شعوب الأمم المتحدة، وقد آلينا على أنفسنا أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره، وبما للرجال والنساء والأمم كبرها وصغورها من حقوق».

26 - جاء في المادة الثانية من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان « لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز من حيث الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو البلاد أو أي وضع آخر دون أي تفرقة بين الرجال والنساء»، كما اعتبرت الجمعية العامة للأمم المتحدة التمييز بينها وبين الرجل بمثابة إجحاف يرقى إلى مستوى الجريمة المخلة بالكرامة الإنسانية. انظر: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، موقع الأمم المتحدة، على الرابط: <https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights/index.html>

ثانياً- جدلية العلاقة بين النظام العام الكويتي واتفاقية (CEDAW).

حتى بدايات القرن العشرين، وفي مراحل ما قبل اكتشاف النفط، ظل الواقع الاجتماعي في دول الخليج العربي - بشكل عام- يتصف بالبساطة، التي انعكست على مختلف الجوانب العلمية، والصحية، والثقافية، والمادية التي كانت سائدة. وقد كان لطبيعة المنطقة الصحراوية والعزلة التي عاشتها الكويت أسوة بباقي دول الخليج العربي، دوراً في تشكيل الأنماط السلوكية داخل المجتمع الكويتي، الذي اتسم بالاستقرار نسبياً كمجتمع متجانس إلى حد ما، أفرز نوعاً من التصالح والتوافق والتآزر، والذي أعطى شعوراً بالأمن الاجتماعي. كما شكل نظام الأسرة الكبيرة والممتدة، دوراً محورياً في تكريس الأمن والاستقرار، في مجتمع شغله الشاغل البحث عن الرزق، والتنقل للرعى، والغوص للبحث عن اللؤلؤ²⁷، فكان الأب هو السلطة المطلقة كرب للأسرة، وهو ما أعطى قبولاً وأثراً كبيراً في استقرار الأسر الكويتية اجتماعياً ونفسياً. ولهذا كان الواقع يفرض وجود الترابط بشكل كبير بين أفراد المجتمع بحكم الاحتياج لبعض من جانب ولاعتمادات اجتماعية وأمنية، ولهذا شكلت هذه الحالة أحد مكونات النظام العام الكويتي، والتي مازالت تحتاج لمراحل أخرى لإحداث التغيير المجتمعي بشأن العديد من القضايا، التي لا يمكن القفز فوقها أو قياسها بالتطورات التاريخية لنشوء فكرة الدولة الحديثة عربياً وغربياً. ومن هذه النقطة بالذات يتأسس النظام العام الكويتي المؤسس للعقد الاجتماعي، الذي ارتكز تاريخياً على عاملين أساسيين، حيث يتعلق الأول بتاريخية الطبيعة الأسرية للمجتمع الكويتي، بينما يرتبط العامل الثاني ارتباطاً وثيقاً بالدين الإسلامي، وأثره المحوري في تكوين النظام العام الكويتي.

1 - تاريخية الطبيعة الأسرية للمجتمع الكويتي:

أدى اكتشاف النفط في الكويت منتصف القرن المنصرم إلى تحولات سريعة في الكويت قياساً بدول الخليج الأخرى، مشكلاً بداية لتغيير اجتماعي حقيقي، لاسيما بعد أن تكونت تجمعات بشرية مستقرة حول هذا المورد الاقتصادي الجديد، كنقطة انطلاق نحو الاستقرار والتمدن والتنمية بجميع مستوياتها، لبدأ منها التحول الاجتماعي وتأثيراته في النظام العام الكويتي، انطلاقاً من نشوء المراكز الحضرية والمدن بشكلها الحالي، وهي الفترة ذاتها التي شكلت بدايات الحركة النسوية في الكويت (كما مر معنا).

27 للاستفاضة انظر: عمر عبيد حسنة، « الآثار الاجتماعية للتوسع العمراني (المدينة الخليجية نموذجاً) » المجتمع الخليجي خصائصه وواقعه»، على الرابط:

https://www.islamweb.net/newlibrary/display_umma.php?lang=&BabId=1&ChapterId=2&BokId=2101&CatId=201&startno=0

إنّ الحديث عن الأوضاع الاجتماعية في دولة الكويت، تشير إلى جملة من العوامل التي مازالت تشكل حقائق مشتركة وراسخة لا يمكن تجاوزها في إطار سيرورة التاريخ وتحولاته المجتمعية؛ وبالتالي تلامز فكرة النظام العام مع معرفة تقاليد، ووضع، ونظم، وطباع هذا المجتمع، ومن أبرزها عقيدة المجتمع التي يدين بها، كونها العامل الأبرز الذي يجعل الأفراد ينتظمون في مجموعة واحدة مترابطة، كأساس لوضع القواعد المشتركة للتفاهم بين أفراد المجتمع وصياغة ثقافته في منظومة واحدة.

2 - الدين الإسلامي وأثره في تكوين النظام العام الكويتي:

تعد منطقة الخليج العربي من المناطق النادرة في العالم التي يعتنق جميع سكانها ديناً واحداً وهو الإسلام بنسبة 100% تقريباً؛ وهذه الوحدة الدينية في الواقع، شكلت- تاريخياً- المصدر الوحيد لتنظيم المجتمع وتماسكه وبناء الأوطان، في سائر الخليج العربي. فقد شكل الإسلام، دين جميع أفراد الشعب، ما ترك أثراً بيناً وواضحاً في جميع مناحي الحياة، وهذه الحقيقة بنظر علماء الاجتماع تشكل حقائق مشتركة يتعين الأخذ بها لفهم أي مجتمع، وبخاصة في مجال معرفة نظمه، وتقاليد، وطباعه، ومن أبرز هذه الحقائق الدين²⁸، الذي شكل العامل الوحيد لانتظام المجتمع الكويتي في مجموعة مترابطة، وضعت القواعد المشتركة للتفاهم بين أفراد المجتمع وصياغة ثقافته في منظومة واحدة، كان لها - ومازالت - الأثر الأكبر في الكثير من مناحي حياة المجتمع الخليجي وترابطه وتماسكه. وبالتالي فقد شكل الإسلام العامل الأول الذي انبثق منه المجتمع وساهم في استقراره، وصهر كافة شرائحه في بوتقة واحدة، كما ساعد على القبول الجماعي لقرارات السلطة نحو قضايا التنمية بكل مستوياتها، وفي كل مجريات الأمور الخاصة والعامة، وعادات الملبس والمأكل والمشرب، وكذلك مراسم الزواج والمناسبات العامة، وهو ما انعكس بشكل واضح على تفاعلات الناس في حياتهم اليومية، الأمر الذي جعل من تفاصيل الحياة اليومية مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالبناء الديني للمجتمع الكويتي، ومظهراً سلوكياً للعلاقات التبادلية بين أفراد المجتمع.

28 للاستفاضة انظر: عمر عبيد حسنة، « الآثار الاجتماعية للتوسع العمراني (المدينة الخليجية أمودجا) » المجتمع الخليجي خصائصه وواقعه»، على الرابط:

https://www.islamweb.net/newlibrary/display_umma.php?lang=&BabId=1&ChapterId=2&BokId=2101&CatId=201&startno=0

ثالثاً- مدى ملائمة ومواءمة التشريعات الكويتية مع فكرة النظام العام:

بالنظر إلى أهمية الأخذ بفكرة النظام العام، يمكننا أن نلاحظ الفترة الزمنية التي تقارب الـ 35 عاماً، وهي الفترة الممتدة بين إنجاز اتفاقية CEDAW 1979، وبين إنجاز ميثاق الأمم المتحدة 1945 والإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948. فخلال هذه الفترة الزمنية ظلت حقوق المرأة في إطارها العالمي تدور في فلك الإطار النظري، ويعود ذلك إلى الظروف التاريخية، التي عصفت بدول العالم بعد الحرب العالمية الثانية، والتي حالت دون إيلاء الأهمية للكثير من القضايا الديمقراطية والحقوقية التي تضمنتها المواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وميثاق الأمم المتحدة، ويعود ذلك للظروف التي كانت تمر بها مجتمعات تلك الدول، التي كانت تقدم أولويات النظام العام على الحقوق المتعلقة بالمرأة إبان تلك الفترة، قبل أن تنجح الكثير من هذه الدول في تطوير فكرة الديمقراطية ذاتها، كمفهوم أخذ جوانب تنموية استعدى معها النظر إلى قضية المرأة التي تشكل نصف المجتمع، وبالتالي دورها في البناء والتنمية، وهي التطورات التي مازالت لم تتوصل إليها معظم دول الشرق الأوسط.

لذلك نلاحظ أن التطبيق الكلي والفعلي لاتفاقية CEDAW بالرغم من التطورات الديمقراطية في الكويت، مازالت بحاجة إلى مراحل من التطورات في العقلية المجتمعية الكويتية، التي تشكل فكرة النظام العام الكويتي ومصلحه العليا، وبالتالي القدرة على التطبيق الأشمل لمتطلبات اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. إذ تشكل هذه الجدلية نوعاً من علاقة التأثير والتأثير بين تطبيق اتفاقية CEDAW وبين النظام العام، التي تعكس أهم الضوابط التي تحكم الآليات التنفيذية لتطبيق الاتفاقية

بالمقابل، لا يمكن النظر إلى فكرة النظام على إطلاقها في مجال إعطاء المرأة لحقوقها، وبالتالي فإن الأهمية تتركز على مدى ملائمة ومواءمة التشريعات الكويتية مع فكرة النظام العام، فهناك الكثير من الحقوق التي مازالت لم تحصل عليها المرأة الكويتية بالرغم من عدم مخالفتها للنظام العام الكويتي، الأمر الذي جعل الكثير من الحقوق المنصوص عليها في الدستور غير متحققة في الواقع. فالدولة الكويتية قامت بواجبها تجاه المرأة الكويتية بدءاً من تضمين هذه الحقوق في الدستور الذي يشكل العقد الاجتماعي لجميع الكويتيين، وانتهاءً بتوقيعها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، بالرغم من ذلك هناك الكثير من حالات التعارض مع الاتفاقية سواء في النصوص التشريعية، أو القرارات الإدارية، التي مازالت لا تتوافق مع التزامات الكويت في الاتفاقية، الأمر الذي أظهر تجاوزاً

لما تحفظت عليه من جهة، ومن جهة أخرى أوغلت وتشدت في ملائمة وموائمة اتفاقية CEDAW مع متطلبات النظام العام الكويتي، حيث نجد الكثير من الممارسات التي تفصح عن تمييز واضح وبين ضد المرأة، دون أن يشكل هذا التمييز أي ارتباط مع فكرة المحافظة على النظام العام. وبالتالي فإن الكثير من القوانين والممارسات الإدارية وقراراتها، مازالت تشكل تعارضاً واضحاً مع نصوص الدستور واتفاقية CEDAW.

تعود فكرة مبدأ النظام العام، كأحد أهم المبادئ القانونية الراسخة في الفقه القانوني إلى جملة من الأسباب على الصعيد الداخلي، وتتمثل في دور الدولة كسلطة عامة بالتدخل في الميادين الاجتماعية والاقتصادية. أما على الصعيد الخارجي فالأمر يتعلق بدور المشرع باستبعاد تطبيق القوانين الأجنبية المناقضة للنظام العام الداخلي، بما يؤمن استقرار المجتمع وبالتالي المصلحة العامة. ويمكننا أن نشير في هذا المجال إلى أن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ذاتها، وبالرغم من كونها اتفاقية دولية، إلا أن الكثير من الدول الديمقراطية أبدت تحفظاتها على بعض المواد في هذه الاتفاقية، بما يتناسب ويتلاءم مع الدستور الوطني، الذي يشكل مجموعة الفلسفات التي تسود في مجتمع معين خلال فترة زمنية معينة.

وعلى هذا الأساس، فقد تم التوقيع على اتفاقية CEDAW من قبل أكثر من 189 دولة، من بينها أكثر من خمسين دولة أبدت تحفظاتها واعتراضاتها على الاتفاقية، من ضمنهم 38 دولة رفضت تطبيق البند رقم 38 من الاتفاقية، والذي يتعلق بسبل تسوية الخلافات المتعلقة بفهم الاتفاقية. فعلى سبيل المثال أوضحت استراليا في تحفظها أن هناك بعض القيود بسبب طبيعة نظامها الدستوري. كما لم يوقع على الاتفاقية على سبيل المثال كلاً من الكرسي الرسولي، وإيران، والصومال، والسودان لأسباب تتعلق بالظروف العيانية التي تحكم النظام العام في هذه الدول، وطبيعة الدولة ونظامها السياسي.

المبحث الثاني

حقوق المرأة في الكويت وتغير النظام العام بتغير المصلحة العامة

إنّ تتبع التطورات التاريخية في دول العالم، يشير إلى أن إعطاء المرأة حقها في المساواة والعدالة مع الرجل يعود في الكثير من تطوراتها التاريخية لفكرة تكريس حق المرأة في العمل قبل كل شيء، وبالتالي إدماجها في المجتمع بشكل تدريجي، وذلك من خلال قدرتها على تغيير موقعها داخل المجتمع والنظام العام الكويتي، بما يحقق المصلحة العامة للبلاد. فعلى سبيل المثال عندما احتاجت الدول الأوروبية خلال الحرب العالمية الثانية لعمل المرأة في مصانع الذخيرة، وأثبتت المرأة قدرتها في ذلك، أصبح من غير الملائم وغير المنطقي حرمانها من حق الاقتراع²⁹ بسبب مشاركتها المجتمعية الفاعلة، فكان حق التصويت أكثر من مجرد مكافأة للعمل الحربي، الأمر الذي ساعد في مراحل لاحقة على تبديد المخاوف من دخول المرأة إلى الميادين الأخرى وفي مقدمتها المشاركة الأخرى. آخذين بعين الاعتبار أن الكثير من الدول الأوروبية لم تعط المرأة حق التصويت - على سبيل المثال - إلا في مراحل متأخرة من النصف الثاني من القرن العشرين³⁰.

29 - للاستفاضة انظر:

Ramirez, Francisco O. Yasemin Soysal, and Suzanne Shanahan. "The Changing Logic of Political Citizenship: Cross-National Acquisition of Women's Suffrage Rights, 1890 to 1990, American Sociological Review 1997, pp 45- 735.

30 على سبيل المثال حصلت المرأة على حق التصويت في إسبانيا في عام 1933، وفرنسا في عام 1944، وإيطاليا في عام 1946، واليونان في عام 1952، وسان مارينو في عام 1959، وموناكو في عام 1962، وأندورا في عام 1970، وسويسرا في عام 1971 على المستوى الفيدرالي، وعلى مستوى الكانتون المحلي بين عام 1959 في كانتونات فود ونيوشاتل وعام 1991 في كانتون أبينزيل إنرهودن. وبالإضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من حصول النساء في البرتغال على حق الاقتراع في عام 1931، إلا أن ذلك كان مع قيود أقوى من القيود المفروضة على الرجال؛ ولم تمنح المساواة الكاملة بين الجنسين في التصويت إلا في عام 1976. وأعطت الولايات المتحدة للمرأة حقوقاً متساوية في التصويت في جميع الولايات مع التعديل التاسع عشر الذي تم التصديق عليه في عام 1920. وقد أقرت كندا وعدد قليل من دول أمريكا اللاتينية حق الاقتراع للنساء قبل الحرب العالمية الثانية في حين أن الأغلبية العظمى من دول أمريكا اللاتينية اعترفت بحق الانتخاب للمرأة في الأربعينيات، وآخر بلد في أمريكا اللاتينية منحت المرأة حق التصويت هي باراغواي في عام 1966. للاستفاضة حول هذا الموضوع انظر:

Lloyd, Trevor, Suffragettes International: The Worldwide Campaign for Women's Rights (New York: American Heritage Press, 1971.)

أولاً- المرأة الكويتية ودور حق العمل في تغيير فكرة النظام العام والمصلحة العامة:

لقد مرّ المجتمع الكويتي بمراحل وتطورات كبيرة في الطريق إلى الديمقراطية وحقوق الإنسان. وفي المجال النسوي يسجل التاريخ الكويتي أسماء نساء كويتيات استطعن أن يشكلن مفصلاً تاريخياً بين مرحلة وأخرى. ففي العام 1937 كانت بداية التعليم المنظم للبنات في المدارس، وقبل هذا التاريخ كان تعليم البنات مقتصرًا على الكتاتيب والملاية والمطوعة. وفي العام ذاته، عملت مريم عبد الملك الصالح المبيض مدرسة في المدرسة الوسطى، التابعة لما يعرف حينها بـ «دائرة المعارف»، وسجلت اسمها في تاريخ المرأة الكويتية كأول موظفة في وزارة التربية، وأول موظفة بالكويت³¹. وفي عام 1959 ظهر صوت أول مذيعة كويتية في إذاعة الكويت وهي « ضياء الغانم» وكانت تقدم برنامج الأطفال، وانضمت معها نورية السداني كثاني مذيعة³². وفي عام 1960 بدأت إذاعة الكويت ببث برنامج « ركن المرأة» كبرنامج متخصص بالمرأة والطفل، وكانت تقدمه حينذاك « أمينة الأنصاري»، التي كانت تُركز على شؤون وحقوق المرأة الكويتية، من خلال اللقاءات التي تجريها مع الأمهات والسيدات في بيوتهن. وفي أوائل عام 1961 ازداد عدد الكويتيات المشاركات في تقديم برامج ركن المرأة ومنهم شريفة الصالح، لولوة العيسى، سارة الزيد، جاسمية المرزوق³³. وفي الآونة الأخيرة ظهر الكثير من النساء الكويتيات اللواتي طالبن بحقوق كاملة للمواطنة، ووفقا لما أقرّه الدستور الكويتي الحالي. وبالرغم من ذلك فإن هذا الحراك مازال مجرد محاولات فردية أو جماعية، لم ترق لأن تشكل تراكمًا تاريخياً متصلًا مع الحالات الفردية، التي فتحت أبوابها للنساء الكويتيات المذكورات آنفًا، كما لم ترقّ الجمعيات أو المنظمات النسوية في المجتمع المدني إلى إمكانية تشكيل ثقافة مجتمعية كويتية تعمل على إحداث تغيير في العقل الجمعي الكويتي تجاه المرأة؛ أو على صعيد الدفع بتطبيق النصوص التي تضمنها الدستور الكويتي، وذلك بالاستفادة من المناخ الديمقراطي العام لدولة الكويت، وبالتالي الاستفادة من فكرة الديمقراطية الحديثة في التنمية التي أصبحت تحتاج إلى تأكيد فكرة المواطنة دون التمييز بين الرجل والمرأة. فبالرغم من المكتسبات التي حصلت عليها المرأة، إلا أنّ ظاهرة التمييز بين الرجل - الذكر والمرأة، مازالت تتبدى على أرض الواقع سواء بسبب ضعف الحراك المجتمعي للمرأة الكويتية نفسها، التي مازالت لم تثبت نفسها بالاستفادة من حق العمل

31 تاريخ التعليم في دولة الكويت - المجلد الثاني - الطبعة الأولى - مركز البحوث والدراسات الكويتية - الكويت 2002. وفي الموضوع ذاته انظر: صفحات من التطور التاريخي لتعليم الفتاة في الكويت - الطبعة الأولى - تأليف مريم عبد الملك الصالح - الكويت 1975.

32 انظر: كتاب المرأة الكويتية في الماضي والحاضر - الطبعة الأولى - تأليف لجنة النهضة العربية النسائية في الكويت.

33 كتاب اليوبيل الفضي لإذاعة الكويت - الطبعة الأولى - تأليف وزارة الإعلام - الكويت 1975.

الممنوح لكل مواطن كويتي، ودليل ذلك أن المرأة الكويتية مازالت لا ترقى إلى مستوى نصف مشاركة المقيّمات غير الكويتيات في سوق العمل الوطني. إذ وصل عدد القوى العاملة النسائية في القطاع الخاص حوالي 16 764 من الكويتيات و56 835 غير كويتيات حتى 31 آذار/مارس 2010.³⁴ الأمر الذي يكشف خللاً يتعلق بدور المرأة ذاتها في الكويت، وبالتالي عدم الاستفادة من حق العمل كأهم العوامل التي تقدم المرأة كشريك في المجتمع، ومساهمتها في تغيير الصورة النمطية للمرأة الكويتية، داخل المجتمع الكويتي.

وعلى هذا الأساس، ظل حراك المرأة الكويتية في العمل بطيئاً قياساً بالمحاولات الفردية التاريخية، ما أبقى على الثقافة المجتمعية التي مازالت تدور في فلك عدم قدرة المرأة الكويتية في التأثير في الحياة الاقتصادية والاجتماعية العامة هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى انعكس ذلك بشكل واضح على الأداء التشريعي، الذي مازال يعاني من قصور في تطبيق النصوص الدستورية وتفسيرها. وبالتالي فإن حقوق المرأة في الكويت مازالت ضحية التهاون من قبل المرأة والمشرّع على حد سواء. الأمر الذي انعكس على فكرة تغيّر وتطور النظام العام بتغيير وتبدل المصلحة العامة.

الأهم من ذلك، وقياساً للإحصائيات التي تشير إلى أنّ المجتمع الكويتي هو مجتمع فتي، إذ يشكل الشباب ما يقارب الـ 60% من السكان، وبالتالي قابليته للتطور، وتقبله أكثر من أي وقت مضى لدور المرأة في المجتمع، ويعزز ذلك انعدام الفجوة في التعليم بين الذكور والإناث، حيث تشير إحصائيات الأمم المتحدة « أن معدلات الالتحاق بالمدارس الابتدائية للفتيات أعلى من معدلاته في البنين، بواقع 85% للفتيات، بينما يشكل 81% للفتيان. كما تراجعت الأمية إلى 5% للنساء مقابل 3% للرجال³⁵». وبالتالي فهي مقدمات لتغيير فعلي مستقبلي في بنية النظام العام الكويتي، ستساعد في مراحل لاحقة إلى إدماج المرأة الكويتية أكثر في مجتمعها، على أن يتسق ذلك مع آليات تشريعية قادرة على مطابقة القوانين المتعلقة بحقوق المرأة مع الدستور، الأمر الذي يساعد في إزالة جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الكويت التي تضمنتها اتفاقية CEDW، دون أن يعني ذلك التفلت من البنى الأساسية التي تحفظ النظام العام في إطار المصلحة العامة.

34 منظمة الأمم المتحدة، التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة 18 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، تقرير دولة الكويت، 12 أغسطس 2010.

35 الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، الدورة الخامسة والثلاثون، تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة في الكويت، 24 مايو 2017، ص 19.

وفي هذا الخصوص، تصبح أدوار المنظمات الحقوقية العاملة في إطار حقوق الإنسان أكثر أهمية، وذلك في قدرتها على التأثير في تقارير اللجان المقدمة للأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال تطرق تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة في الكويت بتاريخ 24 مايو 2017 « أن البنات وحدهن يتلقين دروساً تتعلق بالطهي والحياسة وإدارة شؤون الأسرة، وكثيراً ما تقدم المناهج التعليمية صورة تقليدية للمرأة بوصفها زوجة وأم». وبالعودة إلى هذه التحفظات، يمكن القول أن هذه الملاحظات لا ترقى إلى مستوى دور هذه اللجان في التغيير المطلوب على صعيد القوانين التي لا تتعارض والنظام العام، أما مسائل كالطهي والحياسة فلا علاقة لها في إعطاء صورة نمطية للمرأة الكويتية، في بيئة يشكل الترابط الأسري كأحد أهم العرى التي تزيد من تماسك المجتمع الكويتي، حيث يشكل العامل الأسري (الأم والأب) من أهم مقومات الترابط المجتمعي، وبالتالي ركيزة من ركائز النظام ليس في الكويت وحدها، إنما في الغالبية المطلقة لدول آسيا والمشرق ومن بينها اليابان التي تعتبر النظام الأسري ركيزة لتماسك وتطور الدولة اليابانية. كما تتعارض التحفظات التي ذكرها تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن زيارته لدولة الكويت مع الدستور الكويتي الذي نص في المادة 9 « الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة».

وفي إطار المواثمة والملائمة ذاتها مع النظام العام، نتفق مع ما أورده التقرير ذاته بشأن انتقاده لنظام الفصل بين الجنسين في المدارس الحكومية والابتدائية والثانوية، التي بررها البعض لاعتبارات دينية وثقافية واجتماعية، علماً أن دور مشاركة المرأة للرجل في التاريخ العربي والإسلامي الذي يتشكل منه النظام العام الكويتي، كانت سمة بارزة عبر التاريخ، فقد عرف التاريخ العربي والإسلامي أدوراً اضطلعت بها المرأة إلى جانب الرجل كمداوية للجرحى في الحروب، ومعلمة كعائشة رضي الله عنها زوج النبي صلى الله عليه وسلم، وكقائدة عسكرية أمثال ليلى العامرية وخولة بنت الأزور وغيرها. كما يتعارض ذلك مع موقع المرأة في الكثير من المرافق الحكومية في الكويت كطبيبة في المستشفيات وموظفة في النيابة العامة والشرطة والتعليم، وبالتالي لا يبرر التفريق والعزل بين الذكور والفتيات في المدارس الابتدائية والثانوية. إذ لا علاقة له بفكرة النظام العام والمصلحة العامة.

وترى د. العنود الشارخ أن من أبرز التحديات التي تمنع المرأة الكويتية من حصولها على حقوقها على سبيل المثال لا الحصر أننا نعيش في مجتمع ذكوري يهيمن فيه الرجل، إذ أن المرأة لم تصل لمراكز صناعة القرار بأعداد كافية لصنع التغيير المحوري، ولذلك فأن حقوق المرأة ليست من الأولويات، كذلك العادات والتقاليد وسيطرة الموروث التقليدي في تركيبة المجتمع ونقص الوعي القانوني.

وفي الشأن ذاته ترى د. خديجة المحميد أن أبرز التحديات التي تمنع المواطنة الكويتية من حصولها على كامل حقوقها كمواطنه، هو الخلط ما بين ما هو تشريع إسلامي وقوانين وقرارات إدارية صرفه، كحرمان المواطنة من تمرير جنسيتها لأبنائها وعدم تمكين المرأة وحرمانها من اعتماد رعايتها الصحية لأبنائها وأقاربها من الدرجة الأولى، بالإضافة لسطوة العادات والتقاليد التي تنتقص من حقوق المرأة الإسلامية والدستورية كمواطنه.

بينما ترى عضو المجلس البلدي المهندسة مها البغلي، أن أغلب القوانين في الكويت تتماشى مع الدستور الكويتي فيما يتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل، وبعضها يحتاج إلى تعديل مثل حقوقها في السكن وإعطاء الجنسية الكويتية لأولادها في حال زواجها من غير كويتي. إلا أن هناك قصور في تطبيق بعض القوانين ويرجع ذلك إما لعدم وعيها، أو لسيطرة بعض الأعراف على تطبيق القانون، وفي حال تطابقت التشريعات مع المعايير الدولية، يبقى عائق الأعراف والتقاليد وقصور الوعي عند المرأة يشكل التحدي الأكبر، بسبب عدم إيمان غالبية المجتمع بمساواة المرأة للرجل، وأن المرأة منقوصة الحقوق، خصوصاً وأن المجتمع الكويتي لا يدعم مشاركة المرأة، بالإضافة إلى قسوة الأعراف، إلى جانب الإعلام الذي يجعل من المرأة ذات الكفاءة لا تريد خوض التجربة. وتقترح «البغلي» زيادة برامج التوعية ودعم قضايا المرأة وتركيز الحملات التي تقودها مؤسسات المجتمع المدني على تلك القضايا، وتفعيل دور مؤسسات المجتمع المدني التي عملت على ذلك منذ سنوات، داعية إلى المزيد من التوجه الحكومي الجاد من خلال تطوير المناهج الدراسية لتشمل توعية الطلبة والطالبات بواجب المساواة والعدل للجميع³⁶.

وتؤكد المحامية آلاء السعيد، أن المشرع الكويتي أنصف المرأة وفقاً للدستور الكويتي الذي نص على أن الناس سواسية، فالمرأة الكويتية حصلت على حقوقها السياسية والقانونية والاجتماعية، ولكن بحاجة إلى تفعيل بعض النصوص والتطبيق العملي لها في مجال حقوق المرأة وفقاً للمعايير الدولية، فلازلنا نلاحظ تمييز في التعامل مع المرأة من بعض مؤسسات الدولة وفي المجتمع المدني من حيث تولي المرأة للإدارة والقيادة، وهذا يرجع إلى أن الرجل اعتاد أن تكون القيادة لديه، ومن هنا تبرز أهم التحديات التي تواجه المرأة الكويتية، ألا وهي إثبات الكفاءة والقدرة والجهود المضاعف الذي تبذله المرأة لإيصال رسالتها، وترى «السعيد» أن المرأة الكويتية يحق لها المشاركة في الانتخابات العامة والأهلية والتي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام، ولكن عملياً لا نجد المرأة عضو في مجلس إدارة جمعية تعاونية مثلاً أو في بعض جمعيات المجتمع المدني، أو في بعض المؤسسات الأهلية، التي تعتمد على الاقتراع، لأن التجربة جديدة على المجتمع، بالإضافة إلى عدم رغبة المرأة للنزول بهذا الميدان بشكل

36 المهندسة مها البغلي عضو المجلس البلدي.

فاعل وجدي. لذلك ما نحتاجه اليوم هو تمكين المرأة لتولي المناصب، لاسيما وأنّ الحركات النسائية قد أدت دورها في التأثير الإيجابي المطلوب، إلا أننا مازلنا بحاجة لإنصاف عمل المرأة وتمكينها من الدخول بكافة مؤسسات الدولة وقطاعاتها العامة والخاصة، فالمرأة اليوم تُعاني من بعض التيارات والأحزاب، والعقلية القبلية التي تفضل أحياناً الرجل على المرأة³⁷.

ثانياً- المرأة الكويتية وحق الجنسية: بين طبيعة النظام العام الكويتي ومعايير القانون الدولي:

تحفظت دولة الكويت عند انضمامها لاتفاقية CEDAW على المادة المتعلقة بالجنسية بحجة أن الجنسية أمر سيادي، ونعتمد أن لدولة الكويت أسبابها في ذلك قياساً بطبيعة النظام العام الكويتي والمصلحة العامة للدولة. فالكويت تاريخياً تعد من الدول المستوردة لأعداد كبيرة من العمالة الأجنبية، وبالتالي فإن التساهل بأمر الجنسية، قد يشكل خطورة تهدد المجتمع والدولة الكويتية بشكل عام. إلا أن ذلك لا يعني أن يأخذ المشرع الحالة على إطلاقها دون النظر إلى ظروف كل حالة على حدة، لاسيما تلك الحالات التي قد يؤدي تجاهلها إلى تفكك الأسرة الكويتية. وبالتالي الإتيان بنتائج عكسية على ما تحفظت عليه الكويت.

1 - جنسية المرأة في الكويت والنظام العام الكويتي:

يمكننا أن نحدد الضوابط والمعايير التي تحكم علاقة التأثير والتأثير بين النظام العام الكويتي وبين الحقوق المنصوص عليها في اتفاقية CEDAW، وصولاً لتحقيق الغاية الأخيرة من الاتفاقية وهي القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في الكويت في إطار النظام العام الكويتي كمصلحة عليا متفوقة.

نصت المادة 8 من قانون الجنسية الكويتي الصادر بالمرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 « لا يترتب على زواج المرأة الأجنبية من الكويتي أن تصبح كويتية، إلا إذا أعلنت وزير الداخلية برغبتها في كسب هذه الجنسية، واستمرت الزوجية قائمة مدة خمس سنوات من تاريخ إعلان رغبتها، ويجوز لوزير الداخلية قبل منحها شهادة الجنسية أن يقرر حرمانها من كسب الجنسية الكويتية بطريق التبعية لزوجها، كما يجوز له الإعفاء من كل هذه المدة أو بعضها، فإذا كان انتهاء الزوجية قبل انقضاء المدة المشار إليها في الفقرة السابقة بسبب الوفاة أو الطلاق

37 المحامية آلاء السعيد ناشطة في حقوق المرأة.

وكان للمرأة الأجنبية ابن أو أبناء من زوجها، وحافظت على إقامته بالكويت حتى انقضاء هذه المدة فيجوز منحها الجنسية الكويتية بمرسوم بناء على عرض وزير الداخلية».

وعليه، فقد وضع المشرع سلطة منح الجنسية بيد السلطة الاستئنافية لوزير الداخلية، متماشياً في ذلك مع طبيعة النظام العام الكويتي، الذي يختلف اختلافاً جذرياً عن آلية منح الجنسية في الدول المتقدمة، حيث تشكل العمالة الأجنبية نسبة مرتفعة، يمكنها أن تؤثر في التركيبة السكانية كما تأثيرها في البنية المجتمعية الكويتية، بالإضافة لتمتعها بالمزايا التي يتمتع بها المواطن الكويتي. يقابل ذلك عدم وجود نظام ضريبي يتسق ونظام الحقوق المترتبة على الفرد مقابل الواجبات من الناحية الاقتصادية، كعملية تجعل من المتجنس يندمج في إطار مفهوم المواطنة، بقدر ما يكون مستهلكاً أكثر من كونه فاعلاً في التنمية، كما هو الحال في الدول المتقدمة، التي تعمل على الديمقراطية المستدامة ببعدها التنموي، وليس ببعدها السياسي فحسب.

ولعل ما يؤكد فرضتنا بنية التركيبة السكانية التي يتميز بها المجتمع الكويتي، إذ تشير الأرقام والإحصائيات التي أصدرتها الأمم المتحدة في العام 2016، أنّ الكويت هي ثاني أغنى بلد في الخليج العربي، وتحتل المرتبة 48 من بين 188 دولة في مؤشر التنمية البشرية³⁸، ويشكل المقيمون في الكويت ما يقارب نصف عدد السكان الإجمالي البالغ 4 مليون نسمة، منهم 2,8 مليون مقيم يقابلهم 1,2 مليون مواطن³⁹.

2 - مدى ملائمة وموائمة المشرع الكويتي لحق الجنسية مع اتفاقية CEDAW:

عندما انضمت الكويت لاتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، كانت مدة تجنس المرأة الأجنبية خمس سنوات مشروطة بالسلطة التقديرية لوزير الداخلية، وهي المدة الزمنية التي اعتبرها المشرع قصيرة، ونعتقد إنّ إرادة المشرع قد اتجهت لذلك، بسبب تخوفه من حالات الانفصال بعد مدة وجيزة من الزواج، بالإضافة إلى تخوفه من أن تكون الغاية من الزواج مجرد الحصول على الجنسية، قياساً بالميزات التي يتمتع بها حامل الجنسية الكويتي، وهي مدة - على ما يبدو- رأى فيها المشرع الكويتي أنها لا تؤهل المرأة الأجنبية للاندماج على المدى الطويل في المجتمع الكويتي.

38 - انظر: برنامج منظمة الأمم المتحدة، تقرير التنمية البشرية للعام 2015، العمل من أجل التنمية البشرية.

39 - انظر: التقرير السنوي عن الصحة للعام 2014، الصادر عن المركز الوطني للمعلومات الصحية.

ونرى أنّ المشرّع أخذ النص على إطلاقه في مجافاة واضحة لحقوق المرأة، والأجدر أن يأخذ بعين الاعتبار وضعها العائلي فإن كانت أمّاً لكويتيين فهذه قرينة كافية لاندماجها بالمجتمع الكويتي ونظامه العام. وبالتالي حصولها على الجنسية، مع عدم إغفال الإبقاء على شرط الإقامة لمدة خمس سنوات، دون أن يكون هناك أي دور للسلطة التقديرية لوزير الداخلية، بسبب ما تتركه سلطة التقدير من احتمالات حرمانها من الجنسية، ما يؤدي إلى تفكك داخل الأسرة الواحدة بسبب اختلاف الجنسية.

في يوليو 2019 وافق مجلس الوزراء على تعديل المادة 8 من المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 بشأن قانون الجنسية، ليصبح منح زوجة المواطن الجنسية الكويتية بعد 18 عاماً من الزواج، وكانت تبيرات القرار هو التأكيد من مسألة الاندماج في المجتمع الكويتي. ونعتقد أن هذا التعديل فيه مجافاة للعدالة، بسبب ما تعانيه زوجة المواطن الكويتي خلال فترة الـ 18 عاماً من تداعيات اعتبارها أجنبية، وهي أم للأسرة كويتية، الأمر الذي يترك تداعيات كبيرة على استقرار وطمأنينة الأسرة الواحدة. وكان الأجدر بالمشرّع الإبقاء على شرط الخمس سنوات من الإقامة واشتراط أمومتها لكويتيين أسوة بأبنائها. فالتعديل الجديد أعاد مرة أخرى التمييز بين الرجل والمرأة، وفي ذلك تعارض واضح مع المادة 8 في الباب الثاني من الدستور التي نصت على: «تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين». كما تعارض ذلك مع المادة 9 الدستور التي نصت على «الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة». وتعارضها الواضح والبين مع المادة 29 من الدستور الكويتي، التي نصت على «الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين». وبالتالي فقد أخذ الدستور الكويتي بطبيعة البنية المجتمعية في الكويت، وطبيعة التركيبة السكانية للمجتمع الكويتي، التي لم يشمل من خلالها الدستور الكويتي المواطن الكويتي وحسب، إنما «جميع الناس» في دولة الكويت.

كما يتعارض القرار آنف الذكر، مع التطورات الحديثة لمفهوم حق الجنسية استناداً للمعايير الدولية، حيث أصبح هذا الحق من حقوق الإنسان الأساسية، ويعني حق كل فرد في اكتساب الجنسية وتغييرها والاحتفاظ بها. كما قرر القانون الدولي المعاصر بأن حق الدول في أن تقرر من هم رعاياها ليس حقاً مطلقاً، وأنه يجب على الدول بصفة خاصة، الامتثال لالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بمنح الجنسية والتجريد منها.

وبناء على ذلك فإن الحرمان التعسفي من الجنسية يزيد فعلاً من حرمان الأشخاص المتضررين من هذا الإجراء، وبالتالي حرمانهم من التمتع بحقوق الإنسان، الأمر الذي يجعل المحرومين من الجنسية أكثر عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان، خصوصاً عندما يتعلق الأمر بالمرأة المتزوجة.

واستناداً إلى هذه الخصوصية، صدرت عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 1957 « اتفاقية جنسية المرأة المتزوجة»⁴⁰ كاتفاقية دولية دخلت حيز التنفيذ في العام 1958، ووصل عدد الدول الأطراف فيها حتى 2013، إلى 74 دولة. ولهذه الأسباب نهب بالمشرع الكويتي الأخذ بخصوصية المرأة المتزوجة، خصوصاً عندما تكون أمّاً لكويتيين، والتعامل مع جنسيتها كحق وليس كمنحة.

لقد أصبح الحق في الجنسية أحد أهم الحقوق المعترف بها في مجموعة من الصكوك والمواثيق الدولية، بما فيها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية حقوق الطفل، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، واتفاقية جنسية المرأة المتزوجة، واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. كما دعت المفوضية السامية لحقوق الإنسان - فيما يتعلق على وجه الخصوص بحق المرأة في الجنسية- إلى إصلاح قوانين الجنسية التي تتضمن تمييزاً ضد المرأة، وتؤثر على التمتع بحقوق أطفالها وزوجها. ففي عام 2013، قدمت المفوضية السامية لحقوق الإنسان تقريراً إلى مجلس حقوق الإنسان بشأن هذه القضية عنوانه « التمييز ضد المرأة في المسائل المتصلة بالجنسية». وتناول التقرير حالات عدم تمتع المرأة في بعض البلدان بحقوق مساوية للرجل في الحصول على الجنسية وتغيير جنسيتها أو الاحتفاظ بها، وحالات عدم السماح للمرأة بنقل جنسيتها إلى أطفالها وزوجها على الأساس ذاته، الأمر الذي ينتج عنه في أحيان كثيرة جداً حالات من انعدام الجنسية. وقد تناول التقرير التداعيات السلبية لقوانين الجنسية التمييزية على تمتع المرأة بحقوقها، والتمتع بحقوق أطفالها وزوجها، والتدابير الرامية إلى القضاء على التمييز ضد المرأة في قوانين الجنسية، والإجراءات اللازمة للتنفيذ التام لالتزامات الدول بحقوق الإنسان في مجال التساوي في حقوق الجنسية.

40 ظلت قضية جنسية المرأة المتزوجة من أهم القضايا المطروحة في مجال المرأة، التي واجهت الأمم المتحدة بعد إنشائها؛ فتم إنشاء لجنة الأمم المتحدة لوضع المرأة، فأصبحت هذه القضية من أولويات جدول أعمالها، حيث أطلقت اللجنة دراسة في 1948 أوصت بها إلى مجلس الأمم المتحدة الاقتصادي والاجتماعي أن تُصاغ التشريعات لإعطاء المرأة حقوقها على قدم المساواة مع الرجل، على النحو المبين في المادة 15 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. إلى أن دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في 11 أغسطس 1958. انظر: Convention on the nationality of married women

https://treaties.un.org/doc/Treaties/1958/08/19580811%2001-34%20AM/Ch_XVI_2p.pdf

ثالثاً- الحقوق السياسية للمرأة الكويتية والنظام العام الكويتي:

بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، لا يتوقف دور الدول التي انضمت إلى الاتفاقية عند حدود الانضمام أو المصادقة، كما لا تتوقف التزاماتها عند تضمين بنود اتفاقية CEDAW في الدستور والنصوص والتشريعات؛ بقدر ما يقع على عاتق الدولة التقيد والالتزام بإزالة جميع العوائق التي تحول دون مشاركة المرأة على قدم المساواة في مؤسسات الدولة الثلاث سواء منها التشريعية أو القضائية أو التنفيذية.

1 - حقوق المرأة والتدابير المناسبة للقضاء على التمييز في الحقوق السياسية:

بالرغم من المطالبات المستمرة في الكويت بتعزيز حقوق المرأة، وبالرغم أيضاً من عدم قدرتها على سد الثغرات المتعلقة بالتمييز ضدها، إلا أن هذه المطالبات ك ممارسة شكلت قبولاً داخل النظام العام الكويتي، الذي عززته مواد الدستور، كما عززه اعتراف الدولة الكويتية وتعاونها من خلال القبول بالالتزامات المتعلقة بإنفاذ حقوق الإنسان، منذ انضمامها إلى اتفاقية CEDAW، حيث خطت دولة الكويت خطوة إيجابية في هذا المجال عندما سحبت تحفظها على المادة 7 من اتفاقية CEDAW، والتي نصت على أن « تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلاد، وبوجه خاص تلك التي تكفل للمرأة حقوقها على قدم المساواة مع الرجل، ومنها، الحق في التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام، والمشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية، والمشاركة في أية منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية في البلاد.

وبالرغم من ذلك، إلا أن الممارسات التنفيذية في الكويت، مازالت تفتقر إلى الخطط العملية المتعلقة بشأن مشاركة المرأة في الحياة السياسية.

وفي هذا الشأن، ترى د. **شيخة الجاسم** أن الدستور الكويتي يحتم عدم التمييز بسبب الجنس، إلا أن القوانين الكويتية ليست جميعها منصفة وخصوصاً المتعلقة بالأحوال الشخصية حيث تنتقص من أهلية واستقلالية المرأة، وتؤكد « الجاسم » أن مشكلة التشريعات في الكويت أنها تستند إلى الشريعة التي ترى بالمرأة شخصاً ناقصاً غير كامل الأهلية، ولا بد لها من معيل

وولي. وتعرض الدكتورة شيخة وجهة نظرها في هذا الخصوص بالقول: « بأن الشريعة تتصف بالمرونة، وأن هناك مذاهب أقل تشددًا من غيرها، إلا أن البيئة الخليجية والقبلية والتشدد بهذه المنطقة من الأرض، أدى لأن يأخذ المشرع بقوانين مجحفة بحق المرأة، وأحيانًا هذه القوانين تكون مستندة إلى الأعراف وليس نص شرعي واضح ومحدد، ومن أبرز التحديات التي تحدثت عنها « الجاسم » هي ثقافة المجتمع المتشددة ظاهريًا على الأقل. فالمجتمع الكويتي يعيش حياة مزدوجة، يمارس ما يريد خارج الوطن أو بالسفر، لكن لا يجرؤ على تحدي الثقافة السائدة المتشددة تجاه المرأة. أما بالنسبة للعوامل التي قيدت مشاركة المرأة بالحياة السياسية فهي أولاً ثقافة المجتمع التي تفصل بين الرجال والنساء ليس فقط على مستوى المجالس، بل حتى على مستوى الفكر والنقاش والتعاطي مع الأحداث، بالإضافة إلى الترهيب والمخاطبة التي تتعرض لها المرأة التي تتجرأ وترشح للانتخابات، وترى د. شيخة الجاسم أن المجتمع منتمر وغير متسامح وهناك عدد كبير يعتقد أن المرأة مكانها البيت ولا تصلح للسياسة، وأن الدولة الكويتية لم تعرقل أدوار المرأة في الانتخابات لكن هناك عوامل ثقافية علينا العمل على تغييرها، وأن تتعاون الدولة أكثر بسن قانون الكوتا لفترة معينة إلى أن تتمكن المرأة الكويتية من المشاركة بندية مع الرجل، خصوصاً وأن المجتمع المدني قادر على التأثير عندما يخطط ويتحد ويشارك مع الجهات الحكومية ووسائل الإعلام ويعمل لوبي مع بعض النواب.⁴¹

لقد شكل الدستور الكويتي كعقد اجتماعي يعكس فلسفة وطبيعة النظام الكويتي؛ اعترافاً صريحاً بحقوق المرأة ومساواتها مع الرجل، فكان الأساس المتين الذي وفر المناخ والبيئة الحاضنة لمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وبالتالي فإن هناك الكثير من حالات التمييز التي مازالت تعاني منها المرأة في الكويت، بالرغم من عدم تعارضها مع طبيعة النظام العام الكويتي. فقد كرس الدستور الكويتي في المادة 29 جملة المعايير الدولية لحقوق الإنسان، حين صرحت هذه المادة بالقول « إن جميع الناس متساوون أمام القانون في الكرامة والحقوق والواجبات العامة، دون تمييز على أساس نوع الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين ». وبالتالي فقد عكس سحب الكويت لتحفظها على وضع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من أجل مشاركتها في الحياة السياسية، اتساقاً معاصراً لطبيعة النظام العام الكويتي، وبالتالي فقد أصبحت المشاركة السياسية للمرأة الكويتية تحصيلًا حاصلًا باعتراف ونص الدستور صراحة، الأمر الذي يجعل من مشاركة المرأة في الحياة السياسية أمراً لا علاقة له البتة بتعارضه مع طبيعة النظام العام الكويتي.

من الناحية النظرية، شكل القانون رقم 17 لعام 2005 فتحاً تشريعياً لولادة رزمة متكاملة من التدابير والإجراءات التشريعية، والقرارات القضائية التي منحت المرأة الحق في المشاركة

41 - الدكتورة شيخة الجاسم عضو هيئة التدريس في جامعة الكويت ، ناشطة في حقوق المرأة.

السياسية، والتي اشتغلت على إلغاء الأحكام التمييزية، ومنحت المرأة الكويتية حقوقها الكاملة والمتساوية مع الرجل في حق التصويت وحق الترشح. أما على الصعيد العملي فقد اصطدمت هذه الإصلاحات بتفسيرات ضيقة للشريعة الإسلامية، كان لها تأثيرات سلبية لا أساس لها في ديننا الحنيف. ولعل مفهوم « البيعة » في الإسلام هو شكل واضح من أشكال التعبير عن المشاركة السياسية في الاختيار والتصويت، إذ بايع الرسول صلى الله عليه وسلم الرجال والنساء على حد سواء، وبالتالي فقد أسس الإسلام لحق المرأة في المشاركة السياسية. فجاء في قوله تعالى « يا أيها النبي إذا جاءك المؤمنات يبأعنك على ألا يشركن بالله شيئاً ولا يسرقن ولا يزنين ولا يقتلن أولادهن ولا يأتين بهتان يفترينه بين أيديهن وأرجلهن ولا يعصينك في معروف فبأعهن واستغفر لهنّ الله أنّ الله غفور رحيم (المتحنة: 12). كما أعطى الإسلام حقّ الولاية السياسية للمرأة في محكم تنزيله في القرآن الكريم المرأة بقوله « والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة ويؤتون الزكاة ويطيعون الله ورسوله أولئك سيرحمهم الله إنّ الله عزيز حكيم (التوبة: 71).⁴²

وعلى هذا الأساس، استطاعت المرأة الكويتية من أن تتوج نضالها في الحصول على حقوقها السياسية، ويمكن اعتبار العام 2005 عام الحركة النسوية في الكويت من الناحية العملية، فبالرغم من حملات التشكيك والمعارضة، عُينت في 12 يونيو 2005 د. معصومة المبارك كأول وزيرة في تاريخ البلاد بحقيبة التخطيط والتنمية الإدارية، مقدمة نموذجاً حياً لقدرة المرأة الكويتية في الحصول على حقوقها المشروعة بنص الدستور، بعد نضال ومطالبات بحقوق المرأة استمرت لأكثر من ربع قرن. وفي 20 يونيو 2005 دخلت د. معصومة المبارك مجلس الأمة لتكون أول وزيرة تؤدي اليمين الدستورية تحت قبة مجلس الأمة الكويتي، لتكون الأولى في تاريخ الكويت وسط معارضة شرسة من النواب المعارضين على حقوق المرأة السياسية، ثم توالت محاولات المرأة الكويتية في تأكيد مشاركتها السياسية، ففي مارس 2007 تم تعيين نورية الصبيح كأول وزيرة للتربية والتعليم العالي، وأدت في 12 أبريل من العام ذاته اليمين الدستورية وسط احتجاج بعض النواب لعدم ارتدائها الحجاب، وفي 28 مايو 2008 عيّنت د. موضي الحمود وزيرة الدولة لشؤون الإسكان ووزيرة الدولة لشؤون التنمية، وتكررت معارضة البعض في 1 يونيو 2008 عندما انسحب عدد من الأعضاء من الجلسة الافتتاحية اعتراضاً على عدم ارتداء الوزيرتين الحمود والصبيح الزي الإسلامي⁴³، الأمر الذي يعكس ممارسات لا علاقة

42 للاستفاضة حول هذا الموضوع انظر: د. منجية السوايحي، « هل حرم الإسلام على المرأة السياسية »، صحيفة إيلاف الإلكترونية، 1 نوفمبر 2008، على الرابط:

<https://elaph.com/Web/ElaphWriter/2008/10/378416.html>

43 <https://altaleea.com/?p=16118>

لها بالدستور ولا علاقة لها بطبيعة المجتمع والنظام العام الكويتي الذي انتخب الوزيرين، وأوصلهما إلى قبة مجلس الأمة الكويتي.

يمكن القول: إن التقييد الوارد بشأن المشاركة السياسية للمرأة في الكويت يعود لعاملين:

العامل الأول

غياب ثقافة ماهية الدولة الديمقراطية المعاصرة في المجتمع الكويتي:

ولهذا يجري الخلط بين الأحوال الشخصية (كحالة خاصة للأفراد) وبين فكرة المؤسسة الديمقراطية المعاصرة (كشخصية اعتبارية). فالمؤسسة في الفقه القانوني لا يمكن أن يكون لها دين كالشخص الطبيعي، إذ يقتصر دور الأفراد فيها على الامتثال لفكرة المواطنة من حقوق وواجبات دون التمييز بين الرجل والمرأة. وعليه، فقد أصبحت مسألة دور المرأة في المجتمع تتلاءم وتتواءم مع فكرة الدولة الحديثة، التي يخضع فيها الجميع حكماً ومحكومين تحت سقف القانون بغض النظر عن دينهم أو أثنيتهم أو جنسهم أو أصلهم.

العامل الثاني

عدم تفعيل الحكومة الكويتية لدورها في وضع الآليات التنفيذية اللازمة لتمكين المرأة من حقها في المشاركة السياسية:

وذلك بسبب عدم وجود آليات قانونية تحدد نظام الحصص للمرأة الكويتية، وعدم التفسير الحقيقي للقوانين استناداً للدستور، بما يساعد في إزالة الخلفيات الاجتماعية والعادات التي حالت دون وضع الآليات التي تضمن مشاركة المرأة في الحياة السياسية، فأصبحت مجرد قناعات تتعارض ونصوص الدستور الكويتي والتزامات الكويت الدولية المتعلقة بعدم التمييز ضد المرأة.

وعلى هذا الأساس، يقع على عاتق الجهات المعنية بحقوق المرأة، مطالبة الدولة الكويتية لوضع هذه الآليات موضع التخطيط والتنفيذ. كتلك المتعلقة - على سبيل المثال لا الحصر - بإنشاء آلية لتحديد نظام الحصص في التمثيل السياسي، واتخاذ الإجراءات الكفيلة لدعم هذه العملية بإشراف مباشر من الدولة، من أجل الوصول إلى التمثيل السياسي للمرأة على جميع المستويات، وبالتالي توفير الدعم الخاص بما في ذلك التدريب والمساعدة في الحملات الانتخابية، وذلك من أجل التعريف بالمرشحات، وإبراز صورتهم، وتسهيل قدرتهم على التواصل،

وتمكين المرشحات من التنافس على قدم المساواة مع المرشحين، في إرساء نظام حصص للتمثيل السياسي للمرأة على جميع المستويات. مع ملاحظة أنّ هذا الإجراء سيظل غير كافٍ لضمان المشاركة الفعالة للمرأة في الحياة السياسية والعامّة. إذا لم يقترن بوضع استراتيجية وخطة عمل واضحة للمساواة بين الجنسين، وتمكين المرأة من الحصول على طائفة كاملة من التدابير الخاصة بها، حيث لا يوجد في دولة الكويت- حتى تاريخه- أي إجراء فعلي يحدد هذه التدابير ويدعم حق المشاركة السياسية للمرأة.

لقد ظلت المرأة الكويتية تاريخياً من أهم الفاعلين في الحياة العامة، ما مكنها من أن تحصل في نهاية المطاف على حقوقها الانتخابية في العام 2005، إلا أنها مازالت تعاني من نسبة التمثيل الضئيل في البرلمان. ففي انتخابات عام 2009 حصلت على 4 مقاعد فقط أمام اعتراض شديد، بينما لم تسفر انتخابات 2006 إلا عن انتخاب امرأة واحدة من أصل 50 عضواً في البرلمان، وهو ما يضع الكويت في أسفل قائمة الدول في هذا المجال، إذ احتلت الكويت المرتبة 173 من أصل 190 دولة، كما تراجعَت نسبة المرشحات من 11,1% عام 2006 إلى 2,5% في العام 2013. وفي انتخابات 2016 لم يتجاوز عدد المرشحات الـ 5%، بينما لم تترشح أية امرأة على مستوى البلديات. علماً أن مسألة المشاركة السياسية لم تعد تشكل أي تعارض مع العادات والتقاليد أو مع مقتضيات المصلحة العامة والنظام العام. الأمر الذي يشير إلى أن المرأة الكويتية مازالت تعاني من تثقيفها ذاتياً بكيفية وآليات المشاركة السياسية، كما أنها مازالت تعاني من الكثير من العوائق المؤسسية التي تنظم العملية السياسية انتخاباً أو تصويتاً أو ترشيحاً. ولعل ذلك يعود إلى أن المرأة في الكويت مازالت بعيدة عن التجمعات السياسية والمشاركة في الأحداث السياسية والأحزاب والتجمعات التي مازالت يغلب عليها الطابع الذكوري الأيديولوجي. ويعود ذلك لغياب دور الدولة في فرض نسبة معينة للمرأة داخل التجمعات السياسية، الأمر الذي أبقى على مشاركة المرأة السياسية في وضع غاية التأخر والتدني قياساً بنصوص الدستور والالتزامات الدولية لدولة الكويت فيما يتعلق بحقوق الإنسان، وفي مقدمتها اتفاقية CEDAW.

وترى د. خديجة المحميد أنّ من أهم العوامل التي قيّدت المشاركة السياسية للمرأة في الكويت هي شبهة تصوّر أن الإسلام يحرم المرأة من الحقوق السياسية، وسلطان العادات والتقاليد التراثية، وقلة وقصر عمر التجارب السياسية للمرأة التي رسخت في اللاوعي الشعبي مخزونه التراثي بعدم أهلية المرأة للمسؤولية السياسية⁴⁴.

44 خديجة المحميد ، ناشطة حقوقية ، نائبة رئيس الرابطة الوطنية للأمن الأسري، وعضو المجلس الأعلى لشؤون الأسرة التابع لمجلس الوزراء. مرجع سابق.

وفي الشأن ذاته ترى د. العنود الشارخ أنّ من أهم العوامل التي قيّدت المشاركة السياسية للمرأة في الكويت عدم وجود قاعدة سياسية وشعبية لمساندة عمل المرأة السياسي وذلك لابتعاد المرأة عن ممارسة الحق السياسي لمدة تزيد عن أربعين عاماً، فخلال هذه المدة استطاع الرجل من تكوين قاعدة سياسية كبيرة، إضافة إلى أن المرشح السياسي الرجل غالباً ما يأتي من خلفية قيادية تمهد له الطريق كرئيس أو عضو مجلس إدارة نادي رياضي أو رئيس أو عضو مجلس إدارة جمعية تعاونية وغيرها، بالإضافة إلى الانتخابات الفرعية والتيارات السياسية الدينية والتي تعتبر المرأة ليست محسوبة فيها، والعامل الأخير لتقييد ممارستها السياسية هو الصورة النمطية التي ترسم المرأة في مناهج الدراسية وهذه الصورة تعني أن المرأة مكانها البيت فقط، مما أدى إلى عدم ثقة الكثير من الكويتيين بالمرأة⁴⁵.

2 - المرأة الكويتية والبرلمان الكويتي: بين القبول الرسمي والمجتمعي، والرفض الذكوري داخل البرلمان.

حصلت المرأة الكويتية على حق التصويت عام 1985، إلا أن هذا الحق لم يتم تفعيله إلا في 16 مايو 2005 عندما تمت الموافقة من البرلمان الكويتي بإعادة حق التصويت للمرأة بنتيجة تصويت 10 ضد القانون مقابل 40 مؤيدين⁴⁶، مما سمح للمرأة الكويتية في حق التصويت

45 الدكتورة العنود الشارخ باحثة وأكاديمية وناشطة في حقوق المرأة، رئيس فريق الغاء المادة (153) من قانون الجزاء مرجع سابق.

46 على سبيل المثال سبق ذلك جملة من المطالبات والاقترحات بدأت أثناء التمهيد للانتخابات لمجلس الأمة 1971، عندما قدمت قائمة نواب الشعب أول برنامج للعمل الوطني في الكويت ينص على السعي من أجل إعطاء المرأة حقوقها السياسية كاملة وذلك في ديسمبر عام 1970 وخاضوا بموجبه الانتخابات لمجلس الأمة عام 1971-1975. وفي 11 ديسمبر عام 1971 تقدم النائب سالم خالد المرزوق خلال الفصل التشريعي الثالث باقتراح بمشروع قانون بمنح المرأة الكويتية المتعلمة حق الانتخاب. وفي 15 فبراير عام 1975 تقدم كل من النائب جاسم القطامي وراشد الفرخان بأول مشروع قانون مفصل يعطي النساء حقوقهن السياسية كاملة بالترشيح والانتخاب. وما بين عامي 1981 و1985 تقدم النائب أحمد فهد الطخيم باقتراح قانون لتعديل المادة الأولى من قانون الانتخاب والاعتراف بحقوق المرأة. وفي الفصل التشريعي السادس والذي جرت انتخاباته في 20 فبراير عام 1985 تقدم النائب عبدالرحمن خالد الغنيم باقتراح بقانون يمنح المرأة حقها في الانتخاب والترشيح. وفي 17 أبريل عام 1991 وعد سمو الأمير الراحل الشيخ جابر الأحمد في خطابه بمناسبة العشر الأواخر من شهر رمضان لسنة 1411 هجرية بدراسة موضوع حقوق المرأة السياسية، إذ قال سموه: سيدرس موضوع مشاركة المرأة في الحياة النيابية لتقوم بكامل دورها في بناء المجتمع والنهوض به. وفي عام 1992 وخلال الفصل التشريعي السابع تقدم النائب حمد الجوعان باقتراح قانون يمنح المرأة حقوقها السياسية بالترشيح والانتخاب، وخلال نفس الفصل التشريعي تقدم في 20 يوليو عام 1994 النواب علي البغلي، وعبد المحسن جمال وجاسم الصقر وعبدالله النيباري باقتراح قانون يعطي المرأة حقها في الانتخاب والترشيح. وفي الفصل التشريعي الثامن الذي بدأت انتخاباته في الـ 7 من أكتوبر عام 1996 تقدم النواب سامي المنيس وعبدالله النيباري ود.حسن جوهر باقتراح قانون يمنح المرأة حقوقها السياسية وذلك في نهاية ديسمبر 1996. وخلال الفصل التشريعي نفسه وبتاريخ 29 يناير عام 1997 تقدم النائبان صلاح خورشيد وعباس الخضاري باقتراح يعطي المرأة حقوقها السياسية إلا إنّ مجلس الأمة رفض لأكثر من مرة إصدار تشريع يمنح المرأة حقوقها النيابية. للاستفاضة انظر: <https://altaleea.com/?p=16118>

والترشيح في الانتخابات البرلمانية لمجلس الأمة الكويتي. وفي التاريخ ذاته - وبسبب طعن غير مبرر دستورياً- استطاع أحد النواب الكويتيين حجب مواد الدستور فألغى الإجراء الذي حال دون مشاركة المرأة في انتخابات المجلس البلدي وللمرة الأولى في تاريخ الكويت. وفي مايو 2009 نجحت أربع نساء⁴⁷ في انتخابات مجلس الأمة والحصول على مقاعد في البرلمان. الأمر الذي شكل مقدمة لإثبات جدارتها وأحققتها للحصول على باقي الحقوق وبالتساوي مع الرجل. خصوصاً وأن البرلمان هو المؤسسة الدستورية الأهم التي تمكن المرأة الكويتية من الولوج في جميع مجالات الحياة، بدءاً من سن وتعديل القوانين التي تنصف المرأة؛ كما حاجبتها في مدى مطابقة القوانين للدستور.

وفي هذا الخصوص، لابد من الإشارة قبل هذا التاريخ للجهود التي بذلتها الدولة الكويتية ممثلة بجهود الأمير الراحل الشيخ جابر الأحمد الصباح، الذي أبدى في المرسوم الأميري الصادر في 25 مايو 1999 رغبته الأميرية بمنح المرأة حقوقها السياسية في الترشيح والانتخاب، إلا أن هذا المرسوم لم يجد طريقه إلى التطبيق بسبب عدم التصويت عليه من قبل أعضاء البرلمان، الذين رفضوا القانون بأغلبية 41 صوتاً في جلسة 22 نوفمبر 1999، لكنه شكل دون أدنى شك نقطة انطلاق فعلية نحو إعطاء المرأة الكويتية حقوقها السياسية.

يمكن القول: إن الحقوق السياسية للمرأة الكويتية مازالت تعاني من فجوة عميقة بين رغبة الدولة الكويتية ممثلة بالمراسيم الأميرية، وبين توغل الثقافة الذكورية في المجتمع الكويتي، التي تظهر في كل مرة في البرلمان الكويتي، وتحول دون وصول كتلة برلمانية نسوية داخل البرلمان للحصول على حقوقها. وبالتالي فإننا نرى في مواجهة هذه الإشكالية أن تضع الدولة الكويتية قبل إصدار المراسيم في هذا الشأن رزمة من الإجراءات والآليات الكفيلة لعمليتي التصويت والترشح، واعتماد نظام الحصص في هذا المجال.

فعلى سبيل المثال أصدر سمو الأمير الراحل الشيخ جابر الأحمد المرسوم بقانون رقم 9 لسنة 1999 القاضي بتعديل المادة الأولى من القانون رقم 35 لسنة 1962 بشأن انتخابات أعضاء مجلس الأمة بحيث أصبح « لكل كويتي يبلغ من العمر إحدى وعشرين سنة ميلادية كاملة حق الانتخاب ويستثنى من ذلك المتجنس، الذي لم يمض على تجنيسه عشرون سنة ميلادية وفقاً لحكم المادة 6 من المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 بقانون الجنسية الكويتية.

47 وصلت كل من معصومة المبارك، سلوى الجسار، أسيل العوضي، ورولا دشتي بعد نضال طويل من المطالبة بحقوقهن السياسية، ويسجل للدكتورة معصومة المبارك أدوارها التاريخية ونشاطاتها في هذا الخصوص حيث شكل وصول المرأة الكويتية إلى البرلمان، الخطوة الأولى لنيل مشاركتها السياسية بشكل فاعل. المرجع السابق.

وفي 23 نوفمبر عام 1999 وخلال الفصل التشريعي التاسع رفض مجلس الأمة المرسوم بقانون رقم 9 لسنة 1999 وأعلن رئيس مجلس الأمة حينها جاسم الخرافي نتيجة التصويت على تقرير لجنة شؤون الداخلية والدفاع بهذا الشأن التي كانت قد رفضت المرسوم، إذ كانت النتيجة موافقة 41 عضواً على التقرير وعدم موافقة 21 عضواً من إجمالي الحضور البالغ 62 عضواً. وفي الجلسة ذاتها وافق مجلس الأمة على اقتراح قدمه 14 عضواً يعطي صفة الاستعجال للاقتراح بقانون مماثل للمرسوم بقانون الخاص بإعطاء المرأة الحقوق السياسية في الانتخاب والترشيح للمجالس النيابية، الذي كان قد رفضه المجلس أيضاً. وجاءت نتيجة التصويت في الجلسة ذاتها على هذا الاقتراح والتي انتهت بموافقة 31 عضواً على الاقتراح، وعدم موافقة 30 عضواً، وامتناع عضو واحد من إجمالي الحضور البالغ عددهم 62 عضواً. وعاد مجلس الأمة في جلسة 30 نوفمبر عام 1999 فأسقط هذا الاقتراح بقانون تقدم به خمسة نواب في جلسة الثاني من أغسطس عام 1999 والقاضي بإجراء تعديل على المادة الأولى من القانون رقم 35 لسنة 1962 بشأن انتخابات مجلس الأمة. وجاءت نتيجة التصويت بعدم موافقة 32 عضواً وموافقة 30 عضواً وامتناع عضوين عن التصويت⁴⁸.

3 - المرأة الكويتية والمشاركة السياسية في المجلس البلدي:

في خطوة شكلت تحولاً في تاريخ الكويت، تقدم عضو المجلس البلدي خليفة الخرافي في 29 يناير عام 2001 باقتراح لرئيس المجلس مطالباً الحكومة بسن قانون يتيح للمرأة حق الانتخاب والترشيح والتعيين لعضوية المجلس البلدي. وفي مايو 2005 فشل مجلس الأمة الكويتي في إقرار مشروع قانون يمنح المرأة حقوقها السياسية في التصويت والترشح للانتخابات البلدية، بعد أن صوتت 29 نائباً للمشروع في حين صوتت نائبان ضده، وامتنع 29 نائباً عن التصويت⁴⁹. وفي 17 مارس 2002 رفضت لجنة فحص الطعون في هيئة المحكمة الدستورية قضيتين رفعتهما مواطنتان ضد وزير الداخلية بصفته طعنًا في قرار وزارة الداخلية، القاضي بعدم قبول قيد اسميهما وأخريات في جداول الناخبين، وطالبتا بإلغاء أحكام المحكمة الإدارية، التي سبق أن رفضت قضيتهما بسبب قرار وزارة الداخلية الخاص برفض إدراج أسماء المتقدمات للتسجيل بالجدول الانتخابية⁵⁰. وسجلت الانتخابات التكميلية للمجلس البلدي في أبريل 2006 حدثاً مهماً في تاريخ المرأة السياسي في الكويت، إذ مارست حقها لأول مرة ترشيحاً وانتخاباً، بعد أن أقر مجلس الأمة القانون رقم 17 لسنة 2005 الذي أعطى الحق السياسي للمرأة في الكويت، إلا أن هذه الانتخابات كانت محدودة بسبب اقتصرها على دائرة واحدة، وبالرغم من

48 المرجع ذاته.

49 <https://www.lahaonline.com/articles/view/8529.htm>

50 <https://altaleea.com/?p=16118>

ذلك فقد شكل هذا الحدث أول عملية ترشح للمرأة الكويتية، حيث حصلت جنان بوشهري على المركز الثاني في العام 2006 بواقع 1807 صوتاً من أصل 28188 من مجموع الناخبين في الدائرة أي بنسبة 6% من مجموع الناخبين و17% من نسبة المقترعين. كما حصلت خالدة الخضر على 79 صوتاً في حين حصل على المركز الأول يوسف الصويلح بواقع 5436 صوتاً، أي بفارق 3629 صوتاً، بينما بلغ مجموع المقترعين 10739 مقترعاً. وبالتالي فإن عدد الذين لم يقترعوا بلغ 17449 ناخباً. وسبق تلك الخطوة التاريخية في المجلس البلدي عندما وافق مجلس الوزراء في 5 يونيو 2005 على تعيين امرأتين من بين 6 شخصيات لعضوية المجلس البلدي لأول مرة في تاريخ الكويت؛ وهما الشيخة فاطمة الصباح وفوزية البحر. ثم شاركت المرأة مرة أخرى في 26 يونيو 2006 وحصلت خالدة الخضر على 120 صوتاً. أما أول ناخبة في تاريخ الكويت فكانت رقية حسين علي البالغة من العمر 73 عاماً، والتي أدلت بصوتها في مدرسة أروى بنت الحارث في الرميثية في انتخابات البلدي في أبريل 2006.⁵¹

لقد شكل دخول المرأة الكويتية الحياة السياسية فتحاً نحو تأكيد وإقرار باقي حقوق المرأة؛ فتفعيل مشاركتها في البرلمان أو المجالس البلدية، ووصولها إلى مناصب وزارية، ستشكل - دون أدنى شك- مقدمة فعلية لقدرتها على الولوج في الحصول على حقوقها، بدءاً من القرارات الإدارية واللوائح التنفيذية مروراً بالقانون والدستور وانتهاءً بالاتفاقيات الدولية؛ وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، وبالتالي قدرتها على ترجمة نصوص الدستور الكويتي إلى واقع ملموس، من خلال مشاركتها في خطط وبرامج الأجهزة الحكومية والأهلية، والمتعلقة بحق التعليم، والسكن، والتوظيف، والجنسية، والحرية الشخصية، وصولاً لإرساء مبادئ العدل والمساواة بين الرجل والمرأة.

وعلى هذا الأساس، ما تزال المرأة الكويتية تواجه الكثير من الصعوبات في معرض ممارسة حقوقها السياسية، وقدرتها في الحصول على تمثيلها السياسي. ويعود ذلك لجملة من الأسباب في مقدمتها الإرث الثقافي المجتمعي في المنطقة ككل، بالإضافة إلى الافتقار للهيكليات المؤسسية التي تساعدها على الدخول في العمل السياسي وعدم تركه حكراً على الرجل. وفي هذا الخصوص يقع على عاتق الدولة الكويتية بشكل رئيسي الدفع نحو إيجاد المؤسسات القادرة على وضع الاستراتيجيات القصيرة والطويلة الأمد، التي تساعد المرأة في الوصول إلى حقها في التمثيل السياسي، بموجب الدستور واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وذلك من خلال إزالة جميع الحواجز التي تحول دون المشاركة المتساوية للمرأة.

51 المرجع ذاته.

رابعاً- ممارسة المرأة الكويتية لمهنة القضاء والنظام العام الكويتي:

بالعودة إلى النجاحات والإمكانيات التي قدمتها المرأة الكويتية خلال شغلها للعديد من المناصب، التي أثبتت فيها كفاءة غير مسبوقة خلال شغلها للوظائف على جميع المستويات السياسية، والاقتصادية، والصحية، والاجتماعية في الدولة، إلا أن إشغال المرأة الكويتية لمنصب القضاء ظل مثار الكثير من التجاذبات. فبالرغم من إصدار مجلس القضاء الأعلى قراراً بقبول أوراق فتيات في منصب وكيل نيابة تمهيداً لتبوئهن منصب القضاء، ما يشير إلى قبول مجتمعي أقرته التشريعات الكويتية منذ عقود. وبالتالي تمهيداً لشغل المرأة منصب القضاء، على اعتبار أن النيابة العامة وإجراءات التقاضي، لا تخرج عن المهام التي يضطلع بها منصب القضاء. ومع ذلك فقد ظل موضوع ممارسة المرأة الكويتية لهذا المنصب مثار شد وجذب داخل المجتمع الكويتي، بالرغم من توافقه مع الإطار الدستوري الذي وضع القضاء في مرتبة واحدة مع باقي الوظائف العامة في الدولة، التي ضمن الدستور الكويتي توليتها دون تمييز.

وعلى هذا الأساس، يمكن إرجاع قضية عدم ممارسة المرأة الكويتية للقضاء للإخفاق التشريعي لتفسير نصوص الدستور ليس إلا. خصوصاً وأن المرأة الكويتية قد شغلت مناصب عليا - كالوزارات مثلاً- منحتها سلطة الحل والعقد في الكثير من الأمور، التي تتوازي - وقد تزاهاي- مهنة القضاء في إطار الحكم في تقرير شؤون الأفراد. يؤكد ذلك أنه ومنذ ثمانينيات القرن الماضي، تكونت في الكويت فكرة لإنشاء نيابة مختصة بشؤون الأحداث، يكون بعض أعضائها من النساء، ولم تجد هذه الفكرة أية معارضة أو لغط داخل المجتمع الكويتي، وذلك لعدم وجود أي مانع في القانون، أو أي رفض اجتماعي لهذه الفكرة، وخصوصاً من قبل الآراء الفقهية في الشريعة.

1 - القانون الكويتي وشروط تولي القضاء:

نصت المادة 19 من قانون تنظيم القضاء/ مرسوم بقانون رقم 23 /1990/ على شروط من يتولى القضاء بأن أن يكون مسلماً، وأن يكون كويتياً، فإن لم يوجد، جاز تعيين من ينتمي بجنسيته إلى إحدى الدول العربية، وأن يكون كامل الأهلية غير محكوم عليه قضائياً أو تأديبياً لأمر مغل بالشرف والأمانة. وأن يكون محمود السيرة حسن السمعة، وحاصلاً على إجازة الحقوق أو الشريعة أو ما يعادلها من الإجازات العالية⁵². وبالتالي فقد تجاوز النص استناداً للدستور الكويتي مسألة التمييز بين الرجل والمرأة في تولي مهنة القضاء. أما بالنسبة لما

52 - انظر: المادة 19 من قانون تنظيم القضاء/ مرسوم بقانون رقم 23 /1990.

أورته المواد 20 و23 من ذات القانون بقولها « رجال القضاء»، فلا يمكن الأخذ به كدلالة لغوية تفيد باقتصار منصب القضاء على الذكور. ففي اللغة العربية التي اعتمدها الدستور الكويتي في المادة 3 « لغة الدولة الرسمية»، تفيد كلمة رجل « كل من مشى على رجليه»⁵³، وبالتالي فلا تعني حصر التعيين في الذكور، وقياس ذلك القول « رجال الدولة» و«رجال الدين» و« رجال القانون». وبالقياس على القانون الكويتي لاحظ الفقه القانوني في الكويت مسألة امتداد الصياغة القانونية لتشمل الرجل والمرأة في مواضع أخرى؛ فالقانون 1982 / 36 ورد فيه عبارة « رجال الإطفاء»، وكذلك المادة الثالثة من قانون الانتخاب التي تنص على أنه « يوقف استعمال حق الانتخاب بالنسبة إلى رجال القوات المسلحة والشرطة»، و« مع ذلك فقد فسرت الإدارة النص على أن حق الانتخاب بالنسبة إلى رجال الشرطة من الذكور والإناث»⁵⁴.

كما يقرر الدستور الكويتي مبدأ المساواة في المادة 7 من الدستور التي تنص على أن « العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع الكويتي»، وتقع هذه المادة في الباب الثاني من الدستور الذي تحدث عن « المقومات الأساسية للمجتمع الكويتي». وبالتالي فقد حدد الدستور الفلسفة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تبناها لتحكم مبادئ وقيم المجتمع الكويتي، وعززتها المادة 29 من الدستور التي نصت «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». وجاءت هذه المادة في الفصل الثالث المتضمن « الحقوق والواجبات العامة» وهي منقولة بتصرف عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

وعلى هذا الأساس، يقرر الدستور الكويتي مبدأ المساواة بصورتيه المعروفتين؛ وهما المساواة بالقانون، والمساواة أمام القانون، كما يجد إسناداً له في حكم المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الذي صدقت عليه الكويت بالقانون رقم 12 / 1996. والذي أتاح على قدم المساواة فرصة تقلد الوظائف العامة⁵⁵، وبالتالي فرصة تولي الكويتية لمنصب القضاء، اتساقاً مع فكرة المصلحة العامة التي يجب أن تكون متصلة بالدستور.

53 ومن هذا القبيل القول: رَجَلٌ وِيرْجُلٌ، وَرَجَلًا فَهُوَ رَاجِلٌ، وَرَجَلٌ الشَّاةُ أَي عَقَلَهَا بِرَجْلَيْهَا، أَوْ عَقَلَهَا بِرَجْلَيْهَا، وَرَجَلَتِ الْمَرْأَةُ وَوَلَدَهَا وَضَعَتْهُ بِحَيْثُ خَرَجَتْ رِجْلَاهُ قَبْلَ رَأْسِهِ.

54 د. محمد الفيلي، « ولاية المرأة القضاء في الكويت: الذكورة أو الأنوثة ليست من شروط تولي القضاء، وتفسير « الإدارية» خالف مبدأ المساواة، 19 / 5 / 2010، على الرابط:

<https://www.aljarida.com/articles/1461810767275186800/>

55 المرجع ذاته.

وفي هذا الخصوص، لابد من العودة إلى تفسير المحكمة الإدارية في القضية 2492 / 2009 الذي جاء مجافياً للمصلحة العامة ومخالفاً للدستور⁵⁶، لأنها استمدت حكمها برفض الطعن بشأن تقدم الفتيات للالتحاق بمعهد الدراسات القضائية، على أساس سلطتها الاستثنائية التي اعتمدت في تقديرها على المادة 2 من الدستور، التي تنص « دين الدولة الإسلام، والشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع »، وبالتالي اختيارها للأحكام الفقهية وفقاً للمادة ذاتها. فالحكومة عندما تقدمت بمشروع الدستور الذي أعدته كانت صياغة المادة الثانية من الدستور هي « دين الدولة الإسلام، والشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع»، فعدلت لجنة الدستور هذا النص لتصبح الفقرة الثانية « والشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع»، ما يفتح الباب لمصادر أخرى تتعلق بباقي الأحوال الشخصية لغير المسلمين، وبفكرة الدولة المدنية الديمقراطية وبالقوانين الوضعية، التي أعطت المرأة مرجعيات كثيرة لتولي القضاء، سواء في الدستور الكويتي أو الصكوك الدولية لحقوق الإنسان، وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW. وبالتالي لم يعد الاعتداد بشرط الولاية فقهياً - على علات تفسيراته التقليدية- حجة يتم الاستناد عليها بشأن تولي المرأة لمهنة القضاء.

بالإضافة إلى ما سبق لابد من الإشارة إلى أن المرأة تولت مهنة القضاء في عدد من دول الخليج العربي ومنها البحرين، والامارات العربية المتحدة، وقطر، والحياة الاجتماعية في الكويت هي جزء لا يتجزأ من المجتمع الخليجي العربي والذي يشكل فيه الإسلام العامل الأول ذو الأثر الأكبر في الكثير من مناحي الحياة علاوة على التاريخ المشترك والعادات والتقاليد وسمات أخرى كثيرة لا حصر لها.

56 تتلخص وقائع الدعوى بإعلان وزارة العدل فتح باب القبول أمام خريجي كلية الحقوق من الكويتيين الذكور، للالتحاق بمعهد الدراسات القضائية، ومن يقبل وبجواز برنامج الإعداد يتم تعيينه في سلك النيابة العامة، وهو ما يسمح في وقت لاحق بإمكان تعيينه في سلك القضاء. وقد تقدمت المدعية بأوراقها إلى المعهد فرفضت الإدارة قبول تسلم أوراقها فقدمت تظلماً أمام الإدارة، كما أنها تقدمت بصحيفة دعوى أمام دائرة رجال القضاء والنيابة بمحكمة التمييز للطعن في القرار السلبى بعدم قبول فحص طلبها للالتحاق بمعهد الدراسات القضائية، ولكن إدارة الكتاب في المحكمة امتنعت عن قيد صحيفة دعواها. بعد ذلك تقدمت أمام الدائرة الإدارية في المحكمة الكلية طاعنة بالقرار الإداري السلبى برفض قبول استلام طلبها، وتقدمت الحكومة بدفاع جوهره أن آراء فقهاء الشريعة تتباين في جواز ولاية الأنثى للقضاء، فالجمهور لا يجيز ارتباط ولاية القضاء بالولاية العامة وهي عندهم مقصورة على الذكور، أما البعض فيجيزها في ما تصح شهادة المرأة فيه واتجاه ثالث يرى جواز تولي المرأة للقضاء بالمطلق قياساً على جواز فتواها. ويخلص دفاع الحكومة من ذلك إلى حق الإدارة بالأخذ بما تراه من هذه الآراء، دون أن تكون قد أخلت بمبدأ المساواة مادامت المادة الثانية من الدستور تقرر أن « دين الدولة الإسلام وأن الشريعة الإسلامية مصدر رئيسي للتشريع». أمام هذا الدفاع دفعت المدعية بعدم دستورية اللائحة الصادرة عن الإدارة المتضمنة شرط الذكورة في المتقدمين للالتحاق بالمعهد لإخلالها بمبدأ المساواة ومبدأ حرية اختيار العمل. المرجع ذاته.

2 - مدى دستورية الدفع بعدم تولى المرأة الكويتية للقضاء: المحكمة الإدارية وفكرة القانون الحاجب:

نعتقد بأن عدم قبول الدفع بعدم دستورية القرار التنظيمي الذي اشترط « ذكورة المرشح » من قبل المحكمة الإدارية في الكويت، مجافٍ بشكل واضح للتطورات والاجتهادات الفقهية، فالمحكمة بررت طعنها بحجة أن اختصاصها لا ينعقد بسبب وجود قانون حاجب بين الدستور وبين قانون تنظيم القضاء، وهو ما دفع بعض الفقهاء في الكويت للقول: « بأن تحليل المحكمة منطقي، ويترتب على ذلك أن مخالفة اللائحة لمبدأ المساواة تغدو عنصراً من عناصر مشروعية اللائحة. لأن اللائحة قد خالفت مبدأ المساواة المقرر في المادة 19 من قانون تنظيم القضاء بإضافة شرط لم يقره القانون وهو مخالف للقانون».

وللرد على ذلك، يمكننا القول أن موضوع الحاجز الدستوري أو القانون الحاجب (وجود قرار يخالف الدستور، ويتفق مع القانون) خضع لاجتهادات في الفقه القانوني، تتجاوز الدور التقليدي بتقدير وتفسير مدى مشروعية القرارات والقوانين في إطار مبدأ تسلسل القواعد القانونية، بل تعداه ليصبح دور المحاكم الإدارية مصدراً إنشائياً للقوانين من خلال الاجتهادات القضائية، ليتعداها إلى ما يعرف بـ « القانون الشفاف»، إذ أصبح القاضي الإداري يقوم بمهام مراقبة السلطة الاستئنافية للإدارة من خلال مطالبة الإدارة صاحبة القرار في إبداء الأسباب الكافية لتبرير فعلها الضار، وقياس ذلك بمدى توجه إرادة الإدارة لتحقيق المصلحة العامة في إطار المصلحة العامة. وبالتالي قدرة القضاء الإداري في تجاوز اللائحة أو القانون الذي تضمن مخالفة للدستور، وتطبيق مدى مشروعية القرار استناداً للدستور مباشرة، وذلك بالنظر إلى هدف القرار الإداري وغاية رجل الإدارة تحقيق المصلحة العامة.

وبالتالي فإن القول بعدم جواز تولى المرأة للقضاء، أو اشتراط الذكورة كما في القضية 2492/2009 لا يمكن الأخذ به، إذا ما أخذنا بعين الاعتبار طبيعة النظام العام الكويتي، وتغير ظروف المجتمع الذي أصبح يتفهم في أغلبيته عمل المرأة في جميع المجالات بما فيها الوزارة. لذلك تصبح مهمة المحكمة الإدارية في تقييد سلطة الإدارة الاستئنافية عملاً قانونياً ملحقاً، وذلك في قدرتها على إجبار الإدارة على تبرير أعمالها في إطار النظام العام والمصلحة العامة، وفي مقدمة ذلك ولوجها أكثر بالأخذ بالاجتهادات المعاصرة لتطبيق القانون الشفاف، وعدم التمرس بفكرة الحاجز الدستوري، الذي حال في الكثير من المجالات من حصول المرأة على حقوقها أسوة بالرجل.

المبحث الثالث

الآليات الوطنية لتفعيل حقوق المرأة في الكويت

وقفت المرأة الكويتية إلى جانب الرجل في جميع مرافق الدولة في الكويت ومنها منظمات المجتمع المدني، المنوط بها السعي لتقديم ونشر ثقافة المواطنة، والترابط الاجتماعي، وثقافة حقوق الإنسان، وعدم التمييز بين الرجل والمرأة. ونجح المجتمع المدني الكويتي في العديد من مبادراته بتأكيد حقوق المرأة والدفاع عنها. مستفيداً من نصوص الدستور الكويتي الذي نص في المادة 43 على أنّ « حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقاً للشروط والأوضاع التي بينها القانون..»، كما أعطت المادة 44 من الدستور « للأفراد حق الاجتماع دون حاجة لإذن أو إخطار سابق، ولا يجوز لأحد من قوات الأمن حضور اجتماعاتهم الخاصة». وعلى هذا الأساس، فتح الدستور الكويتي الباب أمام الجنسين لممارسة العمل المدني، وجاءت مساهمة المرأة الكويتية في هذا المجال تفعيلاً لدورها في كافة المجالات التي ضمنها الدستور الكويتي.

أولاً- تفعيل منظمات المجتمع المدني، ودورها في أعمال لجان الأمم المتحدة.

إنّ أولوية تطبيق الالتزامات المنصوص عليها في الدستور الكويتي، تحتاج - دون شك- إلى تفعيل الثقافة المجتمعية والقانونية بشأن حقوق المرأة في الكويت. وقد اضطلعت منظمات المجتمع المدني في هذا الدور بالتوازي مع الثقافة العالمية لأهمية منظمات المجتمع المدني كمدخل رئيسي لعملية التنمية بشرياً واقتصادياً؛ وذلك بالسعي لبناء رؤية مشتركة في جميع المجالات بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني، بحيث تتمكن المرأة من إبداء الرأي حول التشريعات والقوانين المتعلقة بحقوقها، وتمكينها سياسياً واقتصادياً في المجتمع وسوق العمل.

لقد أصبحت مسألة التنسيق بين منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية غير الحكومية تتقدم أولويات الدفاع عن حقوق الإنسان وفي مقدمتها حقوق المرأة، كونها تعبر عن نبض المجتمعات بطرق محايدة وغير رسمية، وبعيداً عن تأثير السياسات الحكومية. وبالتالي فإن التنسيق المستمر بين منظمات المجتمع الكويتي والحكومة الكويتية، سيكون له الأثر الأهم

في تمكين المرأة في الكويت، وذلك بوضع استراتيجية وطنية تعمل على تطبيق القوانين والتشريعات بالتعاون مع الهيئات والوزارات المختلفة؛ بما يؤدي إلى متابعة التقارير المقدمة للأمم المتحدة، بشأن التوصيات التي تبناها اللجان المعنية بتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

تمتلك منظمات المجتمع المدني أساليب أكثر فعالية ومرونة في الاستجابة للاحتياجات التي تساعد على تطبيق الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، حيث تتمتع منظمات المجتمع المدني بحرية الحركة وتبادل الأفكار بشكل أفقي داخل المجتمع، بما في ذلك الوصول إلى كافة الشرائح المجتمعية من خلال المشاركة القاعدية.

من هذه النقطة بالذات تظهر أهمية دور منظمات المجتمع المدني في الكويت، من خلال أدوارها في تأكيدها لحقوق المرأة في الكويت بشكل عام، وبمساهمتها بشكل خاص في تفعيل تقارير اللجان المرفوعة إلى منظمة الأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان وهيئاته، وذلك بشأن تقرير وتفعيل الملائمة والموائمة بين تقارير هذه اللجان والمصلحة العامة وطبيعة النظام العام في الكويت. وذلك بقدرة منظمات المجتمع المدني في أن تكون طريقاً ثالثاً ووسطاً بين المجتمع ومؤسسات الدولة الكويتية من جهة، ودورها في نقل الصورة الحقيقية لواقع البنية المجتمعية والتركيبة السكانية والثقافة السائدة في الكويت، وإبداء الملاحظات حول التحفظات التي تبديها الحكومة من جهة أخرى، ومدى تقبل أو رفض النظام العام الكويتي لبعض البنود الواردة في اتفاقية CEDAW، وذلك بالنظر إلى إمكانية التطبيق من عدمها، استناداً للظروف العيانية التي تحكم واقع المجتمع الكويتي، أو تلك التي تحكم قيمه ومبادئه وتماسكه. فعلى سبيل المثال « أعرب تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن زيارته لدولة الكويت في العام 2017 عن القلق إزاء حالة النساء العاملات في البغاء الذي تجرمه دولة الكويت، كما أشار التقرير الخاص بالإتجار بالأشخاص - لا سيما النساء والأطفال - إلى وجود استغلال جنسي للنساء، لا سيما النساء غير المواطنات. ويذكر الخبراء بأن تجريم النساء اللاتي يمارسن البغاء - المشتغلات بالجنس - يعرضهن لحالة من الظلم والضعف والوسم، وهو أمر يتنافى مع أحكام القانون الدولي لحقوق الإنسان. كما أشار تقرير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة « على ضرورة عدم تجريم المرأة بسبب ممارسة البغاء»⁵⁷.

57 انظر: تقرير الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة عن زيارته للكويت، مجلس حقوق الإنسان، الدورة 35 حزيران 2017.

وعلى هذا الأساس، فإن الأخذ بالتقرير الوارد على إطلاقه بشأن حالة « ممارسة البغاء » لا يتفق البتة مع قيم ومبادئ وتماسك المجتمع الكويتي، كمجتمع خليجي وعربي وشرق أوسطي، تتركز دعائم المجتمعات فيه على التماسك الأسري والقيم والتقاليد التي تحكم النظام العام والمصلحة العليا المتفوقة. أما بالنسبة لقضية الاستغلال الجنسي لغير المواطنين فهو أمر بديهي مجرم في القوانين الكويتية.

من هذه النقطة بالذات، يظهر دور منظمات المجتمع المدني في نقل طبيعة المجتمع الكويتي ومدى تقبله لهذه الحالة أو تلك، حفاظاً على البنيان العام للمجتمع وعدم انهيار القيم التي يتأسس عليها، بالنظر إلى الفلسفة التي تحكم هذا المجتمع في فترة زمنية معينة تشكل أحد ركائز الفقه القانوني بدءاً من الدستور الذي يعبر عن مجموعة الفلسفات والإيديولوجيات والعقائد التي تحكم مجتمع معين في فترة زمنية معينة، كمبدأ راسخ في الفقه والاجتهاد.

بالمقابل تعمل منظمات المجتمع المدني بالتنسيق مع الحكومة الكويتية على إبداء الآراء في القضايا التي لم تعد انتهاكاً لطبيعة النظام العام الكويتي، وقضايا تغير هذا النظام بتغير المصلحة العامة. بالمقابل تضطلع منظمات المجتمع المدني بتعريف اللجان المعنية بالإشراف على إنفاذ الاتفاقيات المصادق عليها من طرف دولة الكويت وخاصة لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (CEDAW) بالقضايا التي لا تشكل خرقاً للنظام العام الكويتي، لاسيما تلك المتعلقة بحق العمل، والمشاركة السياسية، وحق الجنسية، وفي جميع حقوق المرأة الكويتية التي مازالت تدور في فلك النظرية، ودفع الحكومة الكويتية لتحويلها إلى واقع ملموس.

وفي هذا الخصوص، يمكن لمنظمات المجتمع المدني تبادل الخبرات العربية والأجنبية فيما يخص وضع البرامج والخطط والاستراتيجيات، التي تعمل على مناهضة جميع أشكال التمييز ضد المرأة خصوصاً مع تطور وسائل التواصل الاجتماعي، التي جعلت الاستفادة من هذه الخبرات أمراً ممكناً، وبالتالي تقديم آليات أكثر إبداعاً في التعامل مع الحكومة الكويتية من جهة، والمساهمة في تقارير الأفرقة العاملة والمعنية بمسألة القضاء على التمييز ضد المرأة سواء في القانون أو في الممارسة، والتعريف بالمشكلات الفعلية التي تواجه المرأة في الكويت.

تاريخياً، شكّل المناخ السلمي للكويت البيئة الأكثر ملائمة على نمو مجتمع مدني فاعل وقادر على أن يكون سداً منيعاً أمام أية اهتزازات تواجه الدولة. وبالرغم من ذلك واجهت الكويت ولأسباب سياسية فرضتها مراحل ما بعد حرب الخليج الأولى تحديات سياسية أدت إلى تراجع منظمات المجتمع المدني وجمعيات النفع العام، قابل ذلك اتساع مفهوم فكرة الدولة الربيعية، ما أدى إلى التراجع الفعلي في مساهمة قطاعات المجتمع المدني.

إنّ العمل التطوعي بالأساس يقوم على التزام ودوافع ذاتية، وهو يعبر عن الطاقات المستقلة خارج الإطار الحكومي. إلا أن ما يمكن ملاحظته في الكويت، أنّ العمل المدني قد أصبح انعكاساً للعمل الحكومي، بل أصبح غير قادر على الاستمرار بدون دعم الحكومة، الأمر الذي يشكل نقطة ضعف تحول دون استقلالية منظمات المجتمع المدني بشكل عام.

يوجد في دولة الكويت 145 جمعية نفع عام أهلية مسجلة رسمياً في وزارة الشؤون الاجتماعية، بالإضافة إلى 73 فريق تطوعي⁵⁸، وحوالي 71 نقابة و46 اتحاد لأصحاب الأعمال، ونعتقد أنّ هذا العدد قادر على سد الفجوة في إطار تمكين المرأة الكويتية، سواء على صعيد الثقافة المجتمعية أو على صعيد الثغرات التشريعية وآليات تطبيق نصوص الدستور. إلا أن الإشكالية التي مازالت تواجه منظمات المجتمع المدني هي عدم قدرتها على ابتداء أدوات التشبيك بينها وبين الحكومة بشكل فاعل، وذلك من خلال متابعة القضايا المجتمعية والقانونية، وتكوين لجان متخصصة من الخبراء والفرق القانونية التي تعمل على إقرار مشاركة المرأة في جميع المجالات، وهذا يحتاج من منظمات المجتمع المدني والفرق التطوعية إلى عدم التركيز على العمل الفردي أو الارتجالي سواء في الإدارة أو توجيه السياسات من قبل مالكيها، وإيلاء الأهمية لصناعة الاستراتيجيات والخطط والعمل الجماعي والمشاركة في صناعة القرار.

تعاني منظمات المجتمع المدني في الكويت من ضعف الدعم المالي بسبب عدم قدرتها على تطوير مواردها الذاتية، التي غالباً ما تعتمد على الدعم المالي المباشر في غياب واضح لقدرتها على الاستثمار في المشاريع التي تساهم في إدماج المرأة في المجتمع، واعتماد معظمها على الدعم الحكومي مما يؤثر في استقلاليته وآليات عملها. ومن هذه النقطة بالذات تبرز أهمية مراجعة وتطوير الإطار التشريعي والقانوني والمؤسسي المنظم لعمل المجتمع المدني الكويتي من خلال حرية تكوين جمعيات النفع العام والنقابات والاتحادات، وإعادة النظر في التشريعات الموجودة، بما يحقق تنظيمًا جديدًا ينسجم مع الطموحات، وتطوير طبيعة العلاقة ما بين الدولة والمجتمع المدني من خلال إدراج قضايا تنمية المجتمع المدني كأحد المكونات الأساسية في التنمية. وذلك بإشراك منظمات المجتمع المدني في عمليات التنمية، وتشكيل الفرق التابعة لها لمتابعة الخطط التنموية للدولة، بهدف تقييم ومراجعة مدى التقدم في إنجاز المشروعات الخاصة بالتنمية بشكل عام، وموقع المرأة الكويتية ودورها في هذه العملية. كما دور منظمات المجتمع المدني في تنفيذ بعض البرامج والمشروعات التنموية والمبادرات التطوعية⁵⁹. وبالتالي إشراك منظمات المجتمع المدني في

58 الوكيله المساعدة لقطاع التنمية في وزارة الشؤون الاجتماعية أ. هناء الهاجري.

59 <https://arabic.cnn.com/middleeast/2016/11/04/civil-society-kuwait-opinion>

تطوير عمل الحكومة، بحيث تشكل شريكاً وسلطة رابعة إلى جانب سلطاتها الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية.

وفي هذا الشأن، ترى د. خديجة المحيميد إن من أهم الآليات التي نحتاج تطبيقها لتفعيل حقوق المرأة على المستوى الوطني، هي قيام شراكة مؤسسية فعالة بين المؤسسات الحكومية التنفيذية ومؤسسات المجتمع المدني، على مستوى التخطيط والتنفيذ في هذا المجال، من خلال تنظيم شراكة حقيقية ذكية بين مؤسسات المجتمع المدني التي تؤمن بكافة حقوق المواطنة للمرأة الكويتية، والتواصل الفعّال بين هذه المؤسسات التي تؤمن وتنشط في تحصيل حقوق المواطنة الكويتية والسلطة التشريعية لتقنين المطالب المشروعة للمرأة، ومراقبة تطبيقها، واستثمار الإعلام الورقي والإلكتروني المقروء والمسموع والمُشاهد في التوعية على حقوق المواطنة للمرأة الكويتية. ومتابعة واعتماد الدراسات الإحصائية المحلية الرسمية التي ترصد تطور حقوق المواطنة الكويتية على أرض الواقع بشكل علمي دقيق⁶⁰.

وترى وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية هناء الهاجري، أنّ المشرع الكويتي استطاع بشكل عام الامتثال لأحكام الدستور فيما يتعلق بأنصاف المرأة في حصولها على حقوقها، فمن الناحية التشريعية ترى « الهاجري » أن دولة الكويت تمتاز في تلك التشريعات التي تتعلق بحقوق المرأة بل وتتميز في تطبيقها مع الأخذ بعين الاعتبار اتخاذها لكافة التدابير التي من شأنها تحقيق المساواة والعدالة وهو ما يظهر جلياً في المشاريع التنموية المتعلقة بالأهداف الإنمائية وخاصة الهدف الخاص بتحقيق المساواة بين الجنسين، إلا أن هناك الكثير من التحديات -حسب الهاجري- ومن أبرزها التحديات التي تقف أمام حصول المرأة على حقوقها، وفي نظرة المرأة لنفسها ونظرة الرجل إليها، بالإضافة إلى التحديات القانونية، فعلى سبيل المثال منع قانون العمل الأهلي المرأة من العمل في الأعمال الخطرة. وذلك رغم أن المرأة دخلت مجال هذا العمل مما يعكس التفاوت بين ما جاء في القانون وبين الواقع، وكذلك العنف ضد المرأة. وعدم وجود قانون يجرم هذا العنف، وعدم قيام مؤسسات المجتمع المدني الخاصة بالمرأة بدورها في خدمة قضايا المرأة بشكل عام وتركيزها على قضية واحدة هي العنف ضد المرأة. وكأن أبرز التحديات التي تواجهها هي هذه القضية، وعدم تساوي الفرص بينها وبين الرجل، وتفضيل الأخير عليها في المناصب القيادية في الدولة، وعدم ثقة المرأة بنفسها بنفسها، خصوصاً في مشاركة المرأة في الحياة السياسية وهو ما نراه واضحاً في انتخابات مجلس الأمة على مدى تجربة المرأة منذ إعطائها حقها السياسي، يضاف إلى ذلك نقص الخبرة لدى المرأة الكويتية في مجال العمل الانتخابي مقارنة بالرجل، والعادات والتقاليد المتمثلة في

60 - خديجة المحيميد ، ناشطة حقوقية ، نائب رئيس الرابطة الوطنية للأمن الأسري، وعضو المجلس الأعلى لشؤون الأسرة التابع لمجلس الوزراء، مرجع سابق.

استغلال تصويت المرأة لأبناء القبيلة أو الطائفة، أو مجموعة دون ترك الحرية لها لاتخاذ قرار الانتخاب وحتى الترشيح.

وتطرح وكيل وزارة الشؤون الاجتماعية هناء الهاجري لضمان مشاركة المرأة رزمة من الرؤى والتوجهات في مقدمتها العمل على البرامج التوعوية وخاصة من قبل مؤسسات المجتمع المدني المعنية بحقوق الإنسان لدعم المرأة في المشاركة في الانتخاب للهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام، وإيجاد قاعدة بيانات للنساء من ذوي الاختصاص والمؤهل والخبرة، وإيجاد مؤسسة معنية بأعداد المرأة للمشاركة في العملية الانتخابية سواء بالترشيح أو الانتخاب، من خلال تقديم الخبرات اللازمة لها، ودفع المشرع الكويتي لاتخاذ خطوات أكثر تخصيصاً بشأن قدرة المرأة على أن تتولى مهنة القضاء. وأشارت الهاجري إلى أن العديد من منظمات المجتمع المدني تعمل لدعم بعض المرشحين للعمل النيابي بعيداً عن قيامها بالدور الفعلي والذي يؤهلها لقيادة الرأي العام، داعية إلى إلغاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، واتخاذ إجراءات خاصة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، من خلال إيجاد آلية وطنية خاصة بشؤون المرأة، واتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أن تعمل على تمكين المرأة، وتضمن خطط التنمية، وكل ما من شأنه أن يساهم في تمكين المرأة في شتى المجالات⁶¹.

وفي السياق ذاته ترى د. العنود الشارخ بأن المجتمع المدني وخاصة المنظمات النسوية قادرة على التأثير الإيجابي حكومياً ومجتمعياً ولكن «المستوى المطلوب» مصطلح مطاط لأننا دائماً بحاجة إلى المزيد من الوعي لتبني قضايا جديدة ومتفرقة ولأن مدى التأثير مرتبط بكمية الوعي، فممكّن أن نقول مثلاً أنه بعد ما حسمت قضية المطالبة بالحقوق السياسية أصبح الوعي لدى الشباب أكبر بضرورة مشاركة المرأة بإدارة الدولة والمجتمع وعدم تهميش دورها، ولكن ما زلنا نجد قضية حمايتها من العنف وتوفير الرعاية للمعنفات يفتقر للوعي الكافي والاهتمام من السلطة والمجتمع، على سبيل المثال هذه القضية تبنتها حملة إلغاء المادة (153) وفريق إيثار التطوعي وغيرهم من جمعيات المجتمع المدني ولكن لم تستطع جمعيات النفع العام وحدها وضع حد لهذه الظاهرة دون تفاعل مع مجلس الأمة والحكومة وقد حصل هذا التفاعل إلا أنه لا يزال بطيء وغير وافي⁶².

61 الوكيل المساعد لقطاع التنمية في وزارة الشؤون الاجتماعية أ.هناء الهاجري.

62 الدكتورة العنود الشارخ باحثة واكاديمية وناشطة في حقوق المرأة، ورئيس فريق إلغاء المادة (153) من قانون الجزاء مرجع سابق.

ثانياً- تمكين المرأة من خلال دور عمل وزارة الشباب:

تأسست وزارة الشباب في الكويت في العام 2013، لتكون الوزارة بشبابها الثروة البديلة في تصحيح مسارات التنمية اقتصادياً ومجتمعياً، واحتفلت الكويت في العام 2017 كعاصمة للشباب بالتزامن مع الذكرى الثانية عشرة لإقرار قانون حقوق المرأة السياسية في 16 مايو 2005. وشكل وصول الشباب الكويتي إلى مجلس الأمة وصولاً للمرأة الشابة الطموحة للحصول على حقوقها أسوة بالرجل، فوصلت إلى البرلمان بأربع نساء دفعة واحدة، الأمر الذي وجدت فيه الكثير من النساء الكويتيات فرصة للمطالبة باستحداث وزارة المرأة.

لقد أصبحت مسألة تمكين المرأة الفكرة الأكثر اتساقاً مع التطورات الحديثة لفكرة التنمية المستدامة، كمسألة ترتبط اليوم أكثر من أي وقت بمفهوم المواطنة، الذي يستلزم استنفار كل طاقات المجتمع في التنمية والبناء. وبالتالي تفعيل حق المساواة بين الرجل والمرأة، خصوصاً في المجتمعات الفتية التي يشكل فيها الشباب النسبة الأكبر، كما هو الحال في دولة الكويت التي يشكل فيها الشباب حوالي الـ 60 من السكان. الأمر الذي يساعد في التأسيس لرؤية عصرية لموقع المرأة في المجتمع الكويتي.

وعلى هذا الأساس، يشكل الشباب والحال في الكويت، القوة الاستراتيجية الأهم التي ستساعد على تمكين المرأة أكثر فأكثر على المدى المنظور. فقد أظهرت الاستطلاعات التي أجرتها اللجان والأفرقة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، رغبة كبيرة لدى الشابات الكويتيات للمشاركة الفعلية في الحياة العامة والسياسية، لاسيما مع وجود الأساليب الخاصة في العمل التي توفرها الحكومة الكويتية، بما في ذلك عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ثالثاً- تفعيل مجلس الدولة الكويتي:

بموجب توقيع دولة الكويت على اتفاقية CEDAW، وبموجب الدستور والقوانين، تتمتع المرأة في الكويت بحق اللجوء إلى القضاء في حال انتهاك أي حق من حقوقها، وتقوم السلطة القضائية في الكويت بتوفير كافة وسائل الإنصاف والعدالة، وبالتالي فللمرأة في الكويت الحق في المطالبة بإنفاذ القوانين الخاصة بالتمتع بحقوقها، بما فيها أحكام اتفاقية CEDAW

التي أصبحت بعد انضمام الكويت لها قانوناً وطنياً واجب التطبيق⁶³. كما حثت المادة الثانية من الاتفاقية على اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغير التشريعية لحظر كل تمييز ضد المرأة، وفرض حماية قانونية لحقوق المرأة، والامتناع عن مباشرة أي عمل تمييزي ضد المرأة⁶⁴. وبالتالي فقد فرضت الاتفاقية وجود كيان دستوري وقانوني لضمان عدم التمييز بين المرأة والرجل مع توفير الدول للآليات التي تساعد على إزالة كل تمييز من قبل الجهات العامة أو الأفراد.

إن تحويل ما تقدم إلى ممارسة فعلية وواقع تشريعي مرهون دون شك بتفعيل مجلس الدولة الكويتي، المعني قبل غيره بالدفاع عن حقوق الأفراد وحرياتهم العامة، ومن بينها حقوق المرأة، ليكون الجهة القضائية المختصة بوظائف القضاء الإداري، والإفتاء، وصياغة مشروعات القوانين، ومراقبة القرارات الإدارية، وبالأخص مراقبة السلطة الاستئنابية للإدارة، وإعطاء الاستقلالية للقاضي الإداري في مراقبة أعمال السلطة الإدارية في معرض تطبيقها للقوانين. وبالتالي إعطاء المرأة الكويتية ذاتها، الإمكانية المنفردة في تفعيل وتعديل الأداء التشريعي، حيث يؤهلها ذلك للطعن بقرارات الإدارة أمام القضاء الإداري المعني متمثلاً بمجلس الدولة، حيث يضطلع الأخير بتنفيذ القوانين واللوائح الداخلية، كما يعطي المرأة في الكويت الحق في متابعة الحصول على حقوقها بعد استنفاد طرق الدعوى التسلسلية أمام السلطة الإدارية، وبالتالي تقييد سلطة الإدارة التي طالما تتحجج بسلطتها التقديرية أو الاستئنابية في تفسير نصوص الدستور والقانون واللوائح، دون أن يكون عليها أي رقيب مباشر يحدد لها مدى توجه قرارها إلى تحقيق المصلحة العامة. وبالتالي فقد أصبح تفعيل عمل مجلس الدولة الكويتي ضرورة ملحة للدفاع عن حقوق الأفراد وحرياتهم العامة بشكل عام، بما فيها حقوق المرأة بشكل خاص.

وعلى هذا الأساس، يشكل القضاء الإداري أحد أهم طرق تمكين المرأة الكويتية للحصول على حقوقها المنصوص عليها في الدستور الكويتي، لاسيما تلك المتعلقة باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW. إذ لا تتوقف أهمية تفعيل مجلس الدولة الكويتي عند هذا الحد، بل يتعداه إلى تقدير وتفسير وتقييد السلطة الاستئنابية الممنوحة للإدارة في حدود المصلحة العامة التي ضمنها الدستور والقوانين، وابتداع الحلول المناسبة لتنظيم علاقة المرأة الكويتية بالإدارة، بالاستفادة من مجلس الدولة، الذي يتمتع قضاة بالخبرة والفاعلية في فض المنازعات التي تنشأ بين الأفراد والإدارة، بالإضافة ميزته التي لا تتوقف

63 صادقت دولة الكويت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بالمرسوم الأميري رقم 24 لعام 1994

64 انظر - المادة 3 الفقرات أ، ب، ج، د، هـ، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

عند دوره كقضاء تطبيقي كالقضاء المدني، وإنما يضطلع بمهامه كقضاء إنشائي للكثير من الحقوق، لاسيما تلك التي تتعلق بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

رابعاً- الديوان الوطني لحقوق الإنسان:

بموجب القانون رقم 67 لسنة 2015، تم إنشاء الديوان الوطني لحقوق الإنسان، وهو مؤسسة وطنية مستقلة تهدف إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان، والعمل على نشر وتعزيز احترام الحريات العامة والخاصة في ضوء قواعد الدستور وأحكام الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل دولة الكويت، ويعتبر الديوان الوطني لحقوق الإنسان من أهم الآليات الوطنية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان، ويضم عدداً من اللجان ومنها لجنة المرأة، كما يضطلع الديوان بعدد كبير من المهام والاختصاصات منها إبداء الرأي والتوصيات والمقترحات والتقارير إلى الجهات المعنية بشأن المسائل المتعلقة بتعزيز وحماية حقوق الإنسان، وما يحال إليه من مجلس الأمة ومجلس الوزراء، وحق تلقي الشكاوي ورصد حالات انتهاكات حقوق الإنسان، ودراساتها وتقصي الحقائق بشأنها وإحالتها إلى الجهات المعنية والتنسيق معها ومتابعتها، وإرشاد مقدمي الشكاوي إلى الإجراءات القانونية الواجبة الاتباع حيالها ومساعدتهم في اتخاذها أو تسويتها وطلها مع الجهات المعنية، ومن اختصاصاته المهمة أيضاً متابعة تطبيق مواد الدستور ذات الصلة بالحريات والاتفاقيات والمعاهدات الدولية ذات العلاقة بحقوق الإنسان في دولة الكويت والتقدم بالاقترحات اللازمة للجهات المعنية بشأن سلامة تطبيقها، والتعاون مع الأمم المتحدة والأجهزة التابعة لها والتنسيق والتواصل مع المنظمات غير الحكومية المعنية بحماية حقوق الإنسان⁶⁵.

خامساً- لجنة شؤون المرأة في مجلس الوزراء:

وتعتبر من اللجان الفرعية الوطنية المعنية بشؤون المرأة حيث تعمل على تعزيز وتنسيق التعاون مع كافة الجهات ذات العلاقة لدعم قضايا المرأة، وعقد الندوات والمؤتمرات وتنظيم الحلقات النقاشية والبحثية، وإصدار المطبوعات والدراسات والتقارير في كافة المجالات المتعلقة بالمرأة، كما تلعب اللجنة دوراً هاماً في إبداء الرأي ودراسة الموضوعات ذات الصلة بالمرأة الكويتية والتي تتم إحالتها من مجلس الوزراء، وبالتالي تعتبر من الآليات الوطنية الهامة والمؤثرة في تعزيز مشاركة المرأة في صنع القرار، وتحقيق المساواة بين الجنسين، وإنفاذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

65 القانون رقم 67 لسنة 2015، بشأن إنشاء الديوان الوطني لحقوق الإنسان.

سادساً- لجنة المرأة والأسرة في مجلس الأمة:

تعتبر من اللجان المؤقتة في مجلس الأمة (البرلمان) وتلعب دوراً هاماً في اقتراح مشروعات القوانين، والمراسيم، وذلك باعتبار أنها من لجان مجلس الأمة الذي يشكل السلطة التشريعية المختصة بالتشريع والرقابة على أعمال السلطة التنفيذية وإنفاذها للقوانين في دولة الكويت ومن أبرز اختصاصاتها دعم دور المرأة السياسي والاقتصادي والاجتماعي في المجتمع، ومراقبة تنفيذ الخطط الاستراتيجية التي تعدها الدولة بشأن المرأة، ومناقشة تلك الخطط مع المؤسسات الرسمية المختلفة ومراقبة تنفيذ التشريعات الوطنية التي تمس المرأة الكويتية بشكل خاص والمرأة بشكل عام، وتعديل ما يتعارض منها مع نصوص الاتفاقيات الدولية التي وقعت وصادقت عليها دولة الكويت، ودراسة الجوانب القانونية والعدلية والتربوية والاعلامية والادارية والاجتماعية ذات الصلة بالمرأة ومحاولة تحسينها من خلال التشريعات، وإقامة الندوات والمؤتمرات في مجال تمكين المرأة وتطوير دورها في المجتمع.

المبحث الرابع

الآليات الدولية لتفعيل حقوق المرأة في الكويت

حرمان المرأة من حقوقها دفع المجتمع الدولي ليولي اهتماماً أكبر لقضاياها فأصبحت محط اهتمام دولي بعد أن كافحت الحركة النسوية من أجل الاعتراف بحقوقها، وقد تمخّض عن ذلك النشاط تأكيد ميثاق الأمم المتحدة للحقوق المتساوية بين الرجال والنساء، ثم عزّز ذلك تأكيد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من تمتّع الجميع بالحقوق المتساوية دون أي تمييز بسبب الجنس، ثم تلى ذلك عدد من المواثيق الدولية ومن أهمها العهدين الخاصين بحقوق الإنسان حيث أكدوا على واجب ضمان مساواة الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية والسياسية، والاتفاقيات الدولية المعقودة برعاية الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة والتي شجعت على مساواة المرأة بالرجل في الحقوق، إلى أن تم الاتفاق على إقرار اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، ومن ثم إنشاء عدد من الآليات الدولية التي تعمل على إعمال وتفعيل حقوق المرأة سواءً كانت آليات تعاقدية قائمة على المعاهدات الدولية أم آليات غير تعاقدية قائمة على ميثاق الأمم المتحدة.

أولاً- الآليات التعاقدية:

هي هيئات معاهدات حقوق الإنسان وعددها عشر⁶⁶، وهذه اللجان مكونة من خبراء مستقلين

- 66 هيئات معاهدات حقوق الإنسان وهي:
 1. اللجنة المعنية بحقوق الإنسان والتي ترصد تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) وبروتوكوليه الاختياريين.
 2. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وترصد تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966).
 3. لجنة القضاء على التمييز العنصري ترصد تنفيذ الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965).
 4. اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة ترصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979) وبروتوكولها الاختياري (1999).
 5. لجنة مناهضة التعذيب ترصد تنفيذ اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (1984).
 6. لجنة حقوق الطفل ترصد تنفيذ اتفاقية حقوق الطفل (1989) وبروتوكوليه الاختياريين (2000).
 7. اللجنة المعنية بالعمال المهاجرين ترصد تنفيذ الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990).
 8. اللجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ترصد تنفيذ الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006).
 9. اللجنة المعنية بحالات الاختفاء القسري ترصد تنفيذ الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري (2006).
 10. اللجنة الفرعية المعنية بمنع التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة، المنشأة عملاً بالبروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب (2002)، تزور أماكن الاحتجاز بغية منع التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.
- للاستفاضة انظر موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان www.ohchr.org/AR/HRBodies/Pages/Overview.aspx

ترصد تنفيذ المعاهدات الدولية الأساسية لحقوق الإنسان⁶⁷. وعلى كل دولة طرف في معاهدة أن تلتزم باتخاذ الخطوات اللازمة لضمان أن يتسنى لكل شخص في الدولة التمتع بالحقوق المنصوص عليها في المعاهدة، كما أنها مكونة من خبراء مستقلين مشهود لهم بالكفاءة، ترشحهم وتنتخبهم الدول الأطراف لفترات محددة، كل منها أربع سنوات، قابلة للتجديد.

والجدير بالذكر أن جميع هذه اللجان معنية بحقوق المرأة بحسب الاتفاقية المنشأة للجنة، إلا أننا سنتطرق للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، وهي ما يهمننا في هذا البحث من الآليات التعاقدية.

اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة:

وهي هيئة مؤلفة من خبراء مستقلين عددهم 23 خبيراً في مجال حقوق المرأة من جميع أنحاء العالم، ترصد تنفيذ اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث إن جميع البلدان التي أصبحت طرفاً في الاتفاقية (الدول الأطراف) ملزمة بتقديم تقارير منتظمة إلى اللجنة عن كيفية إعمال الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية. وأثناء دوراتها، تفحص اللجنة تقرير كل دولة طرف وتوافي الدولة الطرف ببواغث قلقها وتوصياتها في شكل ملاحظات ختامية، كما أن اللجنة مكلفة وفقاً للبروتوكول الاختياري للاتفاقية، بما يلي: (1) تلقي بلاغات من أفراد أو مجموعات أفراد يتقدمون إلى اللجنة بادعاءات بحدوث انتهاكات للحقوق المحمية بموجب الاتفاقية، (2) إجراء تحقيقات بشأن حالات الانتهاكات الخطيرة أو المنتظمة لحقوق المرأة. وهذه الإجراءات اختيارية لا تتوافر إلا حيثما تكون الدولة المعنية قد قبلتها، كما أن اللجنة أيضاً تضع توصيات عامة واقتراحات، وتوجه التوصيات العامة إلى الدول فيما يتعلق بمواد أو مواضيع في الاتفاقية⁶⁸.

67 المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان هي : العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (1966) وبروتوكوليه الاختياريين.

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (1966).

الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1965).

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (1979) وبروتوكولها الاختياري (1999).

اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة (1984)

وبروتوكولها الاختياري (2002).

اتفاقية حقوق الطفل (1989) وبروتوكوليه الاختياريين (2000).

الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1990).

الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (2006).

الاتفاقية الدولية لحماية جميع الأشخاص من الاختفاء القسري (2006).

68 للاستفاضة انظر موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان

www.ohchr.org/AR/HRBodies/cedaw/Pages/Introduction.aspx

يبرز دور المجتمع المدني في مشاركته وتفعيل دوره في تقديم تقارير «الظل» التي تُرفع للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لبحثها في التقارير الوطنية لدولة الكويت وفي قائمة القضايا وكذلك في تقديم تقارير المعلومات في إطار إجراء المتابعة، وفي هذه الحالة يجب أن تركز هذه التقارير وبشكل خاص على التوصيات المحددة في الملاحظات الختامية لإجراء المتابعة وأن تحتوي على معلومات موجزة⁶⁹، بشأن التدابير التي اتخذتها السلطات وتقييم مدى فعاليتها، ويمكن أن يذكر أيضاً أي تقاعس عن اتخاذ تدابير لازمة لتنفيذ التوصيات، وقد ترغب منظمات المجتمع المدني التعليق على الردود المقدمة من الدولة، وتتبع تقارير المجتمع المدني حول المتابعة نفس قواعد التقارير التي ترفع لتؤخذ بعين الاعتبار في تقارير الدولة الطرف وقائمة القضايا وهي تعتبر عامة، فتتاح على الموقع الشبكي للمفوضية السامية لحقوق الإنسان أو سرية في حال كان هذا مطلباً للمنظمة التي قدمت التقرير.

هذا ويستطيع أيضاً أعضاء في هيئات المعاهدات المشاركة في ورش عمل إقليمية وشبه إقليمية ووطنية بشأن التنفيذ ينظمها المجتمع المدني، أو وكالات تابعة للأمم المتحدة والمفوضية أو الحكومات ويشجع في ورش العمل مشاركة المجتمع المدني⁷⁰.

كما يُعد رصد تنفيذ الدولة للتوصيات الموجهة لها، أحد الأنشطة الهامة للمجتمع المدني لضمان مساءلة الحكومة، كذلك نشر المعلومات وإذكاء الوعي بالنتائج والتوصيات الموجهة للدولة يعد من الوسائل المفيدة في تعزيز تنفيذ التزامات الدولة بشأن حقوق الإنسان، إذ يصبح التنفيذ ممكناً لدراية أصحاب الحقوق بالحقوق التي يستحقونها ويطالبون بها، حيث أن ردم أو تقليص فجوات المعرفة بحقوق الإنسان عبر زيادة الوعي ونشر المعلومات عبر مختلف وسائل الإعلام وحملات وسائط الإعلام الاجتماعي يعتبر من الوسائل الفعالة لتعزيز التنفيذ⁷¹.

أما فيما يتعلق بتلقي بلاغات من أفراد أو مجموعات أفراد يتقدمون إلى اللجنة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بادعاءات بحدوث انتهاكات للحقوق المحمية بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)، أو إجراء تحقيقات بشأن حالات الانتهاكات الخطيرة أو المنتظمة لحقوق المرأة، وفقاً للبروتوكول الاختياري للاتفاقية (1999) فهو غير متاح، لعدم انضمام دولة الكويت للبروتوكول المذكور سابقاً وبالتالي عدم قبولها لهذا الإجراء.

69 تطلب اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (سيداو) وجوب عدم تجاوز طول التقارير للحد الأقصى وهو 3500 كلمة.

70 - دليل المجتمع المدني حول كيفية متابعة توصيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

71 - دليل المجتمع المدني حول كيفية متابعة توصيات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، المرجع ذاته.

ثانياً- الآليات غير التعاقدية:

هي آليات تستند في إنشائها إلى الأحكام الواردة في ميثاق الأمم المتحدة وهي خاصة بمجلس حقوق الإنسان الذي أنشأته الجمعية العامة بالقرار [251/60](#) المؤرخ 15 آذار/مارس 2006.

1 - الإجراءات الخاصة:

وهي آلية مؤلفة من خبراء مستقلين في مجال حقوق الإنسان مكلفين بولايات لتقديم تقارير ومشورة بشأن حقوق الإنسان من منظور مواضيعي أو خاص ببلدان محددة. ونظام الإجراءات الخاصة عنصر أساسي في آليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان، ويغطي جميع حقوق الإنسان (المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية)، وتوجد حتى تاريخ 1 آب/أغسطس 2017، 43 ولاية مواضيعية و12 ولاية قطرية، كما تقوم الإجراءات الخاصة بزيارات قطرية، وتتخذ ما يلزم من تدابير بشأن الحالات والشواغل الفردية المتسمة بطابع هيكلية أوسع نطاقاً وذلك بتوجيه رسائل إلى الدول وغيرها من الجهات تسترعي فيها انتباهها إلى الانتهاكات أو الإساءات المدعاة، وتُجري دراسات مواضيعية وتعقد مشاورات خبراء، وتسهم في تطوير المعايير الدولية لحقوق الإنسان، وتنخرط في أنشطة دعوية، وتُذكي الوعي العام، وتقدم مشورة لتوفير التعاون التقني⁷².

والجدير بالذكر أنه يمكن لعناصر المجتمع المدني، منفردة أو مجتمعة أن تتصل بالإجراءات الخاصة وتعمل معها وذلك بعكس هيئات معاهدات حقوق الإنسان، إذ يمكن تنشيط الإجراءات الخاصة حتى إذا لم تكن الدولة قد صادقت على الصك أو المعاهدة المعنية، وليس من الضروري استنفاد سبل الانتصاف المحلي قبل الاتصال بالإجراءات الخاصة ولذلك يمكن استعمال الإجراءات الخاصة بشأن أي بلد أو أي قضية من قضايا حقوق الإنسان في حدود معالم الولايات القائمة⁷³.

ولابد من الإشارة بأن جميع الولايات المواضيعية معنية بحقوق المرأة بحسب الموضوع المعني بكل ولاية، إلا أننا سنتطرق لولائتين موضوعيتين وهما ما تهمانا في آلية الإجراءات الخاصة من الآليات غير التعاقدية.

72 - للاستفاضة انظر موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان www.ohchr.org

73 - انظر دليل المجتمع المدني - العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان - الإجراءات الخاصة.

أ- الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة:

يتألف الفريق من خمسة خبراء مستقلين، يتم اختيارهم على أساس مبدأ التمثيل الجغرافي المتوازن، يُعنى بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون وفي الممارسة، مدة ولاية الفريق تجدد كل ثلاث سنوات، وبناء على دعوة من الدول يقوم أصحاب الولايات بزيارات قطرية لتحليل حالة حقوق الإنسان على الصعيد الوطني، وقد وجهت بعض البلدان "دعوات دائمة" إلى الإجراءات الخاصة، وهو ما يعني أنها مستعدة لتلقي زيارة من أي صاحب ولاية مواضيعية، ومن أهم المهام الرئيسية التي تحدد ولاية الفريق العامل إطلاق حوار مع الدول وكيانات الأمم المتحدة المعنيّة، والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، وخبراء متخصصين بالنظم القانونية المختلفة، ومنظمات المجتمع المدني، بهدف تحديد وتعزيز وتبادل الآراء بشأن أفضل الممارسات المتعلقة بإلغاء القوانين التمييزية ضد المرأة أو التي تنطوي على تمييز ضدها من حيث التنفيذ أو الأثر، وإعداد خلاصة لأفضل الممارسات، والعمل بتنسيق وثيق مع هيئات مجلس حقوق الإنسان الأخرى، ورفع التقارير السنوية للمجلس بشأن قضية التمييز ضد المرأة في الممارسة والقانون.

يبرز دور المجتمع المدني في دعم طلبات الزيارة لأصحاب الولايات من خلال التقدم بمقترحات لأصحاب الولاية للمطالبة بإجراء زيارة لدولة الكويت⁷⁴، وتوفير معلومات جوهرية لتبرير الزيارة، والعمل على حشد الدعم لدى الحكومة وغيرها من أصحاب المصلحة ذوي العلاقة مثل أعضاء البرلمان لضمان تلبية طلبات الزيارة، كذلك يمكن لمنظمات المجتمع المدني تنظيم⁷⁵ أو المشاركة في أحداث جانبية أثناء انعقاد مجلس حقوق الإنسان بشأن الموضوع الوارد في التقرير الموضوعي، والإشارة إلى نتائج وتوصيات وردت في تقارير مواضيعية لتعزيز أنشطة عناصر فاعلة في المجتمع المدني مثل حشد الدعم، وبناء القدرات، وإذكاء الوعي، والرصد، ولابد من الإشارة بأن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة رفع تقرير لمجلس حقوق الإنسان عن زيارته لدولة الكويت خلال الفترة من 6-15 / ديسمبر/ 2016، وتضمن التقرير عدد من الاستنتاجات والتوصيات الهامة، وهنا يقع على عاتق المجتمع المدني في دولة الكويت متابعة هذه الاستنتاجات والتوصيات وحشد الدعم اللازم تجاه الحكومة لتنفيذ هذه التوصيات.

74 قام الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة بزيارة لدولة الكويت في 6-15 / ديسمبر/ 2016.

75 يقتصر تنظيم الأحداث الجانبية في مجلس حقوق الإنسان على المنظمات غير حكومية التي تتمتع بمركز استشاري لدى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

ب- المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه:

تضطلع المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه، وفقاً لولايتها بعدة مهام، حيث يُطلب منها أن تلتمس وتتلقى معلومات عن العنف المرتكب ضد النساء وأسبابه وعواقبه من الحكومات وهيئات المعاهدات والوكالات المتخصصة والمقررين الخاصين الآخرين المسؤولين عن شتى مسائل حقوق الإنسان ومن المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية، بما فيها منظمات النساء، وعليها أن تستجيب بفاعلية لتلك المعلومات، وتوصي بتدابير وسبل ووسائل على الصعد المحلية والوطنية والإقليمية والدولية للقضاء على جميع أشكال العنف الموجه إلى النساء وأسبابه، ولمعالجة عواقبه، كما أنها تعمل عن كثب مع جميع الإجراءات الخاصة وآليات حقوق الإنسان الأخرى التابعة لمجلس حقوق الإنسان ومع هيئات المعاهدات، آخذة في اعتبارها طلب المجلس بأن تدرج حقوق الإنسان الخاصة بالمرأة والمنظور الجنساني في أعمالها بشكل منتظم ومنهجي، كما أنها تضطلع بزيارات تفصي الحقائق القطرية، وتقديم التقارير المواضيعية سنوياً إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان⁷⁶.

يمكن للمجتمع المدني أن يساهم في أعمال الإجراءات الخاصة بعدة طرق منها تقديم ادعاءات فردية بانتهاكات حقوق الإنسان إلى أصحاب ولايات الإجراءات الخاصة كتقديم الشكاوى الفردية للمقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه من خلال نموذج للشكاوي الفردية يتضمن عدد من البيانات معد لهذا الغرض⁷⁷، وتقديم الدعم للزيارات القطرية والمعلومات والتحليلات بشأن انتهاكات حقوق الإنسان والقيام بدور وقائي من خلال توفير المعلومات عن تطبيق تشريعات جديدة قد تؤدي إلى انتهاكات لحقوق الإنسان ومتابعة التوصيات الصادرة من المقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة، أسبابه وعواقبه وحشد الدعم اللازم تجاه الحكومة لتنفيذ هذه التوصيات⁷⁸.

76 - للاستفاضة انظر موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان www.ohchr.org

77 -نموذج الشكاوى الفردية الخاص بالمقررة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة أسبابه وعواقبه، من خلال الرابط أدناه:
www.ohchr.org/EN/Issues/Women/SRWomen/Pages/Complaints.aspx

78 دليل المجتمع المدني - العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان - الإجراءات الخاصة الصفحة 109.-

2 - إجراء الشكاوى الخاص بمجلس حقوق الإنسان:

أنشئ هذا الإجراء من أجل معالجة الأنماط الثابتة للانتهاكات الجسيمة، والمؤيدة بأدلة موثوق بها، لجميع حالات حقوق الإنسان وجميع الحريات الأساسية التي تقع في أي جزء من أجزاء العالم وفي أي ظرف من الظروف، ويعالج إجراء الشكاوى البلاغات المقدمة من أفراد أو مجموعات أو منظمات غير حكومية يدعون أنهم (تدعي أنها) ضحايا انتهاكات لحقوق الإنسان أو أن لهم (لها) علماً مباشراً بهذه الانتهاكات وهو إجراء سري بغية تعزيز التعاون مع الدولة المعنية. مع الأخذ بعين الاعتبار بأن يكون هذا الإجراء محايداً وموضوعياً وفعالاً وموجهاً لخدمة الضحايا وأن يُعمل به في الوقت المناسب، ويمكن تقديم الشكاوى ضد أي بلد بغض النظر عما إذا ما كان البلد قد صادق على أية معاهدة معينة أو سجّل تحفظات في إطار آلية معينة.

ويضطلع بإجراء الشكاوى الخاصة بمجلس حقوق الإنسان فريقان عاملان وهما، الفريق العامل المعني بالبلاغات والذي يعمل على تقييم مقبولية البلاغات وأسسها الموضوعية، ومن ثم إحالة جميع البلاغات المقبولة والتوصيات المتعلقة بها إلى الفريق العامل المعني بالحالات، وهذا الأخير يقوم بناءً على المعلومات والتوصيات المقدمة من الفريق العامل المعني بالبلاغات، بموافاة المجلس بتقرير عن الأنماط الثابتة للانتهاكات الجسيمة، والمؤيدة بأدلة موثوق بها، لحقوق الإنسان والحريات الأساسية، وتقديم توصيات إلى المجلس بشأن الإجراء الواجب اتخاذه.

ولكي تتمتع الشكاوى المقدمة بالمقبولية، بموجب إجراء الشكاوى الخاص بمجلس حقوق الإنسان، يجب استيفائها للمعايير التالية:

1. ينبغي أن تكون مكتوبة وتُسلم بإحدى اللغات الرسمية الست للأمم المتحدة (العربية- الصينية - الإنجليزية - الفرنسية - الروسية - الإسبانية).
2. ينبغي أن تتضمن وصفاً للوقائع ذات الصلة (بما في ذلك أسماء الضحايا المزعومين، والتواريخ والموقع، وغيرها من الأدلة)، مع أكبر قدر ممكن من التفاصيل، على أن ألا تتجاوز 15 صفحة.
3. يجب ألا تكون ذات دوافع سياسية واضحة.

4. يجب ألا تستند حصراً إلى تقارير نشرتها وسائط الإعلام.
5. لم يسبق تناولها فعلياً في إطار إجراء خاص، أو إحدى هيئات المعاهدات أو غير ذلك من إجراءات الشكاوى التابعة للأمم المتحدة أو إجراءات الشكاوى الإقليمية المماثلة في ميدان حقوق الإنسان.
6. استنفاد سبل الانتصاف المحلية، ما لم يتبين أن هذه السبل غير فعالة أو تستغرق زمناً يتجاوز حدود المعقول.
7. يجب عدم استخدام لغة مسيئة أو مهينة فيها.
8. إن إجراء الشكاوى غير مَفوّض لتحقيق الانتصاف في الحالات الفردية أو تقديم تعويض للضحايا المزعومين⁷⁹.

3 - الاستعراض الدوري الشامل UPR:

أُنشئ الاستعراض الدوري الشامل عن طريق الجمعية العامة للأمم المتحدة في 15 آذار/مارس 2006 بموجب القرار 251/60، الذي أنشأ مجلس حقوق الإنسان ذاته، والهدف من هذه الآلية الجديدة هو تحسين وضع حقوق الإنسان في جميع البلدان والتصدي للانتهاكات حقوق الإنسان أينما وجدت، وتذكير الدول بمسؤوليتها عن احترام جميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية وإعمالها بشكل كامل، كما تنطوي هذه الآلية على إجراء استعراض لسجلات حقوق الإنسان لدى جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة البالغ عددها 193 دولة مرة كل أربع سنوات.

والاستعراض الدوري الشامل عملية تحركها الدول، برعاية مجلس حقوق الإنسان، وتوفر لجميع الدول الفرصة لكي تعلن الإجراءات التي اتخذتها لتحسين أوضاع حقوق الإنسان في بلدانها وللوفاء بالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان. وباعتباره أحد المعالم الرئيسية للمجلس، فهو مصمم لضمان معاملة كل بلد على قدم المساواة مع غيره عند تقييم أوضاع حقوق الإنسان في البلدان.

79 للاستفاضة انظر موقع المفوضية السامية لحقوق الانسان www.ohchr.org

- المشاركة في الاستعراض الدوري الشامل:

ينص القرار 1/5 على مشاركة جميع أصحاب المصلحة المعنيين في العملية، وبناء على ذلك تتولى المراحل ذات الصلة مشاركة المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، فضلا عن ممثلي المجتمع المدني، بما فيهم المنظمات غير الحكومية والمدافعون عن حقوق الإنسان والمؤسسات الأكاديمية والمعاهد البحثية، حيث يستطيع المجتمع المدني أن يساهم في أعمال الاستعراض بعدة طرق منها:

- المشاركة في المشاورات التي تقوم بها الحكومات لإعداد تقاريرها الوطنية عن حالة حقوق الإنسان في بلدانها.
- إعداد إفادات عن حالة حقوق الإنسان في الدول موضع الاستعراض لإمكانية إدراجها في ملخص إفادات أصحاب المصلحة الذي تعده المفوضية، ويأخذ الفريق العامل ملخص المفوضية في الاعتبار عن استعراض الدول.
- المساهمة في متابعة تنفيذ نتائج الاستعراض⁸⁰.

80 - دليل المجتمع المدني - العمل مع برنامج الأمم المتحدة لحقوق الإنسان - الاستعراض الدوري الشامل.

خاتمة

مما تقدم نستنتج، أنّ دولة الكويت ظلت سباقة بالأداء الديمقراطي في محيطها، وهو ما انعكس على التزاماتها الدولية في مجال حقوق الإنسان، فقد جاء الدستور الكويتي محققاً للمعايير الدولية في مجالات حقوق المرأة، إلا أنّ الممارسة التشريعية مازالت تعاني من عدم قدرة المشرّع الكويتي على تفعيل وتفسير وتطبيق النصوص الدستورية في إطار حقوق المرأة، ويعود ذلك لأسباب منها ما يتعلق بالتراكم المجتمعي التقليدي للثقافة الذكورية في مجتمع عربي خليجي مثل الكويت، أو تلك المتعلقة بقصور الآليات التنفيذية للممارسة التشريعية في إطار مبدأ سمو الدستور ومبدأ تسلسل القواعد القانونية، أو تلك المتعلقة بقصور دور منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية في تمكين المرأة الكويتية من حقوقها، الأمر الذي أفرز ممارسات أقرب إلى المزاجية أو الفردية، سواء من قبل الإدارة (السلطة التنفيذية)، أو من قبل البرلمان (السلطة التشريعية)، الذي مازال يعاني من عدم وجود كتلة برلمانية نسوية مؤثرة داخله، ما حال دون قدرة المرأة الكويتية في المشاركة بسن ومراقبة القوانين التي تمكنها من الحصول على حقوقها، بدءاً من قدرتها على الطعن في القرارات الإدارية، ومروراً بحقوقها التي تضمنها الدستور، وانتهاءً بحقوقها المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW. ساعد على ذلك، عدم تفعيل مجلس الدولة الكويتي، كأهم المؤسسات المعنية في الدفاع عن حقوق الأفراد وحرّياتهم العامة، والتي تضطلع بمهام تطبيق « مبدأ الدستورية » و« مبدأ سمو الدستور ».

نتائج وتوصيات

النتائج:

- ◀ الحركة النسوية في الكويت ذات بعد تاريخي، إلا أنها لم تتمكن من تشكيل حراك نسوي منظم يتمتع بخطط واستراتيجيات جماعية، تمكن المرأة من الحصول على حقوقها أسوة بالرجل.
- ◀ من الناحية النظرية، تشير الالتزامات الدولية لحكومة دولة الكويت إلى تفاعل قانوني بين الدستور الكويتي واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW). فجاء الدستور الكويتي محققاً للمعايير الدولية في مجالات حقوق المرأة، إلا أنّ الواقع العملي للممارسة التشريعية مازال يعاني من عدم قدرة المشرّع الكويتي على تفعيل وتفسير وتطبيق النصوص الدستورية في إطار حقوق المرأة.
- ◀ تتعارض الكثير من التشريعات الكويتية مع نصوص الدستور الكويتي، مما أدى إلى عدم تفعيل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، وذلك بسبب الكثير من الإشكاليات القانونية، والفقهية، والمجتمعية، التي حالت دون تمكين المرأة الكويتية من حقوقها.
- ◀ عكست التشريعات الكويتية تمييزاً بيناً وواضحاً في العديد من الحقوق، كالحق في تولي الوظائف، والمساواة أمام الأعباء العامة، والحق في المساواة، والحق في العمل، والحق في الجنسية، والحق في السكن، والحق في المشاركة السياسية، وغير ذلك.
- ◀ لم يلاحظ الدستور الكويتي حقوق المرأة بالتخصيص، ولم تُذكر مفردة « المرأة » في جميع مواد الدستور الكويتي، فبدت حقوق المرأة مندمجة بحقوق الأفراد وحرّياتهم العامة، دون تضمين الدستور لخصوصية المرأة أسوة بالدساتير الحديثة، التي تضمنت توفير الحماية الخاصة لحقوق المرأة، مما أدى إلى إصدار قرارات وتشريعات تمييزية، تضمنت حقوق الرجل وتجاهلت حقوق المرأة.
- ◀ لم يعط الدستور الكويتي المعاهدات والاتفاقيات الدولية قوة تسمو على القوانين الوطنية، ولكنه وضعها في مرتبة توازي قوة القانون، وبالتالي فقدت اتفاقية CEDAW قوتها القانونية من حيث التصديق كعلاقة بين الكويت والأمم المتحدة، ما جعل الاتفاقية عرضة لتفسيرات المشرع من جهة، واستنسابية الإدارة من جهة أخرى.

- ◀ أكدت الدراسة على ضرورة الأخذ بالتطورات الحديثة لحق الجنسية استناداً للمعايير الدولية، فقد أصبح هذا الحق من حقوق الإنسان الأساسية، وليس منحة من قبل الدول. وبالتالي من حق كل فرد اكتساب الجنسية وتغييرها والاحتفاظ بها.
- ◀ أكدت الدراسة - استناداً لمبادئ وقواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان - بأن حق الدول في أن تقرر من هم رعاياها ليس حقاً مطلقاً، وأنه يجب على الدول بصفة خاصة، الامتثال لالتزاماتها في مجال حقوق الإنسان فيما يتعلق بمنح الجنسية والتجريد منها.
- ◀ أشارت الدراسة إلى حرمان المشرّع الكويتي للمرأة الكويتية المتزوجة من أجنبي لحقها في منح الجنسية لأبنائها، الأمر الذي يترك تداعيات خطيرة تتجاوز الحق في الجنسية، لتتعداه إلى مشكلات تتعلق بالأحوال الشخصية، والحق في ميراث والدتهم في الأموال غير المنقولة كالعقارات، ويعود ذلك لعدم السماح للأجنبي بالتملك في الكويت.
- ◀ مازالت المرأة الكويتية بعيدة عن تحقيق المساواة مع الرجل في منصب القضاء، بالرغم من توليها بعض الوظائف في النيابة العامة، وبالرغم أيضاً من انقضاء مدة الخدمة المطلوبة في النيابة العامة المحددة في ست سنوات.
- ◀ مازالت الأرقام والإحصائيات في إطار تحقيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الكويت، مجافياً لتطبيق نصوص الدستور، وبالتالي خرقاً لمبدأ « سمو الدستور » من جهة، ومبدأ المساواة أمام الأعباء العامة من جهة أخرى.
- ◀ لم تصل المرأة الكويتية إلى مبدأ العدالة في إطار الوظيفة العامة، ومازالت الإحصائيات تشير إلى فجوة عميقة مقارنة بالمعايير الدولية المعنية بقضايا التمييز ضد المرأة.
- ◀ إن الحقوق التي أُقرت للمرأة في الكويت هي حقوق طبيعة يقرها مبدأ المواطنة، ولا يعني ذلك تحقيق مبدأ العدالة، الذي يحتاج إلى إصلاحات تشريعية في إطار المعايير الدولية التي نصت على قضايا التمييز ضد المرأة، وفي مقدمتها اتفاقية CEDAW.
- ◀ غالبية الإحصائيات التي توصلت إليها الدراسة في إطار تولي المرأة للوظائف، تتعلق بوظائف تتفق والطبيعة الأنثوية كالصحة مثلاً، بينما ظلت باقي الوظائف الأخرى التي تعكس مساواتها مع الرجل متراجعة نسبياً. فعلى سبيل المثال مازالت المرأة الكويتية تعاني من عدم مساواتها مع الرجل في المشاركة السياسية، وشبه محرومة من الوظيفة الدبلوماسية، بينما بقيت المناصب القيادية في الدولة التي تعكس مبدأ

العدالة مع الرجل متراجعة نسبياً في مجال تقلد المرأة الكويتية لها، فعلى سبيل المثال نسبتها 13% كوزير، 7% وكيل وزارة، 13% وكيل وزارة مساعد، 19% مدير عام هيئة أو مؤسسة، 9% نائب مدير عام هيئة أو مؤسسة، 21% أمين عام مساعد، 2% سفير، 42% عضو في الفتوى والتشريع.

◀ مازالت حقوق المرأة الكويتية المتعلقة بالرعاية السكنية عرضة للتفسيرات الاستثنائية للإدارة والمتمثلة بالقرارات واللوائح التي تصدرها، وبالتالي تعارض هذا الحق مع إرادة المشرع والقانون رقم 2 لعام 2011 من جهة، ونصوص الدستور من جهة أخرى.

◀ توصلت الدراسة إلى ضعف الدور الذي تبديه المرأة الكويتية ذاتها داخل المجتمع الكويتي، إذ مازالت مشاركتها في سوق العمل لا ترقى إلى نصف مشاركة المقيمت غير الكويتيات. وبالتالي عدم استفادة المرأة الكويتية من حق العمل كأهم العوامل التي تقدمها كشريك في المجتمع، ويساهم في تغيير الثقافة المجتمعية، ويفتح لها الباب للتأثير في المجتمع الكويتي.

◀ توصلت الدراسة إلى تجاهل تقارير اللجان المعنية بتطبيق اتفاقية CEDAW لفكرة النظام العام وتغييره من بلد إلى آخر، حسب المصلحة المتفوقة للأمة وقيمها العليا، كما عدم أخذ هذه اللجان بالتطورات التدريجية حسب الظروف العيانية، التي تحتاج إلى المزيد من الآليات لتطوير الثقافة المجتمعية ببعض القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان.

◀ مازالت الحقوق السياسية للمرأة الكويتية تعاني من فجوة عميقة بين رغبة الدولة الكويتية ممثلة بالمراسيم الأميرية، وبين توغل الثقافة الذكورية في المجتمع الكويتي، التي تظهر في كل مرة في البرلمان الكويتي، وتحول دون وصول كتلة برلمانية نسوية داخل البرلمان للحصول على حقوقها.

◀ توصلت الدراسة إلى أن تقييد مشاركة المرأة سياسياً يعود لعدم تفعيل الحكومة الكويتية لدورها في وضع الآليات القانونية اللازمة لتمكين المرأة من ممارسة حقها في المشاركة السياسية كنظام الحصص (الكوتا)، وعدم التفسير الحقيقي للقوانين استناداً للدستور، بما يساعد على إزالة الصور النمطية والخلفيات الاجتماعية التي تنطوي على التمييز ضد المرأة، وغياب ثقافة ماهية الدولة الديمقراطية المعاصرة في المجتمع الكويتي.

◀ أيدت الدراسة الأخذ بطبيعة النظام العام الكويتي، بشأن تحفظ الكويت على منح الجنسية، إلا أنها لا تؤيد وضعها بيد السلطة الاستثنائية لوزير الداخلية بشكل مطلق.

◀ بينت الدراسة أنّ منح الجنسية في الكويت يختلف اختلافاً جذرياً عن الدول المتقدمة، حيث تشكل العمالة الأجنبية في الكويت نسبة مرتفعة، يمكنها أن تؤثر في الاقتصاد الكويتي والتركيب السكاني كما تأثيرها في البنية المجتمعية الكويتية، يقابل ذلك عدم وجود نظام ضريبي يتسق ونظام الحقوق المترتبة على الفرد مقابل الواجبات من الناحية الاقتصادية، ما يجعل من المتجنس مستهلكاً أكثر من كونه فاعلاً في التنمية كما هو الحال في الدول المتقدمة.

◀ بينت الدراسة إنّ بنية التركيبة السكانية في الكويت، تشكل عاملاً مهماً في تحفظ دولة الكويت على منح الجنسية، فعدد المقيمين في الكويت يزيد على نصف عدد السكان الإجمالي البالغ 4 مليون نسمة، منهم 2.8 مليون مقيم، يقابلهم 1,2 مليون مواطن. وبالتالي فإنّ التساهل في منح الجنسية سيؤدي إلى تداعيات اقتصادية ومجتمعية خطيرة.

◀ أشارت الدراسة إلى خصوصية المرأة المتزوجة، خصوصاً عندما تكون أمّاً لكويتيين، والتعامل مع جنسيتها كحق وليس كمنحة. حفاظاً على استقرار الأسرة التي ضمنها الدستور الكويتي.

◀ بينت الدراسة أنّ تولي المرأة للقضاء لا علاقة له باشتراط الذكورة فقهاً وقانوناً، وهو ما يتماشى مع نصوص الدستور، والمصلحة العامة، وتطورات طبيعة النظام العام الكويتي، وتغير ظروف المجتمع الذي أصبح يتفهم في أغلبيته عمل المرأة في جميع المجالات. فوصول المرأة الكويتية إلى الوزارة، وعملها في إدارة الفتوى والتشريع بنسبة 42% قرينة قانونية لإمكانية توليها القضاء.

◀ أكدت الدراسة في الكثير من المواضيع على أهمية دور تفعيل القضاء الإداري وإعمال دوره كقضاء مقيد لسلطة الإدارة الاستثنائية، وذلك في إجبار الإدارة على تبرير أعمالها في إطار النظام العام والمصلحة العامة.

◀ إنّ مسألة دور المرأة في المجتمع أصبح يتسق ويتواءم مع فكرة الدولة الحديثة، التي تولي الأهمية لفكرة التنمية المستدامة، وهي الفكرة التي أسست لفكرة الدولة القانونية التي يخضع فيها الجميع حكماً ومحكومين تحت سقف القانون، بغض النظر عن دينهم أو أثنيتهم أو جنسهم أو أصلهم.

◀ تمتلك منظمات المجتمع المدني أساليب أكثر فعالية ومرونة في الاستجابة للاحتياجات

التي تساعد على تطبيق الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وفي مقدمتها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW، من خلال نشر المعلومات وإذكاء الوعي بالنتائج والتوصيات الموجهة لدولة الكويت، إذ يصبح التنفيذ ممكناً لدراية أصحاب الحقوق بالحقوق التي يستحقونها ويطالبون بها، حيث أن ردم أو تقليص فجوات المعرفة بحقوق الإنسان عبر زيادة الوعي ونشر المعلومات عبر مختلف وسائل الإعلام وحملات وسائل الإعلام الاجتماعي تعتبر من الوسائل الفعالة لتعزيز تنفيذ الالتزامات الدولية في مجال حقوق الإنسان.

- ◀ تتمتع منظمات المجتمع المدني بحرية الحركة وتبادل الأفكار بشكل أفقي داخل المجتمع، بما في ذلك الوصول إلى كافة الشرائح المجتمعية من خلال المشاركة القاعدية.
- ◀ يشكل المناخ السلمي في الكويت البيئة الأكثر ملائمة على نمو مجتمع مدني فاعل وقادر على أن يكون سداً منيعاً أمام أية اهتزازات تواجه عمل الحكومة الكويتية.
- ◀ واجهت الكويت ولأسباب سياسية فرضتها مراحل ما بعد حرب الخليج الأولى تحديات سياسية أدت إلى تراجع منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية؛ قابل ذلك اتساع مفهوم فكرة الدولة الربعية داخل النظام العام الكويتي، مما أدى إلى التراجع الفعلي في مساهمة قطاعات المجتمع المدني.
- ◀ بينت الدراسة أنّ مجمل العمل المدني في الكويت، لم يتمكن من القيام بدوره في تمكين المرأة، كونه في غالب الأحيان انعكاساً للعمل الحكومي، وأصبح غير قادر على الاستمرار بدون دعم هذا القطاع. الأمر الذي اعتبرته الدراسة نقطة ضعف تحول دون استقلالية منظمات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية، التي تقوم أساساً على استثمار الطاقات المستقلة خارج الإطار الحكومي، والعمل باستقلالية ودوافع ذاتية.
- ◀ مازالت منظمات المجتمع المدني في الكويت غير قادرة على ابتداء أدوات التشبيك بينها وبين الحكومة بشكل فاعل، وذلك من خلال متابعة القضايا المجتمعية والقانونية، وإيجاد لجان مشتركة متخصصة من المنظمات والفرق القانونية التي تعمل على إقرار مشاركة المرأة في جميع المجالات.
- ◀ مازالت منظمات المجتمع المدني في الكويت تعاني من ضعف الدعم المالي وعدم تطوير مواردها الذاتية، التي غالباً ما تعتمد على الدعم المالي المباشر في غياب واضح لقدرتها على الاستثمار في المشاريع التي تساهم في إدماج المرأة في المجتمع.

التوصيات

- ◀ ضرورة تفعيل مجلس الدولة الكويتي كقضاء إداري مستقل، كونه المعني بالدفاع عن حقوق الأفراد وحياتهم العامة من خلال مراقبة أعمال السلطة الإدارية، التي تباشر بشكل عملي في تنفيذ الأنظمة والقوانين استناداً للدستور، مما يساعد على إنفاذ القوانين استناداً لأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ((CEDAW).
- ◀ حث الحكومة الكويتية على سحب تحفظاتها على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والتي لا تشكل خرقاً للنظام العام الكويتي، لاسيما تلك المتعلقة بمنح المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالها، وفيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على أبنائها.
- ◀ ضرورة العمل على رفع الوعي القانوني للمرأة في الكويت، سواء من قبل المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية من خلال الندوات والمؤتمرات، بما يساعد المرأة على معرفة الآليات القانونية التي تمكنها من تفعيل وتعديل الأداء التشريعي.
- ◀ توصي الدراسة بضرورة الأخذ بمبدأ « القانون الشفاف»، ومواكبة الاجتهادات القضائية الحديثة، والحد من الأخذ بفكرة «الحاجز الدستوري» على إطلاقه، الذي حال في الكثير من المجالات دون حصول المرأة على حقوقها أسوة بالرجل، بسبب تطبيق القرارات والقوانين التي تتجاهل حقوق المرأة، دون تطبيق مدى مطابقتها للدستور، استناداً لما يُعرف بمبدأ «القانون الشفاف».
- ◀ العمل على تفعيل الأجهزة القانونية والقضائية المختصة بمراقبة السلطة الاستئنابية للإدارة، لمطابقتها في إبداء الأسباب الكافية لتبرير فعلها الضار عند إصدارها لقرارات إدارية تمس حقوق المرأة، وتتعارض مع الدستور، وفحص مدى توجه إدارة الإدارة لتحقيق المصلحة العامة.
- ◀ إعادة النظر بقانون الجنسية الكويتي في إطار المساواة بين الرجل والمرأة، وخاصة في الأمور ذات البعد الإنساني، التي لا علاقة لها بمبدأ السيادة، لاسيما تلك التي تتعلق بالحفاظ على استقرار وطمأنينة الأسرة الكويتية استناداً للدستور الكويتي.
- ◀ الاعتراف بحق النساء الكويتيات في نقل جنسيتهن لأبنائهن على قدم المساواة مع الرجال الكويتيين، وإزالة الحواجز التي تواجهها الكويتيات المتزوجات بغير الكويتيين في الحصول على الرعاية السكنية.

- ◀ توصي الدراسة بالحد من تداعيات الحرمان التعسفي من الجنسية وآثاره، التي تجعل المحرومين من الجنسية أكثر عرضة لانتهاكات حقوق الإنسان.
- ◀ تهيّب الدراسة بالمشرّع الكويتي بضرورة الأخذ بخصوصية المرأة الأجنبية المتزوجة من كويتي، خصوصاً عندما تكون أمّاً لكويتيين، والتعامل مع جنسيتها كحق وليس كمنحة. أخذاً بعين الاعتبار وضعها العائلي فإن كانت أمّاً لكويتيين فهذه قرينة كافية لاندماجها ببنية المجتمع الكويتي ونظامه العام، وبالتالي حقها في الحصول على الجنسية.
- ◀ توصي الدراسة بإعادة النظر بموافقة مجلس الوزراء الصادرة في يوليو 2019 بشأن تعديل المادة 8 من المرسوم الأميري رقم 15 لسنة 1959 بشأن قانون الجنسية، والتي قررت منح زوجة المواطن الأجنبية للجنسية الكويتية بعد 18 عاماً من الزواج، إذ ترى الدراسة بأن هذا القرار فيه إجحاف بحقوق المرأة، بسبب ما تعانيه هذه الزوجة خلال فترة الـ 18 عاماً من تداعيات اعتبارها أجنبية.
- ◀ تهيّب الدراسة بالمشرّع الكويتي - في إطار منح زوجة المواطن الجنسية- الإبقاء على شرط الخمس سنوات من الإقامة، واشتراط أمومتها لكويتيين أسوة بأبنائها. فالتعديل الجديد أعاد مرة أخرى التمييز بين الرجل والمرأة، بسبب تعارضه مع المواد 8 والمادة 9 من الدستور التي نصت على أنّ « الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة». كما تعارضها الواضح والبين مع المادة 29 من الدستور الكويتي، التي نصت « الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين».
- ◀ تفعيل التجربة التي خطاها المشرّع الكويتي في تولي المرأة الكويتية وظائف في النيابة العامة، بعد انقضاء مدة الخدمة المطلوبة في النيابة العامة المحددة بست سنوات، بما يساعد الأجيال القادمة من الكويتيات في تولي منصب القضاء.
- ◀ ضرورة العمل على إزالة الحواجز القائمة بحكم الواقع التي تمنع المرأة الكويتية من الحصول على العمل في مسارات مهنية غير تقليدية، كالعمل في الجيش والحرس الوطني والإدارة العامة للإطفاء.
- ◀ العمل على تحقيق المساواة الموضوعية بين الجنسين، طبقاً لأحكام اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، في جميع مراحل عملية تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام 2030.

- ◀ العمل على تطوير مهارات وقدرات المرأة الكويتية، بما يمكنها من الانخراط في سوق العمل في إطار تحقيق أهداف خطة التنمية الوطنية المنبثقة عن تصور حضرة صاحب السمو أمير البلاد الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح لرؤية دولة الكويت بحلول عام 2035 (كويت جديدة).
- ◀ توصي الدراسة بالتركيز على أدوار منظمات المجتمع المدني وخاصة الجمعيات الحقوقية في دولة الكويت، ودورها في تأكيد الثقافة الديمقراطية المعاصرة، التي تقوم على مبدأ المواطنة، واتخاذ تدابير شاملة، من خلال التثقيف وإذكاء الوعي، للقضاء على الممارسات الضارة والقوالب النمطية التمييزية.
- ◀ ضرورة إلغاء جميع الأحكام الجزائية الوطنية التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، بما فيها تلك التي تجيز تخفيف العقوبة على الرجل الذي يقتل امرأة باسم ما يسمى بالحفاظ على الشرف (المادة 153)، وإلغاء المادة (182) من قانون الجزاء للحيلولة دون تهرب الخاطفين والمغتصبين من الملاحقة الجنائية بالزواج بزواجهم بإذن وليها.
- ◀ اعتماد قانون شامل لتجريم جميع أنواع العنف ضد المرأة، ومحاكمة الجناة ومعاقبتهم، وتوفير سبل التماس الانتصاف للضحايا.
- ◀ أوصت الدراسة بضرورة إنشاء آلية لتحديد نظام الحصص في التمثيل السياسي، واتخاذ الإجراءات الكفيلة لدعم هذه العملية بإشراف مباشر من الدولة، من أجل الوصول إلى التمثيل السياسي للمرأة على جميع المستويات وفروع الحكم.
- ◀ العمل على توفير الدعم الخاص بما في ذلك التدريب والمساعدة في الحملات الانتخابية، وذلك من أجل التعريف بالمرشحات وإبراز صورتهم وتسهيل قدرتهم على التواصل.
- ◀ تمكين المرشحات من التنافس على قدم المساواة مع المرشحين ووضع استراتيجية وخطة عمل واضحة للمساواة بين الجنسين.
- ◀ حث الحكومة الكويتية للانضمام إلى البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- ◀ السعي لبناء رؤية مشتركة في جميع المجالات بين الحكومة ومنظمات المجتمع المدني، بحيث تتمكن المرأة الكويتية من إبداء الرأي حول التشريعات والقوانين المتعلقة بحقوق المرأة، وتمكينها سياسياً واقتصادياً في المجتمع وسوق العمل.

◀ التنسيق المستمر بين منظمات المجتمع المدني والحكومة الكويتية، وذلك بوضع استراتيجية وطنية تعمل على تطبيق القوانين والتشريعات بالتعاون مع الهيئات والوزارات المختلفة؛ بما يؤدي إلى متابعة التقارير المقدمة للأمم المتحدة، بشأن التوصيات التي تبناها اللجنة المعنية بتطبيق اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

◀ تحفيز منظمات المجتمع المدني للمساهمة بشكل أكبر بتقارير اللجان المرفوعة إلى منظمة الأمم المتحدة ومجلس حقوق الإنسان بشأن تطبيق اتفاقية CEDAW، وذلك بدورها في تقرير الملائمة والموائمة بين تقارير اللجان وطبيعة النظام العام الكويتي، بالاستفادة من قدرتها على نقل الصورة الحقيقية لواقع البنية المجتمعية والتركيبية السكانية والثقافة السائدة في الكويت. سواء لجهة إبداء الملاحظات حول التحفظات التي تبديها الحكومة، أو لجهة مدى تقبل أو رفض النظام العام الكويتي لبعض البنود الواردة في الاتفاقية، وذلك بالنظر إلى إمكانية التطبيق من عدمها استناداً للظروف العيانية التي تحكم واقع المجتمع الكويتي، أو تلك التي تحكم قيم ومبادئ المجتمع الكويتي وتماسكه.

◀ تشجيع منظمات المجتمع المدني لتبادل الخبرات العربية والأجنبية فيما يخص وضع البرامج والخطط والاستراتيجيات وعقد الندوات، والمحاضرات، التي تعمل على مناهضة التمييز ضد المرأة.

◀ توصي الدراسة إلى عدم لجوء منظمات المجتمع المدني والمبادرات والفرق التطوعية النسوية للعمل الفردي أو الارتجالي، سواء في الإدارة أو توجيه السياسات، وإيلاء الأهمية لصناعة الاستراتيجيات والخطط والعمل الجماعي والمشاركة في صناعة القرار.

◀ ضرورة مراجعة وتطوير الإطار التشريعي والقانوني والمؤسسي المنظم لعمل المجتمع المدني الكويتي من خلال حرية تكوين جمعيات النفع العام والمنظمات المهنية والاجتماعية والثقافية؛ وإعادة النظر في التشريعات الموجودة، بما يحقق تنظيماً جديداً يتضمن تحديد نظام للحصص خاصة بالمرأة (كوتا).

◀ تطوير العلاقة بين الدولة والمجتمع المدني لتمكين المرأة من حقوقها، وإشراك المجتمع المدني عن طريق إنشاء فرق متابعة للخطط التنموية للدولة بهدف تقييم ومراجعة التقدم في إنجاز المشروعات الخاصة بالتنمية، وإشراكها في تطوير عمل الحكومة، بحيث تشكل شريكاً وسلطة رابعة إلى جانب سلطاتها الثلاث التشريعية والقضائية والتنفيذية.

◀ مواصلة تعزيز القدرة المؤسسية للجان الوطنية المعنية بالنهوض بالمرأة، من خلال

تحديد الأهداف والمسؤوليات الواضحة، وضمان المشاركة المتكافئة للمرأة على نحو منهجي ومتواصل، ووضع الخطط الإنمائية الوطنية التي تمكن المرأة من حصولها على جميع حقوقها التي مازالت تدور في فلك النظرية وتحويلها إلى واقع ملموس.

◀ تمكين المرأة في إطار منظومة عمل وزارة الشباب، لتصبح آليات عمل الوزارة أكثر اتساقاً مع التطورات الحديثة لفكرة التنمية البشرية، والعمل على تفعيل حق المساواة بين الرجل والمرأة في الكويت.

◀ التأسيس لرؤية عصرية لموقع المرأة في المجتمع الكويتي عن طريق وزارة الشباب، فقد أظهرت الاستطلاعات التي أجرتها اللجان والأفرقة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، رغبة كبيرة لدى الشابات الكويتيات للمشاركة الفعلية في الحياة العامة والسياسية.

◀ التأكيد على نظام الحصص في الترشح والانتخابات، ما يسمح بوجود كتلة برلمانية نسوية مؤثرة داخل البرلمان، مما يساعد المرأة الكويتية من المشاركة بسن ومراقبة القوانين استناداً للدستور، وحقوقها المنصوص عليها في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة CEDAW.

◀ العمل على إنشاء مجلس وطني للمرأة يضم كوكبة من النساء الكويتيات المشهود لهن بالكفاءة والخبرة من المهتمات بشؤون المرأة بحيث يؤخذ رأي هذا المجلس قبل الموافقة على أي اقتراح بقانون أو مشروع قانون أو أي مشروع لقرار تنظيمي يتعلق بأي امر يمس حقوق أو واجبات المرأة الكويتية.

حقوق المرأة في دولة الكويت

في إطار اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW)

دراسة تأسيسية - تحليلية



+965 22215152 / 3 / 4



info@kuwaithr.org



/ kuwaithr



/ kuwait.hr

www.kuwaithr.org