(مرفق 4)

نحو قانون جديد لتكافؤ الفرص
وحظر التمييز بين المواطنين

أكد دستور 2014 فى مادته الأولى على مبدأ المواطنة باعتباره أحد أساسين يقوم عليهما النظام الجمهورى للدولة المصرية، وهما المواطنة وسيادة القانون. ويرتكز مبدأ المواطنة فى جانبه القانونى على مبدأين، هما مبدأ تكافؤ الفرص الذى أقرته المادة (9) من الدستور الجديد، والمساواة أمام القانون فى جميع الحقوق والواجبات العامة الذي أكدته المادة (53)، بحظر التمييز بين المواطنين على أساس الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو على أساس المكانة الاجتماعية أو الظروف الاقتصادية أو الآراء السياسية أو الإعاقة أو غير ذلك من مظاهر التمييز بمعناه السلبى غير المشروع.

ولئن كانت الدساتير المصرية فى مجملها (باستثناء دستور 2012) والتشريعات المنفذة لها قد التزمت بهذه المبادئ، إلا أن هناك مساحة شاسعة بين النصوص الواردة فى الدساتير والتشريعات وما يشهد به الواقع من قصور شديد فى تطبيق القانون من ناحية، وعدم فعالية إجراءات الانتصاف عن طريق القضاء من ناحية أخرى، مما ترتب عليه تراجع فى احترام سيادة القانون وزيادة كبيرة فى ظواهر العنف والبلطجة والتطرف بوجه عام والعنف الطائفى أو الدينى بوجه خاص، وساد شعور عام بالإحباط والظلم، خاصة بين شرائح من شباب مصر اتجهت – للأسف الشديد – لإعلان شعورها باليأس لدرجة قبول مخاطر الموت غرقاً هروباً من الإحباط وبحثا عن فرصة للعمل. ومن المؤكد أن لهذه الظاهرة الأخيرة جوانب تتصل بالظروف الاقتصادية ومعدل البطالة، ومستوى التعليم والتأهيل فى مؤسسات الدولة التعليمية إلا أن الكثير من هؤلاء الشباب يقولون أن المساواة فى الظلم عدالة وأن مشكلتهم الأساسية هى إحساسهم بالظلم لعدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز، وعدم وجود فرصة حقيقية لأى شاب فى العمل والتقدم ما لم يكن له "ظهر"، أو أى طريق واضح أمامهم لرفع هذا الظلم والانتصاف. بالإضافة لذلك، زادت فى السنوات الأخيرة حوادث العنف الطائفى التى إستهدفت الكنائس المصرية والتى تستند فى أهم جوانبها الى ثقافة التمييز بين المواطنين على أساس الدين وهى ثقافة كانت قبل ثلاثة أو أربعة عقود غريبة على الشعب المصرى.

ومن ناحية أخرى، يبرز التمييز ضد المرأة كأحد الأسباب الرئيسية لزيادة معدل الأمية بين النساء ونسبة التسرب من التعليم بين الفتيات ومعدل البطالة بين النساء لتصل لأربع أضعاف المعدل بين الرجال، واستمرار غلق الباب أمام تولى المرأة للمناصب العليا فى الدولة كالمحافظ ورئيس الجامعة الحكومية وتولى القضاء بالرغم من وجود مئات بل آلاف المؤهلات. كما يتضح التمييز ضد المرأة فى تدنى نسبة تمثيلها فى المجالس النيابية والمحلية.

ولذلك جاء دستور 2014 ليؤكد فى المادة (11) التزام الدولة بتطبيق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل فى كافة ميادين الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكفالة ممارستها لحقها فى تولى الوظائف العامة والمناصب القضائية فى الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. كما نصت المادة (11) على تمييز ايجابى دائم للمرأة كأسلوب لحل مشكلة القصور الشديد فى تمثيلها فى مجلس النواب، حيث نصت على التزام الدولة بضمان تمثيل المرأة تمثيلا مناسبا فى مجلس النواب على النحو الذى يحدده القانون، ففتحت بذلك الباب لتطبيق كافة تدابير التمييز الايجابى، سواء من خلال نظام القائمة التراتبية أو النسبية، أو نظام الكوتا فى الترشيح من الأحزاب والمؤسسات، أو الكوتا من المقاعد فى مجلس النواب.
بالإضافة لذلك نصت المادة (180) من دستور 2014 على تخصيص نسبة 25% من مقاعد المجالس المحلية للنساء، بالاضافة لنسبة 25% للشباب تحت سن 35، كما نصت على تمثيل ملائم للمواطنين المسيحيين وذوى الإعاقة.

وقد أكدت الدراسات وحلقات النقاش التى أجراها المجلس القومى لحقوق الإنسان، كما أكدت التجارب الدولية، سواء فى الدول الأوروبية أو بعض الدول الإفريقية والعربية، أن هناك ضرورة حالة لإصدار قانون يُحول مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة بمفهومها العام إلى قواعد تشريعية تفرض التزامات محددة وتضع العقاب على مخالفتها، بما يضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين بمعناه السلبى، الذى حظره الدستور، وذلك من خلال آليات مؤسسية فعالة للرقابة على تنفيذ القانون، لا تكتفى بكشف المخالفات بمناسبة تلقى الشكاوى فحسب، وإنما تقوم بدور إيجابى فى إلزام كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة بوضع خطة تتضمن إجراءات وتدابير محددة بجداول زمنية معلنة وتكلفة مالية، لتحقيق مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وحظر التمييز غير المشروع بين المواطنين. ويكون لها حق إلزام

كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة بتقديم المعلومات والتقارير والمستندات، التى تثبت التزامها بتنفيذ هذه الخطة وأحكام القانون، كما يكون لها تلقى الشكاوى والتحقيق فيها وإصدار إخطارات بمخالفة القانون لمن يثبت لها مخالفته، ورفع الدعاوى والانضمام لرافعى الدعاوى والحصول على أوامر قضائية بوقف الانتهاكات والمطالبة بالتعويض لصالح ضحايا انتهاكات القانون.

وبناء على ما تقدم، طرح المجلس القومى لحقوق الإنسان مشروعه بإصدار قانون جديد لتكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين للنقاش فى أوائل عام 2008، ورفعه للجهات المختصة، وإن كان هذا المشروع النبيل لم يلق إهتماما قبل الثورة، فان ثورة 25 يناير والتى تفردت فى مطالبها الإنسانية الكونية لكافة المواطنين، دون تمييز، والتى خرج المصريون من كافة شرائح المجتمع دون إستثناء، من كل دين وملة، فقراء وأغنياء، شيوخ وشباب وأطفال، رجال ونساء من كافة محافظات مصر، لنصرة مطالبها بالحرية والعدالة والكرامة الإنسانية لجميع المصريين، واجهت المخاطر التى تتعارض مع عناصر تفردها وتسعى لركوبها وضرب وحدتها وأهدافها فى مقتل، فقامت فى موجه ثورية شعبية فى 2013/6/30 باعلان ارادتها الشعبية فى رفض حكم الإخوان الاستبدادى والفاشل الذى زرع مصادر الفتنة فى النسيج الاجتماعى للشعب المصرى وقننها فى دستور الإخوان الصادر فى 2012، وأكد أن الشعب المصري جدير بإصدار دستور جديد ومتفرد يلبى متطلبات الدولة المصرية المدنية الحديثة وبقانون يجدد إلتزامها بمبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بين المواطنين على نحو فعال، بموجب آليات تعمل على ضمان حسن التطبيق، مستفيدا من التجارب العالمية.

ويقوم مشروع القانون المقترح على المحاور الآتية:

أولا: أهداف القانون:

(1) وضع قواعد تشريعية مفصلة تحدد التزامات كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة فيما يتعلق باحترام مبادئ تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين، ووضع العقوبات المناسبة لمخالفتها، وذلك على وجه الخصوص فى مجالات العمل والتوظف وتولى الوظائف العامة والترقى والتدريب والتأهيل والتعليم وغير ذلك من المجالات.

(2) إنشاء آليات مؤسسية لمراقبة تنفيذ القانون، سواء على نحو إيجابى بإلزام مؤسسات الدولة العامة والخاصة بوضع وتنفيذ خطة لتحقيق هذه المبادئ على أرض الواقع، أو سلبا بكشف المخالفات واتخاذ الإجراءات الرادعة لوقفها والحصول على التعويض لضحاياها.

(3) وضع نظام إجرائى يسمح بالحصول على أوامر وقتية بوقف الانتهاكات بسرعة وضمانات الانتصاف والعدالة لضحايا الانتهاكات.

(4) دعم ونشر ثقافة المساواة وعدم التمييز بين المواطنين ومبدأ تكافؤ الفرص من خلال التوعية بالحقوق التى يؤكدها القانون ودعم تطبيقه، وكذلك من خلال المؤسسات التعليمية والثقافية والإعلامية.

ثانيا: مبدأ تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين:

(1) يقصد بالتمييز بين المواطنين المحظور قانونا التمييز المباشر أو غير المباشر بين المواطنين، فيما يتعلق بممارستهم لأى حق من حقوقهم الدستورية أو القانونية قبل الأجهزة الحكومية أو أى شخص عام أو خاص، والذى يقوم على أساس الجنس أو اللغة أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الظروف الصحية، وخاصة الإعاقة، دون أن يستند لمعايير موضوعية مشروعة.

(2) التزام كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة، بما فى ذلك، دون حصر، النقابات المهنية والأحزاب السياسية والجمعيات الأهلية، بتطبيق أحكام هذا القانون فى كافة تعاملاتها مع المواطنين سواء كعاملين أو متقدمين للعمل، أو شاغلين للوظائف العامة أو متقدمين لشغلها أو مقدمين للخدمات أو متلقين لها أو موردين للسلع أو مشترين لها، أو متقدمين للعضوية أو للحصول على التراخيص والتصاريح أو الشهادات من أى نوع كانت، أو غير ذلك من التعاملات.

(3) التزام كافة مؤسسات الدولة العامة والخاصة بكافة أحكام القانون فيما يتعلق باختصاصات المفوض العام ولجنة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز، وإجراء التحقيق الفورى فى أى شكوى تتعلق بمخالفة القانون واتخاذ ما يلزم من إجراءات وتدابير لإنصاف أى مواطن تعرض للظلم أو لانتهاك حقوقه وكذا للوقاية من تكرار تلك المخالفات.

ثالثا: تكافؤ الفرص وحظر التمييز فى بعض المجالات المحددة:

(1) **تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين بالمخالفة للقانون فى مجال العمل وتولى الوظائف العامة:**

(أ) الالتزام بمبدأ المساواة فى الأجر عن العمل المتساوى فى القيمة والجودة، دون تمييز بين المواطنين، مع التزام رب العمل بإجراء مسح سنوى لتقييم أسباب الاختلاف فى الأجر بين العمل المتساوى فى القيمة والجودة وتحديد الأسباب سواء كانت ناشئة بطريق مباشر أو غير مباشر بسبب التمييز على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الآراء السياسية أو الإعاقة، واتخاذ ما يلزم لإصلاح الخلل.

(ب) عدم جواز الإعلان عن وظائف شاغرة أو وضع معايير لشغلها تتضمن، بشكل مباشر أو غير مباشر، تمييزاً ضد المواطنين سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الإعاقة.

(ج) للمتقدم للوظيفة أو طالب الترقى أو التدريب الذى يرفض طلبه الحق فى الحصول على إقرار مكتوب فى شأن مؤهلات ونطاق التدريب والخبرة المهنية وغير ذلك للشخص الذى حصل على تلك الوظيفة أو الترقية أو التدريب.

(د) التزام أرباب الأعمال بتوفير ظروف وتسهيلات مناسبة للعمل لجميع المواطنين دون تمييز بين الرجال والنساء، بما يمكنهم من الجمع بين الوظيفة وواجبات الأمومة والأبوة.

(هـ) التزام أرباب الأعمال باتخاذ تدابير لحظر التمييز بين المواطنين العاملين أو المتعاملين معهم أو اضطهادهم أو تعرضهم للتحرش على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الآراء السياسية أو الإعاقة، تتضمن على سبيل المثال تعيين مسئول لتكافؤ الفرص وحظر التمييز فى أى مؤسسة يصل عدد العاملين فيها الى 100 أو يزيد.

(و) التزام أرباب الأعمال بعدم التمييز ضد المواطنين ذوى الاحتياجات الخاصة أو ذوى الإعاقة، مع مراعاة توفير تسهيلات خاصة لتمكينهم من القيام بعملهم.

(ز) التزام أرباب الأعمال باحترام مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص فى توزيع أنواع الوظائف بين شرائح العاملين المختلفة من الرجال والنساء وذوى الاحتياجات الخاصة، وفى إتاحة الفرصة لشغل الوظائف الشاغرة.

(ح) الالتزام فى حالة وجود خلل فى تمثيل كافة شرائح المجتمع سواء على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو ذوى الاحتياجات الخاصة، بإعادة التوازن وإصلاح الخلل من خلال التمييز الإيجابى عند التعيين فى حدود الوظائف الجديدة أو الشاغرة، وذلك لمدة مؤقتة تسمح بإصلاح الخلل.

(ط) لا يجوز لرب العمل إصدار تعليمات أو وضع سياسة للتعيين أو الترقى أو التدريب تتضمن تمييزا غير مشروع بين المواطنين المتقدمين للعمل أو العاملين طالبى التدريب والترقى.

(ى) الالتزام بالتحقيق فى أى شكوى تتعلق بمخالفة مبدأ تكافؤ الفرص أو التمييز غير المشروع بين المواطنين أو اضطهاد أى عامل أو عاملة أو التحرش بأى منهما واتخاذ ما يلزم من إجراءات الإنصاف والوقاية من عدم تكرار المخالفة.

(ك) التزام رب العمل الذى يخالف القانون بتعويض العامل أو المتقدم للوظيفة الذى تعرض للتمييز غير المشروع عن الأضرار التى لحقته بسبب ذلك التمييز.

(2) تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين المواطنين بالمخالفة للقانون فى مجال التعليم:

(أ) إلتزام كافة مؤسسات التعليم العامة والخاصة بعدم التمييز بين طالبى العلم على أساس الجنس أو الأصل أو الدين أو العقيدة أو المكانة الاجتماعية أو الإعاقة وذلك على الأخص فيما يتعلق:

- بشروط القبول.
- وشروط ومعايير التقييم وإختبارات النجاح.
- شروط التأهيل للحصول على المنح الدراسية والعلمية.
- المزايا والتسهيلات والخدمات والأنشطة الرياضية والثقافية والفنية.
- شروط ومعايير الفصل أو الطرد.
- شروط ومعايير الإثابة والتحفيز على التفوق والجزاءات التأديبية.
- شروط ومعايير تعيين الخريجين أو المتقدمين لوظائف التدريس فى الجامعات العامة والخاصة والأهلية.

(ب) الالتزام بالتحقيق فى الشكاوى واتخاذ ما يلزم من التدابير لعلاج الخلل والوقاية من أى مخالفة لمبدأ تكافؤ الفرص وحظر التمييز بين طالبى العلم بسبب مخالف للقانون.

(ج) التزام المؤسسات التعليمية بنشر ثقافة المواطنة وحقوق الإنسان وخاصة مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، من خلال المناهج التعليمية والوسائل التطبيقية والعملية.

رابعا: آليات الرقابة على تنفيذ القانون ومسئولية المخالفين:

(1) نظام المفوض العام لتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز Equal Opportunity and Non-Discrimination Commissioner/Ombudsman ولجنة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز:

1-1 إنشاء لجنة أو مفوضية لتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز Equal Opportunity and Non-Discrimination Commissioner

- إنشاء لجنة أو مفوضية لتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز Equal Opportunity and Non-Discrimination Commissioner يرأسها مفوض عام ويكون من بين أعضائها نائب للمفوض العام يختص بالعمل على حسن تطبيق القانون ومراقبة تنفيذه وممارسة اختصاصاته وفقا للقانون.

- وقد عرفت الأمبودسمان ووكلائه العديد من الدول لاسيما الدول الاسكندينافية وتطبقه المملكة المتحدة واستراليا تحت مسمى المفوض البرلمانى، كما أنه يطبق فى تونس والمغرب تحت مسمى الموفق الإدارى باختصاصات أقرب إلى اختصاصات ديوان المظالم، بالإضافة الى تجارب مشابهة فى عدة دول أفريقية مثل أوغندا وكينيا، وإن اختلفت الاختصاصات فى كل من هذه الأنظمة.

- ويمكن أن ينشأ هذا النظام فى إطار المجلس القومى لحقوق الإنسان بحيث يكون المفوض العام أحد أعضائه المتفرغين لهذه المسئولية ويرأس بهذه الصفة لجنة أو مفوضية خاصة جديدة تنشأ وفقا لقانون تكافؤ الفرص وحظر التمييز، كما يمكن إنشاء اللجنة أو المفوضية كجهاز مستقل وفقا للقانون الجديد.

- والمقترح أن تتكون اللجنة من 11 إلى 15 عضوا متفرغين ومفوضين، برئاسة المفوض العام، ويشترط فى الأعضاء إستيفاء شروط من بينها الإستقلال والحيدة والسمعة الحسنة والخبرة فى مجال حقوق الإنسان. والمقترح أن يتم ترشيح المفوض العام وباقى المفوضين بمعرفة مؤسسات الدولة المختصة، بما فى ذلك المجالس التشريعية والقضائية والجامعات والمجلس القومى لحقوق الإنسان وأن يتم التعيين بقرار من رئيس الجمهورية.

- يكون للجنة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز تعيين واحد أو أكثر من أعضائها المفوضين كمفوضين للتحقيق فى الشكاوى والمخالفات التى ترتكب ضد القانون وفى إصدار الإخطارات بحدوث المخالفات للمؤسسات العامة والخاصة محل التحقيقات.

2-1 إختصاصات المفوض العام ولجنة أو مفوضية تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز:

(أ) مراقبة حسن تطبيق القانون

ولها فى سبيل ذلك:

- بموجب طلب كتابى من المفوض العام، إلزام أى مؤسسة عامة أو خاصة من مؤسسات الدولة بتقديم تقرير أو معلومات عن أنشطتها بغرض متابعة وتقييم مدى التزامها بتنفيذ أحكام القانون أو فى شأن أى تحقيقات يجريها المفوض العام، ولا يسرى هذا الالتزام بالنسبة للمعلومات السرية التى لا يجوز إفشاؤها طبقا للقانون.

- السماح بمناسبة أى شكاوى مقدمة أو أى انتهاكات مبلغة لأى من المفوضين المحققين، بموجب طلب كتابى من المفوض العام، بتفقد أماكن العمل وغير ذلك فى إطار متطلبات التحقيق.

- إجراء التحقيقات فى الشكاوى المقدمة أو المخالفات التى ترتكب ضد القانون أو لمتابعة مدى التزام أى مؤسسة بتعهداتها أو الخطة التى وضعتها لعلاج الخلل المتعلق بتطبيقها لأحكام القانون. وتجرى التحقيقات بمعرفة المفوضين المحققين أو أى من وكلائهم وفقا لإجراءات يحددها القانون، على حسب الأحوال.

- للجنة حق المبادرة بإجراء التحقيق لتقييم مدى التزام أى مؤسسة عامة أو خاصة بأحكام القانون وإصدار تقرير فى هذا الشأن فى حالة الالتزام أو الإخطار بوقوع المخالفة واتخاذ الإجراءات المناسبة، وفقا للقانون.

- للمفوض المحقق إتخاذ قرار بناء على التحقيق فى شأن وقوع المخالفة للقانون، على أن يراعى قبل إصدار القرار إرسال مشروع التقرير للشخص المشكو فى حقه وإعطاءه فرصة للرد كتابة خلال مدة محددة لا تقل عن أسبوعين.

- للمفوض المحقق إصدار إخطار بوقوع المخالفة للقانون لمرتكب المخالفة، ويكون من حقه إلزام المخالف بوضع وتنفيذ خطة عمل لعلاج الخلل فى إطار زمنى محدد أو اقتراح خطة عمل لعلاج هذا الخلل.

- للمفوض العام إبرام عقود التصالح مع الأطراف التى يجرى فى شأنها التحقيق بمناسبة أى مخالفة للقانون، يتعهد بموجبها المشكو فى حقه بوضع وتنفيذ خطة لتنفيذ القانون ومنع وقوع مخالفات فى المستقبل، كما يتعهد المفوض العام بموجبه بعدم اتخاذ إجراءات قضائية ضده فى هذا الشأن، ولا يعتبر توقيع المشكو فى حقه على العقد اعترافا منه بوقوع المخالفة.

(ب) نشر تقرير سنوى عن تطور تنفيذ القانون، وترسل نسخة من التقرير السنوى لرئيس الجمهورية ورئيسى مجلس الشعب والشورى ورئيس المجلس الأعلى للقضاء ورئيس المجلس القومى لحقوق الإنسان.

(2) ضمانات إجرائية للإنتصاف:

- من المقترح أن يتضمن القانون منهجا جديدا فيما يتعلق بعبء الإثبات، بحيث يكتفى الضحية بالإشارة إلى الظروف والقرائن التى تؤيد ادعاءه، ويلتزم المدعى عليه بتقديم دفاعه وما يثبت أن التمييز لم يقع على المدعى عليه (أجهزة الدولة أو رب العمل غالبا).
- ويكون للمفوض العام لتكافؤ الفرص ومكافحة التمييز حق رفع الدعاوى نيابة عن الضحايا وتكون له الصفة والمصلحة الشخصية فى رفع الدعاوى ضد الانتهاكات التى يعانى منها واحد أو أكثر من المواطنين لصالح القانون للمطالبة بوقفها وتوقيع العقوبة والحصول على التعويض للمضرورين.
- ويكون ميعاد سقوط الحق فى رفع الدعوى ثلاث سنوات من تاريخ علم المضرور أو لجنة تكافؤ الفرص ومكافحة التمييز بحدوث المخالفة.
- كما يكون من حق المفوض المحقق اللجوء للقضاء، ويصدر القاضى المختص أمرا وقتيا بوقف الإنتهاك بموجب طلب من المفوض العام مصحوبا بتقريره عن التحقيق وإخطاره لمرتكب المخالفة بإرتكابه تمييز مخالف للقانون. ويكون للمفوض العام رفع الدعاوى نيابة عن صاحب الشكوى أو الانضمام للدعاوى التى رفعها صاحب الشكوى للمطالبة بتوقيع العقوبة على مرتكب المخالفة وتعويض الضحية.
- يعتبر تقرير المفوض العام فى شأن التحقيق فى وقائع التمييز بين المواطنين وإخطاره بوقوع المخالفة دليلا حاسما ومستندا محل إعتبار فى الدعوى، يجب فى حالة مخالفة ما إنتهى اليه، أن تتضمن أسباب الحكم ردا على كافة ما إستند اليه تقرير المفوض العام من حجج ومستندات ونتائج.
- مع عدم الإخلال بأى عقوبة أشد فى أى قانون آخر، إذا تضمن الفعل المخالف للقانون أكثر من مخالفة للقانون، تشمل مخالفة لقانون تكافؤ الفرص وحظر التمييز، تكون الأولوية لمخالفة قانون تكافؤ الفرص وحظر التمييز.
- للمفوض العام تقديم المساعدة القانونية والقضائية لأصحاب الشكاوى أو ضحايا الانتهاكات.

(3) العقوبـــات:

- الغرامات مع مراعاة أن تكون مبالغها كبيرة نسبيا بحيث لا تقل عن 20.000 جنيه ولا تزيد عن 250.000 مع الالتزام بدفع المخالفة ومضاعفتها فى حالة العود، بالإضافة إلى الحبس فى المخالفات الجسيمة مع النص على عقوبة المسئول على مخالفة القانون فى الأشخاص الإعتبارية بذات العقوبة.
- إعلان ونشر تقارير المخالفات على نفقة المخالف.
- التعويض عن الأضرار التى لحقت الضحايا.

وختاما، فهذه بعض الأفكار والمقترحات التى نأمل أن تكون أساساً للمناقشة لبدء حملة قومية للدعوة لإصدار قانون تكافؤ الفرص وحظر التمييز غير المشروع بين المواطنين، بما يؤكد مبدأ المواطنة ويدعم الوحدة الوطنية والتماسك الاجتماعى ويرسخ مبادئ العدالة وسيادة القانون، كما ان حسن تطبيق القانون سيساهم فى بناء ثقافة المواطنة وعدم التمييز بين المواطنين خاصة على أساس الجنس أو الدين أو العقيدة أو المكانة الإجتماعية أو الإعاقة، والتى تجلت فى أسمى صورها فى ميادين التحرير فى كافة محافظات مصر أثناء ثورة 25 يناير.