



ورقة سياسات

شريكات في النضال ... شريكات في القرار
"إقصاء النساء من مجالس النقابات المهنية " المشكلة...
والحل .

وزارة شؤون المرأة

2015

مقدمة:

بالرغم من الزيادة المطردة لمشاركة النساء في صنع القرار، فما زالت فلسطين تحتل المرتبة (107) من اصل (187) على سلم دليل التنمية البشرية المرتبط بالنوع الاجتماعي (GDI)، والمرتبة (107) من اصل (177) على دليل التمكين (GEM)¹.

وعلى الرغم من أن الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق السياسية للنساء للعام 1966، واتفاقية سيداو لسنة 1979، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966، تُعد بمثابة النظام القانوني، الذي يضمن للنساء حقهن في أن ينتخبن ويترشحن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام، وبشرط التساوي بينهن وبين الرجال دونما أي تمييز،

وعلى الرغم ان خطة بكين الصادرة عن مؤتمر النساء العالمي الرابع² 1995 الحكومات في العالم بالعمل طالبت بزيادة مشاركة النساء في مواقع صنع القرار لتصل في الحد الأدنى إلى 30%؛

وبالرغم مما جاء في ديباجات الاتفاقيات والمعاهدات الدولية، لتقرر رغبة الدول المتعاقدة المنضوية تحتها، بضمان مشاركة النساء الفاعلة في عملية صنع القرار، والذي عبرت عنه فلسطين بانضمامها الى ما يقرب الـ (37) اتفاقية ومعاهدة، مما يوجب عليها العمل على موائمة تشريعاتها بما ينسجم والاتفاقيات التي وقعت عليها، في وصول النساء الى صنع القرار، باعتبار ان القيادة ومواقع اتخاذ القرار هي قوة مؤثرة وموجهة ومخططة في عمليات التنمية الشاملة.

وبالرغم من أن المادة (9) التي اقرت بمبدأ المساواة، والمادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني، تضمنت قاعدة تلزم في تشكيل النقابات والجمعيات والانضمام اليها³. بما ينسجم ويتوافق مع مبادئ حقوق الإنسان، التي تتضمن ان الإنسان هو الإنسان مهما اختلف جنسه ودينه ولونه وشكله، فلا بُد من فتح آفاق وفرص أمام المرأة الفلسطينية للابداع والعطاء، على مبدأ إلغاء كافة أشكال التمييز، وإحداث أي تغيير فكري واجتماعي بشأن مكانة المرأة فيجب أن تكون المرأة هي رأس الحربة في هذا التغيير، وبما يضمن حقوقها في المساواة في ظل نظام ديمقراطي برلماني تعددي يقوم على العدل الاجتماعي والمساواة وعدم التمييز في الحقوق العامة بين الرجل والمرأة.

¹ ادلة (GDI) و (GEM) تصدر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي
² حيث ورد في الفقرة (190) بند (د): "ان المطلوب من جانب الحكومات مراجعة التأثير المتغير للنظم الانتخابية على التمثيل النقابي للنساء في الهيئات المنتخبة، والنظر عند الاقتضاء في تعديل هذه النظم وإصلاحها"
³ المادة (26)، الحق في المشاركة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية : 1- تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون. 2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون. 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون. 4- تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص. 5- عقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون

وعلى الرغم من أن ضمان وصول النساء الى مراكز صنع القرار يعتبر اولوية من اولويات الدولة، والذي ترجمته عبر الياتها الوطنية بإنشاء وزارة النساء، من منطلق دورها المنوط بها، ومن ثم قامت بترجمته في استراتيجياتها الوطنية الخاصة "الاستراتيجية العبر قطاعية، والاستراتيجية الوطنية لمناهضة العنف ضد المرأة"، إلا أن الواقع العملي كما سنرى تباعاً، جاء ليكشف تغييب لوجود النساء في مراكز صنع القرار ولا سيما في النقابات المهنية.

فالمراة الفلسطينية، لعبت وما زالت تلعب، دوراً فاعلاً في مسيرة المقاومة والنضال، وفي القرار والبناء، الذي يتطلب من الدولة، اجتذاب جماهير النساء للمشاركة في المستويات المختلفة لعملية صنع القرار، وبإتاحة المجال أمام النساء للمشاركة الفاعلة في وضع الخطط والبرامج والسياسات، والمشاركة في تنفيذها والإشراف عليها، وتوجيهها وتقييمها في كافة المستويات، والذي لا يتأتى إلا بالعمل على حماية المرأة من كافة أشكال التمييز ضدها، وإقرار الأنظمة والقوانين التي توفر مساواة حقيقية بين المرأة والرجل، في الأجور والرواتب، وفي الولوج الى مجالس النقابات، لتخليصها من كل الموروثات السالبة، وتحريرها وخلصها من كافة المعوقات الاجتماعية والسياسية على وجه الخصوص، والذي يعود بالفائدة ليس على النساء فحسب بل على المجتمع بشكل عام

الواقع العملي:

من خلال استقراء العملية الانتخابية لبعض النقابات المهنية والتي تشكلت بموجب قانون، والتي سنأتي على ذكرها تباعاً على سبيل المثال وليس الحصر، عبر استقراء نسب المسجلين في النقابات، وانظمتها الانتخابية، ونتائج انتخاباتها، فسنرى الاتي:

أولاً- المسجلين في النقابات:

فلقد بلغت نسب المسجلين في عدد من النقابات المهنية من الرجال بالمقارنة مع نسب النساء⁴:

- ✓ 17.1% من الصحفيين/ات في فلسطين هن من النساء، مقارنة ب 82.9% رجال.
- ✓ 17.9% من المهندسين المنتسبين/ات للنقابة هن نساء، مقارنة ب 82.1% رجال.
- ✓ 13.6% من الأطباء البشريين المسجلين في نقابة الأطباء من الإناث، مقابل 86.4% ذكور.

وتزيد نسبة الطبيبات البشرييات في الضفة الغربية عنها في قطاع غزة؛ 16.6% و 10.8% على

التوالي خلال عام 2012. 6

✓ 27.3% من أطباء الأسنان المسجلين في النقابة إناث مقارنة ب 72.7% ذكور.

⁴ احصائيات الجهاز المركزي للإحصاء 2012 ، النساء والرجل في فلسطين/قضايا وإحصاءات.

⁵ (نقطة 1+2) النساء والرجل في فلسطين/قضايا وإحصاءات/ والصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء في العام 2012

⁶ (نقطة 3+4) ⁶ البيان الصحفي للإحصاء الفلسطيني الذي صدر عشية يوم النساء العالمي، 2014

وتزيد نسبة طبيبات الأسنان في الضفة الغربية عنها في قطاع غزة؛ و32.5% و20.5% على التوالي خلال عام 2012.

✓ اما في نقابة المحامين فان الذين عدد الذين يحق لهم الاقتراع بلغ 3796 محامياً ومحامية، بواقع 3050 في الضفة، و746 في غزة، ولم تغز اي محامية، علما ان اثنتان من النساء قد ترشحن".
✓ فإن مشاركة النساء في الانتخابات والهيئات القيادية نسبة ضئيلة جدا تكاد لا تذكر بحسب الاحصائيات المدرجة اعلاه.

النتيجة: فمما تقدم، نرى أن النساء تشكل ما نسبته 12-17% من نسب المسجلين في عضوية النقابات، كون العضوية لهذه النقابات إلزامية، لارتباطها بترخيص مزاوله المهنة.

ثانياً- النظام الانتخابي:-

ووفقا لنص المادة(26) من القانون الاساسي المعدل لسنة 2005، على أن: "تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون. 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون..الخ من نص المادة".
وبناءً عليه، فلقد تشكلت العديد من النقابات بقوانين، ومن خلال استقراء هذه القوانين وانظمة هذه النقابات، فيما يتعلق بالتصويت والترشيح في الانتخابات، سنرى الاتي:

1. **المادة (57)** من النظام الداخلي لنقابة المحامين النظاميين الفلسطينيين نصت على: "تقوم لجنة الانتخابات المركزية بجمع الأصوات التي حصل عليها المرشحون ويعتبر فائزاً في الانتخابات أول تسعة مرشحين من محافظات الشمال، ويعتبر فائزاً أول ستة مرشحين من مرشحي محافظات الجنوب حصلوا على أعلى الأصوات".

2. **والمادة(25/ي)** من قانون نقابة الأطباء الأردنية، رقم 13 لسنة 1972 والمطبق في الاراضي الفلسطينية، نصت على: "يعتبر فائزاً في الانتخاب من بين المرشحين كل من حاز على الأكثرية النسبية لأصوات المقترعين، وفي حالة تساوي الأصوات بين اثنين أو أكثر، من بين المرشحين فيعتبر الفائز منهم الأقدم في الانتساب إلى النقابة، وفي حالة التساوي في ذلك يجري انتخاب الفائز من بينهم بالقرعة".

3. كما ينص النظام الاداري والمالي الخاص بنقابة الصحفيين على: "يتم انتخاب أعضاء المجلس الإداري من قبل الهيئة العامة، في جلسة المؤتمر الدوري العادية، كل ثلاث سنوات، بطريقة التمثيل النسبي".

4. كما نصت المادة (5/22) من النظام الداخلي رقم (8) لسنة 1991 والخاص بنقابة المهندسين على: "يكون فرز اوراق الاقتراع لامركزياً في كافة مراكز الاقتراع في المحافظات ويبدأ الفرز بناءً على تعليمات لجنة الاشراف العليا بعد انتهاء عملية الاقتراع، وتعلن لجنة الاشراف العليا نتائج الانتخابات بعد الفرز وتكون النتائج بالأغلبية وإذا تساوت الأصوات بين أي مرشحين لنفس المنصب يمنح صوت واحد لأقدمية العضوية في النقابة.

النتيجة: مما تقدم، وبعد استقراء قوانين وانظمة هذه النقابات، نجد أن بعض هذه النقابات قد اخذ بنظام التمثيل النسبي وبعضها قد أخذ بنظام الاكثرية.

ثالثاً - نتائج الانتخابات:

اختتمت العديد من النقابات المهنية انتخاباتها لاختيار مجالسها، بالطرق التي كفلها القانون، فكانت النتائج كالاتي⁸:

- ✓ مجلس نقابة محامي فلسطين، فكانت النتيجة: صفر للنساء مقابل تسعة للرجال بالضفة.
- ✓ اما مجلس نقابة الأطباء الرجال النتيجة: سبعة عشرة للرجال مقابل صفر للنساء.
- ✓ اما مجلس نقابة الأطباء الصيادلة النتيجة خمسة للرجال، وامرأة واحدة.
- ✓ ونقابة أطباء الأسنان فكانت النتيجة: إحدى وعشرين رجلاً مقابل امرأة واحدة.
- ✓ اما مجلس نقابة الصحفيين فكانت النتيجة: عشرين رجلاً مقابل صفر امرأة.
- ✓ ومجلس نقابة الأطباء البيطريين فيضم تسعة رجال مقابل صفر امرأة
- ✓ واما مجلس نقابة المهندسين فيضم خمسة عشرة رجلاً مقابل صفر امرأة

النتيجة: بالرغم من زيادة الوعي والدعم للنساء على المستوى المحلي في الترشح والمشاركة في الانتخابات، فما زال وصول النساء الى الهيئات القيادية نسب ضئيلة جداً، تكاد لا تذكر.

المبررات:

1. لقد أظهرت النساء الفلسطينية حالة فريدة وفذة من المقاومة. فقد شاركت وبجدارة في كل مراحل وأشكال النضال الفلسطيني جنباً إلى جنب مع الرجل وكانت حاضرة في جميع الانتفاضات والثورات. مما أسهم حضورها بتعزيز دورها المجتمعي، ولتصبح العلاقة مع الرجل قائمة على التبادل والمشاركة. فلم يعد يقتصر دورها في مهامها التقليدية المنزلية، بل اتسعت رزمة أدوارها لتتطال المجال الكفاحي والسياسي

⁸ الصفحة الرسمية لكل نقابة.

والاجتماعي والاقتصادي والثقافي، ولتأخذ دورها الفعال في خدمة قضية شعبنا وليكون لها الحق الكامل في المساواة الكاملة بما يضمن لها المشاركة الحقيقية والفعالية والملموسة في مراكز صنع القرار، واذ أنه من غير الممكن تحقيق المساواة العملية دون وجود كوتا⁹ تضمن التمثيل العادل للنساء في النقابات، مع الاعتراف بأن هذه التجربة تمثل نوعاً من التمييز الايجابي، فليس فيها بالضرورة الحتمية خرقاً لمبدأ المساواة الذي هو ليس مبدأ مطلقاً، وذلك بالنظر لظروف النساء الفلسطينيات والتي تجعل وضعها الواقعي مخالفاً لوضع الرجل مما يقتضى تشجيعها ودفعا وتحفيزها.

2. يمكن تحقيق وضمان الشرعية الدستورية لنظام «الكوتا» في النقابات المهنية، من خلال ما أكد عليه القانون الاساسي في المادة التاسعة¹⁰ على مبدأ المساواة، ومن خلال ما ورد في مطلع المادة (26) من القانون الاساسي على الحق في المشاركة السياسية أفراداً وجماعات¹¹ عبر التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون.

3. إذا كان القانون الاساسي وقوانين النقابات المهنية، قد أعطت للنساء حقها في الترشح للانتخابات مثلها مثل الرجل، وإذا كانت التجربة النقابية الفلسطينية تؤكد أنه من العسير الدفع بتمثيل للنساء في النقابات دون استخدام (الكوتا)، فإن الأمر يتطلب تبرير نظام (الكوتا) حتى ولو بصفة مؤقتة حتى تصبح الظروف مهياً أمام الناخبين لاختيار المرشح دون التعصب لجنس على حساب آخر، مع تهيئة كافة الظروف في العملية الانتخابية لاختيار الأفضل دون وجود معوقات تمنع النساء من الوصول إلى المقاعد النقابية ، لحين تهيئة هذه الظروف تصبح (الكوتا) حلاً مؤقتاً أو كمرحلة انتقالية

4. ميزة الكوتا ان النساء تنافس فيها الرجل في ظروف غير عادلة وغير متوازنة، حيث يملك الرجال كل عوامل النفوذ المالي والسياسي والاجتماعي الذي تغتقر إليه النساء، وستنافس النساء على مقاعد مخصصة ستحفز النساء وفئات الشعب الأخرى على اختيار الافضل ضمن شروط متكافئة نسبياً.

5. كما ان الكوتا حاجه وضروره فرضها الواقع المجتمعي وهذا ما يجعل منها متطلب لمرحلة انتقاليه مؤقتة لحين تقبل المجتمع الفلسطيني لعمل النساء في المضمار السياسي، وان تحقيق العدالة في تمثيل النساء في المجتمع السياسي لا يتطلب فقط سن تشريعات تضمن وجودها بمقاعد محدد كنظام الكوتا

⁹ لقد نصت اتفاقية سيداو فيمادتها الثانية الفقرة " (أ) إدماج مبدأ المساواة بين الرجل والنساء في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى ، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال التشريع وغيره من الوسائل المناسبة الأخرى ، و الفقرة (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد النساء من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة ، و الفقرة (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة ، بما في ذلك التشريع ، لتعديل أو إلغاء القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد النساء

¹⁰ "الفلسطينيون امام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق او الجنس او اللون او الدين او الرأي السياسي او الاعاقه "

¹¹ المادة (26) من القانون الاساسي والتي تنص على ، الحق في المشاركة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية : 1- تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون. 2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون. 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون. 4- تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ

الفرص. 5- عقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والمواكب والتجمعات في حدود القانون.

ولكن يتطلب الحث على دعم النساء والترشيحها ضمن القوائم الانتخابية وبهذا فقط بإمكاننا تحقيق العدالة في التمثيل والاستغناء عن أي انظمه مساعده في المستقبل مثل نظام الكوتا.

6. أهمية اخذ العبرة من الاعلان الذي أصدره المجلس المركزي لمنظمة التحرير الفلسطينية في ختام اجتماعه في 5-3-2015 والذي صدر ببيان المجلس المركزي الفلسطيني، والذي نص في فقرته التاسعة على: "يؤكد المجلس المركزي على ضرورة تحقيق المساواة الكاملة للنساء، وتعزيز مشاركتها في كافة مؤسسات منظمة التحرير الفلسطينية ودولة فلسطين، وان لا تقل نسبة مشاركتها في هذه المؤسسات عن 30%". بمثابة تدابير اجرائية يمكن استنساخه على النقابات المهنية .

7. الكوتا لا تميز، بل تعوض النساء ايجابيا عن المعوقات المجتمعية الحائلة دون مشاركتها العادلة في العمل النقابي، وعلى الرغم من وجود المساواة المطلقة في القانون الاساسي ووثيقة الاستقلال، وخلق قوانين النقابات من التمييز ضد النساء، الا انه تبقى المساواة الحقيقية في الواقع خاضعة لسيطرة العشيرة والعائلة والقبيلة والمذهب والطائفة ومن يملك النفوذ، فلذا لا بد من البحث عن حلول قانونية تؤمن مشاركة النساء، بشكل لا نزاعي بل تحسيني للنظام الديمقراطي، لأنها ليست ضد الرجل بل معه وله .

8. الكوتا وسيلة تضمن تمثيل كل جنس نسبة لعدده في مختلف الميادين، أو فئة محرومة نسبة لموقعها في محيط معين، فعند العمل على تطبيق الكوتا فستخفف من نتائج حرمان النساء وتهميشها وإقصائها بفعل الأعراف والقيم الاجتماعية و الثقافية في المجتمع.

9. الكوتا تعطي الفرصة السريعة للنساء المؤهلة للوصول لإثبات قدرتها، وإقناع المجتمع وتؤدي لفرض الأمر الواقع بضرورة وجود النساء في مجال العمل في النقابات كمواطنة عادية متمتعة بحقوقها الدستورية وليس كمواطنة من الدرجة الثانية.ضمانة نسبة معينة من المقاعد في الانتخابات النقابية، يزيل عن النساء هم التفكير في التحيز المجتمعي ويجعلها واثقة ومتفرغة لتقوية برنامجها الانتخابي وتحسين أدائها. فأنظمة الكوتا هي آليات فقط وتبقى المبادئ ثابتة، فمشاركة النساء بالانتخابات النقابية المهنية ضرورية من اجل التأثير في عملية صنع القرار، سواءً كان هذا النشاط فردياً أم جماعياً، منظماً أم عفويًا. والذي يتجلى عبر التعبير العلني عن آرائهن ومواقفهن إما من خلال خوض الانتخابات كمرشحات أو من خلال انتخاب ممثلين.

10. إن انضمام دولة فلسطين الى المرجعيات الدولية ولد العديد من الاستحقاقات على الفلسطينيين، عبر إصدار التشريعات والتدابير اللازمة وذلك لتحقيق المساواة بين الجنسين، ليتوافق مع ما اشار اليه

- منهاج عمل بكين المنبثق عن المؤتمر الدولي الرابع للنساء عام 1995 بأنه لا يمكن تحقيق المساواة والتنمية والسلام دون مشاركة فعلية وإدماج حقيقي للنساء في جميع مواقع صنع القرار.
11. كما ستضرب فلسطين مثلاً رائعا ، عبر امتثالها للاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها، عبر اتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ المادة (5) من اتفاقية سيداو، ذات العلاقة بالقضاء على التحيزات والعادات العرقية، والممارسات القائمة على الاعتقاد بكون إي من الجنسين أدنى أو أعلى من الآخر.
12. إن اعتماد مبدأ الكوتا يعمل على اخراج النساء من الحيز الخاص "والمتمثل بالأسرة" واشراكها في الحيز العام.
13. اعتماد الكوتا يدفع بقضية النساء الى ان تصبح قضية إجتماعية عامة" مجتمعية" وليست قضية على هامش قضايا المجتمع تعنى بها النساء فقط، وتمكنهن من الحصول على حقوقهن وممارستها والمساهمة في إدارة وتوجيه المجتمع.
14. فمشاركة النساء في النقابات المهنية في المستويات المختلفة، لا تخدم فكرة المساواة ليس بين الجنسين فقط بل بين جميع المواطنين، فمفهوم المساواة بين الجنسين هو تجسيد للمساواة بين الرجل والنساء، وتطبيق حقيقي لمفهوم المشاركة الذي يعتبر الأساس للممارسة الديمقراطية.
15. ان وجود النساء في النقابات المهنية يخدم المجتمع في كافة قضاياها وجوانبه، ولا سيما في الوصول الى العدالة، والحصول على العلاج والدفاع المناسب عن حقوقهن..الخ.
16. ان مشاركة النساء في النقابات المهنية على قدم المساواة مع الرجل تشكل إحدى آليات التغيير الديمقراطي في المجتمع التي تساهم في إعادة تركيب بنية هذا المجتمع ونظامه النقابي إستناداً الى مصالح وحاجات المواطنين الفعلية.
17. تعتبر المشاركة بالنقابات المهنية بالنسبة للنساء مؤشر دلالة لنمو وتعزيز مشاركة المواطن، ومبادرة لإعادة توزيع علاقات القوة بين الجنسين وتحسين آليات الممارسة الديمقراطية.
18. ان وجود النساء في مراكز صنع القرار سيحقق المصالح المرتبطة بها وإبراز قضاياها والدفاع عن حقوقها والتسريع في إعطائها دور حقيقي في عملية التنمية للمجتمع بشكل عام .
19. فالمشاركة بالنقابات المهنية تعطي النساء قدرة اكبر على التحكم في امور حياتها وأمور الآخرين سواء في أسرتها او مجتمعها وذلك من خلال تمكينها من الحصول على حقوقها وتحقيق مصالحها والدفاع عنها.

التوصيات والمقترحات:

إن المرحلة الجديدة التي نعيشها، تتطلب خطوات فعالة لضمان إدماج منظور وقضايا النوع الاجتماعي في كافة المجالات والرؤى، وفي كافة المستويات السياسية بدءاً من البرلمان وصولاً إلى النقابات المهنية، بما يضمن المساواة الفعلية والحقيقة بين الرجال والنساء، في كافة المواقع وبالمؤسسات التشريعية وبالمؤسسة النقابية، والذي لا يتأتى إلا عبر بلورة قانون للنقابات المهنية، تضمن ممارسة الحقوق النقابية، لأنه يؤثر وبشكل مباشر على المساحات المتاحة للنساء للمشاركة على قدم المساواة مع الرجال، والذي لا يتأتى إلا من خلال:

1) استصدار قرار بقانون يلزم النقابات بإدخال نظام الكوتا في قوانينها وانظمتها ولوائحها الانتخابية بما لا يقل عن 30%، مع اعتماد نظام القائمة النسبية باعتبار أنه يشكل الضمان الأكثر جدية لوصول النساء إلى مراكز صنع القرار، على أن تسري أحكام هذا القانون على كل ناخب في:

أ- النقابات المهنية والحرفية والعمالية كافة والمشكلة بموجب أحكام قوانين خاصة،
ب- الحرفيين والمهنيين والعمال ممن توفرت فيهم الشروط المنصوص عليها في قانون كل نقابة لممارسة هذا الحق بغض النظر عن الدين والرأي والانتماء السياسي والمكانة الاجتماعية والاقتصادية والعلمية.
وعلى أن لا تقل النسبة 30%، على أن تنظم بحسب الآتي :

أ- يجب أن لا يقل عدد النساء المرشحات عن ثلاثون بالمائة في القائمة وأن لا تقل نسبة تمثيل النساء في المجلس عن ثلاثون بالمائة.
ب- إذا كان المقعد شاغراً يخص امرأة فلا يشترط أن تحل محلها امرأة إلا إذا كان ذلك مؤثراً على نسبة تمثيل النساء.

ت- توزع المقاعد داخل القائمة بأعادة ترتيب تسلسل المرشحين استناداً على عدد الاصوات التي حصل عليها كلا منهم، ويكون الفائز الأول من يحصل على أعلى الاصوات وهكذا بالنسبة لبقية المرشحين

2) على أن يتضمن مسودة المشروع عقوبات رادعة على من يمنع انتخاب النساء:

أ- استعمل القوة أو التهديد لمنع ناخب من استعمال حقه ليحمله على التصويت على وجه معين أو على الامتناع عن التصويت لعضو .

ب- أعطى أو عرض أو وعد بان يعطي ناخباً فائدة لنفسه أو لغيره ليحمله على التصويت على وجه معين أو على الامتناع عن التصويت.

ت- قبل أو طلب فائدة لنفسه أو لغيره ممن كان مكلف بأداء خدمة عامة في العملية الانتخابية.

- ث- نشر أو أذاع بين الناخبين أخبارا غير صحيحة عن سلوك أحد المرشحين أو سمعته بقصد التأثير على آراء الناخبين في نتيجة الانتخاب.
- ج- العبث بصناديق الاقتراع أو سجلات الناخبين أو أية وثائق تتعلق بالعملية الانتخابية.
- ح- رشح نفسه لأكثر من دائرة أو قائمة انتخابية