

Distr.: General  
14 April 2026  
Arabic  
Original: English

## الجمعية العامة



### مجلس حقوق الإنسان

#### الدورة الثانية والستون

15 حزيران/يونيه – 10 تموز/يوليه 2026

البند 3 من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

### مبادئ التعيينات القضائية

#### تقرير المقررة الخاصة المعنية باستقلال القضاة والمحامين، مارغريت ساترثويت

##### موجز

يعرض هذا التقرير مبادئ تهدف إلى ضمان أن يعزز اختيار القضاة وتعيينهم الاستقلالية والحيادية ويحافظ على ثقة الجمهور في إقامة العدل. واستناداً إلى القانون الدولي لحقوق الإنسان، وإلى المعايير والاجتهادات القضائية الإقليمية، وإلى الإرشادات الصادرة عن هيئات الخبراء الموثوقة، تبين هذه المبادئ الضمانات الدنيا المنطبقة في نماذج مؤسسية شتى. ولا تهدف هذه المبادئ إلى تقديم إرشادات بشأن نظم العدالة العرفية أو نظم العدالة الخاصة بالشعوب الأصلية.

ويصنف التقرير هذه المبادئ إلى ثلاثة مجالات. فأولاً، تتناول المبادئ الاشتراطات الأساسية على الصعيد المؤسسي لاختيار القضاة وتعيينهم، بما في ذلك الحاجة إلى وجود إطار قانوني واضح، وسلطات مستقلة وحيادية معنية بالاختيار، وقيود صارمة على التعيينات الأولية أو المؤقتة التي قد تعرض القضاة لضغوط غير مبررة.

وثانياً، تشتمل هذه المبادئ على المعايير التي تحكم اختيار فرادى القضاة، مع التركيز على الجدارة باعتبارها المعيار الأساسي، وذلك في إطار نظم أوسع نطاقاً مصممة لضمان التنوع. وينبغي أن تستند عمليات الاختيار إلى معايير موضوعية ومحددة سلفاً، وأن تشتمل على إجراءات للتحري عن النزاهة وضمانات الحيادية، وأن تعزز التنوع والتمثيلية على نحو يجعل السلك القضائي معبراً عن المجتمع الذي يخدمه.

وثالثاً، تقدم هذه المبادئ ضمانات العملية. وهي تشمل الشفافية في المراحل الرئيسية من العملية، والمساواة في إمكانية تقلد المناصب القضائية، واتباع أساليب تقييم منظمة وعادلة، واتخاذ قرارات



معلّلة، وإنجاز عمليات التعيين وتولي المناصب في الوقت المناسب، وإرساء آليات فعالة للطعن في المخالفات، وإتاحة الفرص لمشاركة جدية للمجتمع المدني.

ولكي تكون هذه المبادئ مجدية، ينبغي أن تطبّق بما يتناسب مع السياق على المستويات الملائمة المحلية والوطنية، والإقليمية حيثما كان ذلك مناسباً، من خلال مشاورات تشاركية تجرى مع جميع الأطراف المعنية في إطار منظم.

## المحتويات

## الصفحة

|    |                                                                              |          |
|----|------------------------------------------------------------------------------|----------|
| 4  | .....مقدمة.....                                                              | أولاً -  |
| 4  | .....نطاق الانطباق.....                                                      | ثانياً - |
| 5  | .....السياق.....                                                             | ثالثاً - |
| 6  | .....الهياكل المتنوعة للاختيار والتعيين.....                                 | رابعاً - |
| 7  | .....المعايير القانونية السارية.....                                         | خامساً - |
| 8  | .....ألف - المعاهدات العالمية لحقوق الإنسان.....                             |          |
| 8  | .....باء - القانون الإقليمي لحقوق الإنسان.....                               |          |
| 8  | .....جيم - المعايير الإقليمية.....                                           |          |
| 9  | .....دال - ممارسات المقرر(ة) الخاص(ة) والمصادر الاحتياطية.....               |          |
| 9  | .....المبادئ المتعلقة باختيار القضاة وتعيينهم.....                           | سادساً - |
| 9  | .....ألف - الاشتراطات الأساسية.....                                          |          |
| 9  | .....المبدأ 1: الأساس القانوني.....                                          |          |
| 10 | .....المبدأ 2: نظم الاختيار المحايدة.....                                    |          |
| 12 | .....المبدأ 3: التعيينات الأولية أو بالإنباء أو المؤقتة.....                 |          |
| 13 | .....باء - المعايير.....                                                     |          |
| 13 | .....المبدأ 4: الجدارة (النزاهة والتدريب والقدرة) بوصفها المعيار الحاكم..... |          |
| 14 | .....المبدأ 5: تقييمات النزاهة قبل التعيين.....                              |          |
| 15 | .....المبدأ 6: تطبيق معايير موضوعية ومحددة سلفاً تطبيقاً عادلاً.....         |          |
| 16 | .....المبدأ 7: التنوع والتمثيلية.....                                        |          |
| 17 | .....المبدأ 8: قواعد الحيادية في الاختيار والتعيين.....                      |          |
| 19 | .....جيم - عملية الاختيار والتعيين في المجال القضائي.....                    |          |
| 19 | .....المبدأ 9: الشفافية في عملية الاختيار والتعيين.....                      |          |
| 20 | .....المبدأ 10: المساواة في إتاحة الفرص وعدم التمييز.....                    |          |
| 21 | .....المبدأ 11: المقابلات وأساليب التقييم.....                               |          |
| 22 | .....المبدأ 12: اتخاذ القرار والأسباب.....                                   |          |
| 22 | .....المبدأ 13: التوقيت وتولي المنصب.....                                    |          |
| 23 | .....المبدأ 14: طرق الطعن في التعيينات.....                                  |          |
| 24 | .....المبدأ 15: مشاركة الجمهور.....                                          |          |

## أولاً- مقدمة

1- تُعدّ عمليات اختيار القضاة وتعيينهم بوابة الدخول إلى السلك القضائي. ويجب أن تصمّم هذه النظم على نحو يصون استقلال السلطة القضائية ويكفل في الوقت نفسه تمتع من يعيّنون قضاةً بالقدرة والالتزام اللازمين لأداء مهامهم بكفاءة ونزاهة. وقد أوضحت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان أن "شرط استقلالية الهيئة القضائية [يشير]، على وجه الخصوص، إلى إجراءات تعيين القضاة ومؤهلاتهم"<sup>(1)</sup>. وتضمن نظم التعيين التي تتبنى الجدارة (النزاهة والتدريب والقدرة)، بوصفها المعيار الحاكم لاختيار الأفراد في إطار آليات أوسع نطاقاً لتعزيز التنوع، اختيار المرشحين بسبب صفاتهم المناسبة للعمل القضائي، وليس لأسباب غير ملائمة.

2- وتعرض عمليات تعيين القضاة رديئة التصميم النظم القضائية للتسييس والهيمنة. فعندما تكون اعتبارات، من قبيل الانحيازات السياسية أو الولاء لأيدولوجية ما أو الصلات مع النخب الاقتصادية أو الاجتماعية، قادرة على أن تتغلغل في آليات الاختيار، فإنها قد تؤثر في النتائج. وقد تجرّى التعيينات بهدف تعيين مرشحين يُنتظر أن يُصدروا أحكاماً على نحو يمكن التنبؤ به ويتوافق مع مصالح القوى المؤثرة. ويمكن لتعيينات من هذا القبيل، وإن قلت، أن تشوه صورة القضاء في أعين الجمهور. ومع مرور الوقت، يمكن أن يؤدي تعدد التعيينات الاستراتيجية إلى تغيير نظام قضائي برمته، فيُنقص بذلك من الحق في محاكمة عادلة ومن إمكانية اللجوء إلى قضاء محايد ومتاح للجميع على قدم المساواة.

3- ويقدم هذا التقرير مجموعة من المبادئ التي تهدف إلى ضمان أن تعزز نظم اختيار القضاة وتعيينهم استقلال القضاء وحياده وترسخ ثقة الجمهور فيه. وقد استُمدت هذه المبادئ من القانون الدولي لحقوق الإنسان ومن مجموعة من معايير حقوق الإنسان والسوابق القضائية الإقليمية، فضلاً عن الإرشادات الصادرة عن هيئات خبراء موثوقة. وقد نُظر في الممارسات الجيدة، وكذلك في أنماط الهيمنة والتسييس. ونظراً للطابع العام للولاية المعنية، فقد صُممت هذه المبادئ بقدر من التجريد يجعلها مفيدة لمختلف النظم القانونية. ولا يُقصد بهذه المبادئ أن تكون تشريعاً نموذجياً، ولا مخططاً موحداً. بل ينبغي النظر إليها باعتبارها ضمانات دنيا إرشادية. ولا تكتسب مبادئ من هذا النوع معناها إلا عندما تترجم إلى تصميم مؤسسي ملموس. ويتطلب ذلك تكييفها مع السياقات القانونية والدستورية المحددة، والانخراط في مشاورات وطنية ومحلية، ومواءمتها مع البيئات الاجتماعية والثقافية. وليست عملية التشاور هذه مجرد مجاملة شكلية، وإنما هي ضمانة للحماية من الإصلاحات التي تحركها مصالح سياسية عابرة أو التي تصاغ بطريقة تحجب ما يترتب عليها من عواقب نُظمية. وبذات القدر، فإن إتاحة الفرصة لتفاعل هذه المبادئ مع المعايير الإقليمية ستعزز التماسك ويبسر التعاون بين الدول في مجال التنفيذ.

## ثانياً- نطاق الانطباق

4- وصُممت هذه المبادئ في المقام الأول للاستخدام في سياق النظم القضائية للدول. ومع ذلك، فإنها تنطبق أيضاً على المسؤولين الإداريين أو غيرهم من المسؤولين الذين يعملون خارج نطاق السلطة القضائية ويمارسون صلاحيات البت القضائي بشأن "أي اتهامات جنائية" أو فيما يتعلق بـ "حقوق والتزامات" في "دعوى مدنية"<sup>(2)</sup>. وباختصار، تنطبق هذه المبادئ في جميع الحالات التي يسري فيها الحق في أن تكون القضية "محل نظر منصف وعلمي من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم

(1) التعليق العام رقم 32 (2007)، الفقرة 19.

(2) المرجع نفسه، الفقرة 3.

القانون<sup>(3)</sup>. وتشير المقررة الخاصة إلى أن هذا يشمل عادة في الواقع العملي، على سبيل المثال لا الحصر، قضاة الشؤون الإدارية أو شؤون الهجرة، والمحاكم العسكرية، والمحاكم الانتخابية، والمحاكم الخاصة المنشأة بموجب أطر قانونية خاصة، مثل محاكم مكافحة الإرهاب.

5- ولا تهدف هذه المبادئ إلى تقديم إرشادات بشأن نظم العدالة العرفية أو نظم العدالة الخاصة بالشعوب الأصلية. وفيما يتعلق بنظم العدالة الخاصة بالشعوب الأصلية، فإن صون استقلال القضاء وحياده يتطلب أيضاً احترام حق الشعوب الأصلية في أن تقوم بتحديد سلطاتها القضائية أو اختيارها أو تثبيتها، وفقاً لمؤسساتها وعاداتها وعمليات اتخاذ القرار لديها، بما يتوافق مع المعايير الدولية لحقوق الإنسان<sup>(4)</sup>.

## ثالثاً – السياق

6- ويصدر هذا التقرير في ظل تراجع سيادة القانون في جميع أنحاء العالم<sup>(5)</sup>. وقد أثرت موجة واضحة من تراجع الديمقراطية وزيادة الاستبداد في بلدانٍ بمختلف مناطق العالم<sup>(6)</sup>. وتسجل المقاييس القائمة على الأدلة في مجال استقلال القضاء توجهات نحو التراجع<sup>(7)</sup>. وفي البلدان المتضررة، تدهورت أحوال النظم القضائية بسبب محاولات الهيمنة على السلطة القضائية أو تقييدها، واستُخدمت أداة لهذا الغرض عقوبات جنائية وتأديبية تستهدف العاملين في مجال العدالة، واستُغلت المشاعر الشعبوية سلاحاً ضدهم<sup>(8)</sup>. وفي هذا السياق، تكتسب عملية تعيين القضاة أهمية متجددة. وينبغي لهذه العمليات، إذا صُممت تصميمات سليماً، أن تغلق الطريق أمام فرص الهيمنة وأن تحمي استقلال السلطة القضائية. أما إذا صُممت تصميمات رديئاً، فقد تجعلها عرضة لمن يسعون إلى توجيه النظم القضائية. ومن بين الاستراتيجيات الشائعة الرامية إلى جعل عمليات التعيين أكثر تأثراً بالنفوذ السياسي إعادة صياغة قواعد التعيين على نحو يجعلها تسمح بمراعاة الاعتبارات السياسية، وتغيير تشكيل هيئات التعيين، كالمجالس القضائية، لزيادة نفوذ الجهات الفاعلة السياسية المنتخبة أو المعيّنة، وإنشاء دوائر أو محاكم خاصة لها مسارات تعيين استثنائية تهيمن عليها الجهات الفاعلة السياسية، وتعيين قضاة مؤقتين أو انتقاليين يمكن اختيارهم اختياراً يأخذ العوامل السياسية في الحسبان<sup>(9)</sup>. وقد تلجأ الجهات الفاعلة الاقتصادية ذات النفوذ القوي إلى استراتيجيات أخرى، منها شراء النفوذ من خلال حملات رسمية أو غير رسمية ممولة تمويل كبيراً تهدف إلى دعم مرشحين قضائيين بعينهم، والاستهداف المنهجي لهيئات الاختيار عن طريق الإعلانات أو حشد الدعم<sup>(10)</sup>.

(3) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المادة 14.

(4) انظر A/HRC/59/52.

(5) انظر <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/insights>؛ و Marina Nord and others, *Democracy Report 2025: 25 Years of Autocratization – Democracy Trumped?* (V-Dem Institute, 2025).

(6) انظر Steven Levitsky and Daniel Ziblatt, *How Democracies Die* (New York, Crown, 2018)؛ و Stephan Haggard and Robert Kaufman, *Backsliding: Democratic Regress in the Contemporary World* (Cambridge, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, Cambridge University Press, 2021).

(7) انظر <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/insights#weaker-judicial-independence>؛ و <https://doi.org/10.23696/vdemds25>.

(8) انظر A/HRC/56/62.

(9) انظر المرجع نفسه.

(10) انظر A/79/362.

7- وقد لاحظت المقررة الخاصة هذه الديناميات من خلال عملها المتعلق بالبلاغات، وزياراتها الطُرية، وتواصلها مع القضاة والمدعين العامين والمحامين والعاملين في مجال العدالة المجتمعية في شتى أنحاء العالم. وقد استندت أيضاً في إعداد هذا التقرير إلى مجموعة كبيرة من المساهمات المقدمة من الأطراف المعنية، بما في ذلك سبع مشاورات أُجريت في مناطق متعددة و78 إفادة خطية من الدول والمجتمع المدني والباحثين. ويستجيب هذا التقرير للشواغل التي أثّرت في هذه السياقات من خلال تقديم مجموعة من المبادئ التي تهدف إلى درء التعديات على استقلال القضاء.

8- ولعمليات التعيين التي تعزز استقلال القضاء وحياده تأثيرات إيجابية واسعة النطاق. فهي لا تكفل نزاهة القضاء فحسب، وإنما بقي أيضاً من التحيز في اختيار المرشحين القضائيين. فمنصة القضاء التي تتسم بشمول الجميع وتجسد تنوع سكان البلد تكون أكثر استعداداً للنظر في حقوق جميع الأشخاص وحمايتهم على قدم المساواة<sup>(11)</sup>. كما أن وجود سلطة قضائية مستقلة ومحايدة يزيد من احتمالات كسب ثقة الجمهور على أوسع نطاق. فالقضاء المستقل هو الأقدر على أن يوفر للجميع الحق في محاكمة عادلة، والمساواة أمام القانون، وإمكانية اللجوء إلى العدالة.

#### رابعاً - الهياكل المتنوعة للاختيار والتعيين

9- لا يشترط القانون والمعايير الدوليين اتباع نظام معيّن لاختيار القضاة وتعيينهم. وإنما تُعتبر هياكل مختلفة مقبولة ما دامت تكفل اختيار قضاة متنوعين على أساس الجدارة، وتغلق الباب أمام إمكانية التعيين لأسباب تمييزية أو غير مشروعة، وتعزز المساواة في فرص الالتحاق بالسلك القضائي. وتلاحظ المقررة الخاصة وجود تنوع كبير في نظم تعيين القضاة في مختلف أنحاء العالم، وتشدد على أن التقرير الحالي يعرض ضمانات تتعلق بعملية الاختيار والتعيين ومضمونها، لا متطلبات تتعلق بالتصميم المؤسسي.

10- وفي العديد من البلدان، ولا سيما التي لديها نظام للمسار الوظيفي القضائي، يكون الالتحاق بالسلك القضائي في المقام الأول عن طريق امتحان تنافسي، يقترن أحياناً بتدريب ينظم في معهد أو أكاديمية قضائية. وفي إطار هذه النظم، قد يجري التعيين تلقائياً عند إتمام البرنامج التعليمي المطلوب أو اجتياز الامتحان بنجاح، وقد يتوقف أيضاً على التنسيب أو التوظيف الذي تتولاه غالباً جهة قضائية محددة.

11- وفي العديد من البلدان، تمتلك المجالس القضائية سلطة إدارة عمليات التوظيف والاختيار، وغالباً ما يشمل ذلك عمليات التعيين<sup>(12)</sup>. وتتنوع تركيبة هذه المجالس، لكنها تكون في الأغلب هيئات مستقلة إلى حد ما، وتتألف، جزئياً على الأقل، من قضاة مكلفين. وقد تضم هذه المجالس أيضاً أعضاء معينين سياسياً أو ممثلين عن الأجهزة المنتخبة في الدولة، فضلاً عن أكاديميين وقادة للمجتمع المدني. وقد تقوم المجالس القضائية بإجراء امتحانات تنافسية، ومقابلات مع المرشحين، وتقييم سجلهم الأكاديمي

(11) أظهرت بعض الدراسات أن التنوع في السلك القضائي يعزز، عموماً، حماية حقوق الأقليات والمرأة. انظر Jonathan P. Kastellec, "Racial diversity and judicial influence on appellate courts", *American Journal of Political Science*, vol. 57, No. 1 (January 2013), pp. 167-183؛ و Christina L. Boyd, Lee Epstein and Andrew D. Martin, "Untangling the causal effects of sex on judging", *American Journal of Political Science*, vol. 54, No. 2 (April 2010), pp. 389-411. وتشير مجموعة أخرى من الأبحاث إلى أن القاضيات قد يكن أكثر إعراباً عن آراء مخالفة. انظر: Marie-Claire Belleau and Rebecca Johnson, "Les femmes juges feront-elles véritablement une différence? Réflexions sur leur présence depuis vingt ans à la Cour suprême du Canada", *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 17, No. 1 (2005), pp. 27-39.

(12) انظر A/HRC/38/38.

والمهني. وفي بعض الحالات، يمكن للمجالس القضائية أن تعين القضاة بنفسها، وفي حالات أخرى، توصي هذه المجالس السلطة التنفيذية أو التشريعية بتعيين المرشحين الذين وقع عليهم الاختيار.

12- وفي بعض البلدان، يتولى قضاة المحكمة العليا مسؤولية اختيار القضاة وترقيتهم، إما وحدهم أو بصفة استشارية للسلطة التنفيذية. وفي هذه النظم، قد يشارك جميع قضاة المحكمة العليا في عملية الاختيار، أو قد يُعهد، مثلاً، بهذه المهام إلى مجموعة فرعية من القضاة تعمل كهيئة جماعية.

13- وفي بلدان أخرى، قد تعين السلطة التنفيذية بعض القضاة أو جميعهم، وغالباً ما يكون ذلك بعد موافقة السلطة التشريعية. وفي هذه النظم، قد تقوم لجان أو أفرقة أو مشرعون بتحديد المرشحين للمناصب القضائية وتقييمهم، ثم توصي السلطة التنفيذية بتعيينهم وفقاً لسلطتها التقديرية. ويقتصر دور السلطة التشريعية عموماً على الموافقة أو الرفض، وغالباً ما يتطلب الأمر أغلبية مشروطة لإقرار التعيين. وقد تقوم الهيئة التشريعية بإقرار التعيينات بعد عقدها جلسات استماع أو بعد أشكال تقييم أخرى.

14- وغالباً ما تُتبع في تعيين القضاة أو قضاة الصلح في المحاكم العليا، أو في المحاكم الدستورية، عمليات تختلف عن التعيين في القضاء العام. وعلى سبيل المثال، قد يعين بعض قضاة المحكمة العليا أو جميعهم في بعض البلدان أقرانهم، بينما تختار في بلدان أخرى فروع الحكومة الثلاث أو بعضها عدداً محدداً من القضاة، أو يكون لها دور في اختيارهم. وفي بلدان أخرى، قد تضطلع باختيار قضاة المحكمة العليا أو المحكمة الدستورية لجان تُنشأ خصيصاً لهذا الغرض.

15- وتستخدم بعض البلدان الانتخابات الشعبية لاختيار بعض قضائهم أو جميعهم. وقد تتطوي هذه الانتخابات على حملات انتخابية حزبية أو غير حزبية، أو تحظر هذه الحملات. وقد تقتصر الانتخابات على اختيار القضاة رفيعي المستوى، أو القضاة الذين يعملون على مستوى الولايات أو الكانتونات فقط، أو قد تشمل السلك القضائي بأكمله. وفي بعض النظم، يعين القضاة تعييناً مبدئياً، لكن يتوجب عليهم بعد ذلك أن يفوزوا في "انتخابات الاستبقاء" شعبية لكي يستمروا في مناصبهم بعد انتهاء فترة ولايتهم الأولى. وتختلف عملية اختيار وتقييم المرشحين الذين سيُعرضون على الناخبين اختلافاً كبيراً من نظام لآخر: في بعض الأماكن، تتبع عمليات تستند إلى الجدارة لاختيار المرشحين القضائيين وفقاً لمعايير محدّدة، بينما لا تُقرض في أماكن أخرى سوى متطلبات دنيا قبل أن تختار الأفرع المختلفة للدولة المرشحين الذين سترج أسمائهم في بطاقات الاقتراع.

16- وتُتبع في الترقيات القضائية أحياناً نفس العملية المتبعة في التعيين الأولى، في حين يرقى القضاة عموماً في النظم التي لها مسار وظيفي قضائي وفقاً لقواعد محدّدة وُضعت لهذا الغرض. وقد أُعدت المبادئ المعروضة في هذا التقرير لتُطبق على عمليات التعيين، ولكنها قد تنطبق أيضاً، مع مراعاة ما يقتضيه اختلاف الحال، على الترقيات بمختلف أنواعها.

## خامساً- المعايير القانونية السارية

17- يحدد هذا الفرع المصادر القانونية والمصادر ذات الحجية التي استُمدت منها مبادئ التعيينات القضائية الموضحة أدناه، بدءاً بالالتزامات التعاقدية الملزمة ووصولاً إلى المواد التفسيرية الاحتياطية. وبالنظر إلى القواعد الصارمة للحد الأقصى لعدد الكلمات التي تنطبق على متن وحواشي التقارير الصادرة بوصفها وثائق رسمية للأمم المتحدة، والتي أصبحت أكثر صرامة بسبب أزمة السيولة، فإن هذا التقرير لا يتضمن إحالات مرجعية إلا عند الاقتباس من مصدر محدد. وقد استندت صياغة هذه المبادئ إلى مجموعة واسعة من المعايير القانونية والاجتهادات القضائية وإرشادات الخبراء، وستُعد، في الوقت المناسب، نسخة تتضمن إحالات مرجعية كاملة وتُنشر في إحدى المجلات الأكاديمية.

## ألف - المعاهدات العالمية لحقوق الإنسان

18- فيما يتعلق بالعالمية، تتمثل المصادر الرئيسية المستخدمة في هذا التقرير في المعاهدات الدولية الملزمة في مجال حقوق الإنسان. ويأتي في مقدمة هذه المعاهدات العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، لا سيما المادة 14 منه التي تضمن الحق في "نظرٍ منصف وعلمي من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون". وتقدم اللجنة المعنية بحقوق الإنسان التفسيرَ ذا الحجية بهذا المقتضى، لا سيما في تعليقها العام رقم 32(2007). وترد المعايير العالمية التكميلية في المبادئ الأساسية بشأن استقلال السلطة القضائية (التي أقرتها الجمعية العامة في قراراتها 32/40 و146/40)، وترد كذلك، فيما يتعلق بنزاهة القضاء، في مبادئ بانجلور للسلوك القضائي التي أقرها المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره 23/2006.

19- وتعزز معاهدات حقوق الإنسان العالمية الأخرى، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة واتفاقية حقوق الطفل والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، هذه الالتزامات بقدر ما تنص على المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية وعلى عدم التمييز في إمكانية تقلد الوظائف العامة، بما في ذلك المناصب القضائية. ويجب أن تُقرأ هذه الضمانات مقترنةً بالحكم الأساسي المتعلق بالمحاكمة العادلة الوارد في المادة 10 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ويتضح نطاق هذه الالتزامات التعاقدية وآثارها العملية من خلال الاجتهادات والتعليقات العامة والملاحظات الختامية التي تصدرها هيئات معاهدات الأمم المتحدة التي تتناول باستمرار الإجراءات التي تحكم اختيار القضاة وتعيينهم وترقيتهم وعزلهم بوصفها عناصر هيكلية لاستقلال القضاء. ولذلك، فقد دعت مراراً وتكراراً إلى وضع آليات تعيين شفافة وموضوعية تستند إلى الجدارة، وتكون بمنأى عن أي تدخل غير لائق، ومتوافقة مع المعايير الدولية ذات الصلة.

## باء - القانون الإقليمي لحقوق الإنسان

20- تتوفر أيضاً إرشادات ذات صلة في صكوك حقوق الإنسان الإقليمية الملزمة، بما فيها الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان، حسبما تفسرها الهيئات القضائية وشبه القضائية الإقليمية. وتشمل هذه المصادر أيضاً، على وجه الخصوص، الاجتهادات القضائية للمحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، والأعمال التفسيرية للجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، والسوابق القضائية للمحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ومحكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي، وقرارات وتقارير محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ولجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان.

## جيم - المعايير الإقليمية

21- يستند هذا التقرير أيضاً إلى المعايير ذات الحجية التي وضعتها هيئات الخبراء على الصعيد الإقليمي. ففي إطار مجلس أوروبا، تولى أهمية خاصة لآراء اللجنة الأوروبية للديمقراطية من خلال القانون (لجنة البندقية) وأعمال اللجنة الأوروبية المعنية بكفاءة القضاء، بما في ذلك تقييماتها ومبادئها التوجيهية المتعلقة بالنظم القضائية وبالحوكمة وبعمل المحاكم. ويقدم المجلس الاستشاري للقضاة الأوروبيين إرشادات تكميلية، لا سيما في رأيه رقم 1(2001) وآرائه اللاحقة بشأن استقلال القضاء ومجالس القضاء.



22- وفي سياقات إقليمية أخرى، تشمل الصكوك ذات الصلة المبادئ والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالحقوق في محاكمة عادلة وفي الحصول على المساعدة القانونية في أفريقيا التي اعتمدتها اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، ومبادئ الكمنولث (لاتيمر هاوس) بشأن سلطات الحكم الثلاث، والمبادئ التوجيهية الصادرة في ليلونغوي والمتعلقة باختيار القضاة وتعيينهم التي اعتمدها منتدى الجنوب الأفريقي لقضاة المحاكم العليا.

## دال- ممارسات المقرر(ة) الخاص(ة) والمصادر الاحتياطية

23- يستند هذا التقرير أيضاً إلى الممارسات المتراكمة في إطار الولاية، بما في ذلك التقارير المواضيعية وتقارير الزيارات القطرية والبلاغات، التي تقدم تحليلاً متماسكاً للتحديات التي تواجه استقلال القضاء في سياق اختيار القضاة وتعيينهم في شتى النظم القانونية<sup>(13)</sup>. وأخيراً، أُحيلَ إلى مؤلفات كبار فقهاء القانون العام ذوي المؤهلات العالية في مجالات القانون الدولي لحقوق الإنسان والقانون الدستوري المقارن والحوكمة القضائية.

## سادساً- المبادئ المتعلقة باختيار القضاة وتعيينهم

### ألف- الاشتراطات الأساسية

#### المبدأ 1: الأساس القانوني

##### المبدأ التوجيهي

24- من أجل كفالة استقلال القضاء وحياده، ينبغي النص على نظم اختيار القضاة وتعيينهم في أحكام دستورية أو تشريعية تتسم من الدقة بما يكفي للحد من استخدام السلطة التقديرية استخداماً غير مبرر في عمليات الاختيار والتعيين، ولضمان الامتثال للمعايير الدولية والإقليمية ذات الصلة.

##### المضمون المعياري

25- تعتبر الاجتهادات القضائية الإقليمية وجود قواعد للاختيار والتعيين ووضوحها شرطاً مسبقاً لتوفير الضمانات المتعلقة باستقلال القضاء وحياده، إذ تقيد السلطة التقديرية وتتيح إجراء تدقيق جدي<sup>(14)</sup>. ولذلك، ينبغي أن تحدّد قواعد الاختيار والتعيين السلطات المختصة المسؤولة عن كل مرحلة من مراحل التعيين، والإجراءات المنطبقة، والمعايير الأساسية لشغل المناصب القضائية، على نحو يتوافق مع المعايير الدولية ذات الصلة. وبالإضافة إلى وجود القواعد، يكتسي تطبيقها في سياق الواقع أهمية: عند

(13) انظر، على سبيل المثال، A/HRC/11/41، الفقرات من 23 إلى 34؛ و A/HRC/38/38، الفقرة 49.

(14) African Court of Human and Peoples' Rights, Sébastien Germain Ajavon v. Republic of Benin, Court of Justice of the European Union, Application No. 013/2017, Judgment, 29 March 2019, para. 280 Union, A.B. and Others v. Krajowa Rada Sądownictwa, Case No. C-824/18, Judgment, 2 March 2021, paras. 116–119 European Court of Human Rights, Thiam v. France, Application No. 80018/12, Judgment, 18 October 2018, paras. 59 and 82 Venice Commission, Opinions No. 1027/2021 and No. 1067/2021, document CDL-AD(2021)048 European Court of Human Rights, Reczkowicz v. Poland, Application No. 43447/19, Judgment, 22 July 2021, para. 211.

تعديل أطر الاختيار والتعيين، ينبغي أن تقيّم طريقة إجراء هذه التعديلات وتسلسلها والإصلاحات المحيطة بها في ضوء آثارها العملية في استقلال المؤسسات المعنية وفي ثقة الجمهور في حيادية إقامة العدل.

#### التوصيات

26- ينبغي للدول أن تدون القواعد التي تحكم اختيار القضاة وتعيينهم في صكوك قانونية، وأن تضمن وحدة الإطار الساري وإتاحته للجمهور. وينبغي أن تشتمل نظم التعيين على ضمانات لمنع حدوث شلل مؤسسي، بما في ذلك آليات مناسبة لتفادي حالات الجمود، كتمديد فترة ولاية القضاة الحاليين، أو خفض متطلبات الأغلبية المشروطة، أو تولي هيئات بديلة تعيين القضاة في حال تعثر الإجراء النظامي لفترة طويلة.

#### المبدأ 2: نظم الاختيار المحايدة

##### المبدأ التوجيهي

27- يجب أن يُختار القضاة على نحو يتسم بالحيادية وشمول الجميع ويضمن استقلالية المعيّنين في السلك القضائي. ويجب أن يمكّن الكيان المسؤول عن الاختيار من أداء مهامه بمنأى عن التدخل السياسي، ويجب ألا يخضع الاختيار لسيطرة أي شخص أو هيئة أو منظمة أخرى، بما في ذلك السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية.

28- ومن الممارسات الجيدة أن يُعهد بعمليات اختيار القضاة إلى هيئة مستقلة، من مثل مجلس قضائي. وينبغي ضمان استقلالية هذه الهيئة على الصعيدين القانوني والعملي. وينبغي أن تشكّل الهيئة وأن تحدّد ولايتها وطريقة عملها على نحو يدرأ عنها التأثيرات غير المبررة والهيمنة السياسية. وينبغي لطبيعة هذه الهيئة المستقلة أن تثبت لدى الجمهور الثقة في أن المسارات الوظيفية القضائية تحكمها اعتبارات موضوعية قائمة على الجدارة، ولا تتأثر بالاعتبارات الحزبية أو غيرها من الاعتبارات الدخيلة.

##### المضمون المعياري

29- على الرغم من تباين الترتيبات المؤسسية، تروم الإرشادات الدولية هدفاً يتمثل في ضمان ألا تكون للاعتبارات السياسية، أو غيرها من الاعتبارات الدخيلة، الغلبة على الجدارة الموضوعية في اختيار القضاة وتعيينهم. ويتطلب ذلك وضع قيود هيكلية. ولا يتنافى مجرد مشاركة السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية في عملية الاختيار مع استقلال القضاء. ومع ذلك، لا تجوز هذه المشاركة إلا بالقدر الذي لا ينجم عنه تأثير غير مبرر في عمليات الاختيار أو ضغوط غير مبررة، وإلا إذا كان التصميم المؤسسي العام يكفل فعلاً استقلال السلطة القضائية وكذا ظهورها بمظهر الاستقلال والحياد.

30- ويفتح تدخل فروع السلطة السياسية في الاختيار الباب أمام التأثير الحزبي المباشر، سواء أتركز ذلك التدخل في السلطة التشريعية، لا سيما في الحالات التي توجد فيها أغلبية مهيمنة، أم في السلطة التنفيذية. وكقاعدة عامة، يجب أن تكون مشاركة الجهات الفاعلة السياسية مراسيمية أو محدودة للغاية، ومن الأفضل أن تتم انطلاقاً من مقترحات صادرة عن هيئة اختيار مستقلة. وتُعد أي صلاحيات للاختيار بين المرشحين المقترحين، أو لرفض تعيينهم، صلاحيات "مفصلية" بوجه خاص، وإذا ما استخدمت، فينبغي أن يقتصر استخدامها بذكر الأسباب ويُعلل رسمياً، ويخضع لقيود قانونية<sup>(15)</sup>. وتُعد الموافقة بناء

(15) Venice Commission, Opinion No. 747/2013, document CDL-AD(2013)034, para. 16

على توافق الآراء أو الموافقة بأغلبية مشروطة من الممارسات الجيدة عندما تشارك السلطة التشريعية في عملية التعيين، شريطة وجود آلية للخروج من حالات الجمود لمنع حدوث تأخير لا موجب له.

31- وتزداد المخاطر شدة عندما يتعلق الأمر بالمناصب القضائية العليا (مثل رئيس المحكمة العليا، أو رؤساء المحاكم، أو رؤساء الدوائر)، حيث يمكن لتعيين واحد أن يعيد تشكيل الأولويات المؤسسية والحوكمة الداخلية (من خلال توزيع القضايا مثلاً أو نقل القضية)، وهو ما يشكل في الواقع خطراً تتردد أصدائه في شتى أنحاء المنظومة. ولذلك، قامت هيئات حقوق الإنسان بفحص الترتيبات التي تؤدي فيها السلطة التنفيذية أو السلطة التشريعية دوراً حاسماً في اختيار شاغلي هذه المناصب، وخصوصاً في الحالات التي لا تبدد فيها الضمانات المعمول بها المخاوف المعقولة بشأن الاستقلال والحياد.

32- وفي الحالات التي يوجد فيها مجلس قضائي، يجب على الدولة أن تضمن استقلاله: فوجود المجلس لا يشكل في حد ذاته ضماناً. إذ يجب أن يراعى في تشكيله وفي الولاية المنوطة به وفي توزيع صلاحياته الداخلي وفي ممارساته الفعلية ألا تجعله عرضة للهيمنة، سواء أكانت سياسية أم اقتصادية أم جنائية. فهيمنة الجهات الفاعلة السياسية أو من تعينهم، بما في ذلك الحالات التي يشغل فيها المسؤولون التنفيذيون مناصب بحكم وظائفهم، تتيح فرصاً لممارسة نفوذ استراتيجي على عملية الاختيار.

33- ومع ذلك، فإن الاستقلالية على الورق لا تكفي إذا كان من الممكن تهيش المجلس في الواقع. وتعتمد هذه الضمانة على ما إذا كان المجلس يؤدي دوراً حقيقياً وحاسماً في عملية الاختيار أم يعمل بوصفه غطاءً إجرائياً للتأثير السياسي. ويكتسب ذلك أهمية بالغة، على الأخص، عندما لا تكون قرارات التعيين النهائية خاضعة للمراجعة القضائية. وفي هذه الحالة، يصبح استقلال هيئة الاختيار وإتاحة مراجعة مقترحاتها من الضمانات الأساسية ضد التعسف.

34- وقد ذكرت لجنة البندقية مراراً أن هذه المجالس ينبغي أن تتألف من أغلبية من القضاة المنتخبين من أقرانهم، على نحو يضمن أوسع تمثيل ممكن لمختلف مستويات المحاكم ويجسد التنوع (على صعيدي النوع الاجتماعي والمناطق)<sup>(16)</sup>. وفي الوقت نفسه، قد يكون للتشكيل المختلط، الذي يضم أعضاء من خارج السلك القضائي، ما يبرره، لا بهدف إضعاف الاستقلالية، وإنما للحد من مخاطر هيمنة جماعات المصالح و"المحسوبية" ومن إعطاء الانطباع بأن حوكمة القضاء تشكل نظاماً مغلقاً<sup>(17)</sup>. وتتنافى الترتيبات التي تجلب السيطرة الحزبية إلى عملية اتخاذ القرار داخل المجلس مع دور الضمانة الذي يضطلع به. ومن ثم، ينبغي تجنب تدخل السلطة التنفيذية في عملية اختيار أعضاء المجلس. وفي الحالات التي ينضم فيها وزير العدل أو مسؤول حكومي آخر إلى المجلس بحكم منصبه، كما هو الحال في عدد من النظم، بهدف تسهيل الحوار المؤسسي، ينبغي أن يكون دور هذا المسؤول محدوداً على نحو صارم درءاً لخطر هيمنة الأغلبية السياسية. وينبغي ألا يصوت الوزير على القرارات المتعلقة بالتعيين والترقية، وألا يشارك في إصدارها.

35- وغالباً ما يدافع عن النظم التي تقوم على انتخاب القضاة، سواء عن طريق الاقتراع الشعبي أو البرلماني، باسم المشروعية الديمقراطية. وقد أشارت لجنة البندقية إلى أن هذه النظم تتطوي، في الواقع العملي، على خطر إخضاع القضاء لمنطق الحملات السياسية والمساءلة الانتخابية، وهو ما يضعف شروط الحياد والاستقلال والتصورات المتعلقة بهما<sup>(18)</sup>.

(16) Venice Commission, Opinion No. 1233/2025, document CDL-AD(2025)021, para. 36.

(17) A/HRC/38/38، الفقرات من 66 إلى 83.

(18) Venice Commission, Opinion No. 403/2006, document CDL-AD(2007)028, paras. 9 and 10.

36- وقد أعربت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان عن قلقها من أن انتخاب القضاة قد يؤثر سلباً على إعمال الحق في محاكمة عادلة بموجب المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وأوصت بإعادة النظر في هذه النظم بهدف الاستعاضة عنها بنظام تعيين قائم على الجدارة تديره هيئة مستقلة<sup>(19)</sup>. أما إذا أبقى على الانتخابات، فينبغي إخضاع المرشحين لانتقاء مسبق صارم على أساس الجدارة تضطلع به هيئة مستقلة، لتقتصر بذلك مرحلة الانتخاب الشعبي على الاختيار النهائي من بين المرشحين المؤهلين ذوي الجدارة.

#### التوصيات

37- ينبغي للدول أن تصمم عمليات اختيار القضاة على نحو لا يسمح للنفوذ السياسي بتحديد نتائج تلك العمليات. ويتطلب هذا التخلي عن النظم التي تُخضع التعيينات القضائية للديناميات الانتخابية أو للسيطرة الحزبية المباشرة، وتعزيز الهيئات المستقلة المكلفة بتقييم المرشحين على أساس الجدارة. وإذا عُهد إلى المجالس القضائية أو لهيئات مشابهة بمهام الاختيار، يجب أن يُكفل استقلالها من خلال ضمانات قانونية واضحة بشأن تشكيلها ومدة عضويتها وعملية اتخاذ القرار فيها. ويجب أن تكون إجراءات تعيين أعضاء هذه الهيئات شفافة ومنظمة على نحو يدرأ هيمنة المصالح السياسية أو غيرها من المصالح المكتسبة.

#### المبدأ 3: التعيينات الأولية أو بالإلحاح أو المؤقتة

##### المبدأ التوجيهي

38- ينبغي أن تكون التعيينات القضائية الأولية أو بالإلحاح أو المؤقتة تعيينات استثنائية ومحددة المدة ومستتدة إلى الضرورة. وينبغي أن تخضع هذه التعيينات لنفس ضمانات الاستقلالية التي تنطبق على التعيينات الدائمة. ويجب ألا تتحول إلى قناة لممارسة نفوذ السلطة التنفيذية أو النفوذ السياسي من خلال قرارات انفرادية بتعيين الأشخاص، أو بالتجديد لهم، أو بإنهاء خدمتهم وفق السلطة التقديرية.

##### المضمون المعياري

39- يجب ألا تسمح التعيينات المؤقتة بإضعاف ضمانات الاستقلالية أو ضمانات مراعاة الأصول القانونية واليقين القانوني. فالطابع المؤقت لا يشكل ترخيصاً بالإقالة وفقاً للسلطة التقديرية، ويجب ألا يجعل هذا الطابع القضاة تابعين للسلطة المتحكمة في التجديد أو التمديد أو الانتداب أو الإنهاء. وبناء عليه، ينبغي أن تستند التعيينات المؤقتة إلى أساس قانوني راسخ وأن تكون محدودة المدة وخاضعة لموعد انتهاء محدد سلفاً بوضوح، سواء بتحديد مدة التعيين أو بوضع شرط إلغائي من قبيل إتمام عملية شفافة وتنافسية وقائمة على الجدارة للحصول على تعيين دائم. وينبغي ألا تمُدّد هذه التعيينات إلى أجل غير مسمى، وينبغي أيضاً ألا ينطوي تشكيل السلك القضائي على نسبة كبيرة من القضاة المؤقتين، فمن شأن ذلك أن يجعله عرضة للضغوط وأن يثير شكوكاً معقولة بشأن استقلاليته.

40- وتُعَدُّ القابلية للتجديد مسألة حساسة بشكل خاص. فعندما تكون الولايات المؤقتة قابلة للتجديد، أو عندما يكون استمرارها متوقفاً على قرارات تقديرية تتخذها السلطات السياسية، قد تتعرض استقلالية القاضي الفردية للخطر، لا سيما عندما يوجد احتمال أن تمثل تلك السلطات نفسها أمام المحكمة أو تتعامل معها بأي شكل آخر. وينطبق المنطق نفسه على الانتدابات أو التعيينات المؤقتة: ينبغي أن تمنع

(19) A/50/40، الفقرات من 266 إلى 304، وخاصة الفقرتين 288 و301. وانظر أيضاً A/HRC/50/36/Add.1، الفقرة 112.

القواعد المنظمة استخدامها أدواتٍ للتأثير في عملية اتخاذ القرارات القضائية، وذلك بسبل منها اشتراط وجود معايير شفافة محددة سلفاً وقرارات مشفوعة بالأسباب. ولا يفصلُ عموماً اللجوء إلى التعيين تحت الاختبار أو التعيين "التجريبي"، ويتطلب الأمر، في حال اللجوء إليه، ضمانات صارمة لتجنب تحويل عملية التقييم إلى وسيلة للضغط غير اللائق.

#### التوصيات

41- ينبغي للدول أن تضمن أن يكون اللجوء إلى التعيينات القضائية المؤقتة أو بالإلابة أو المؤقتة استثنائياً حقاً ويخضع لقيود قانونية صارمة. وينبغي وضع حد أقصى لمدة هذه التعيينات وفرض قيود صارمة على تجديدها، حتى لا يتحول الوضع المؤقت إلى سمة هيكلية أو وسيلة لممارسة التأثير في القضاة. وحيث لا يمكن تقادي هذه التعيينات، ينبغي تطبيق نفس الضمانات التي تنطبق على التعيينات الدائمة، بما فيها الاختيار على أساس الجدارة، والشفافية، وإتاحة سبل المراجعة. وينبغي النظر في فترات ابتعاد اللجوء دون أن يؤدي شغل المنصب بصفة مؤقتة أو بالإلابة إلى منح ميزة غير مستحقة أو إلى تسهيل ممارسة تأثير في التعيينات الدائمة اللاحقة أو المزيد من التعيينات المؤقتة.

### باء - المعايير

#### المبدأ 4: الجدارة (النزاهة والتدريب والقدرة) بوصفها المعيار الحاكم

##### المبدأ التوجيهي

42- ينبغي أن يسترشد اختيار القضاة وتعيينهم في المقام الأول بمعيار الجدارة وأن يستند إلى المعايير المنصوص عليها في القانون، مع مراعاة ثلاثة عناصر رئيسية: (أ) النزاهة و/أو حسن السيرة؛ و(ب) التدريب و/أو المؤهلات؛ و(ج) القدرة و/أو الأهلية و/أو المهارات. وينبغي تقييم هذه المعايير باستخدام أساليب موضوعية وقابلة للتحقق وشفافة. وينبغي أن يصبح الاختيار على أساس الجدارة أكثر صرامة بشكل تدريجي كلما ارتفع مستوى التعيينات في التسلسل الهرمي القضائي. ويجوز أن تؤخذ الأقدمية في الاعتبار في عملية التقييم، لكن لا يمكن أن تحل محلها.

##### المضمون المعياري

43- أوضحت الاجتهادات القضائية الأوروبية أن وجود "محكمة" في دولة تحكمها سيادة القانون يعني ضمناً وجود قضاة اختيروا على أساس الجدارة، وأن اتباع عملية تعيين صارمة أمر ضروري لضمان اختيار المرشحين الأفضل تأهيلاً وكذا للحفاظ على ثقة الجمهور<sup>(20)</sup>. وتلتقي معايير البلدان الأمريكية عند نفس الالتزام الأساسي: ينبغي أن يستند الاختيار حصراً إلى الجدارة الشخصية والقدرة المهنية من خلال إجراءات موضوعية تعكس المهام المطلوب أداؤها، وتضمن تكافؤ الفرص من دون امتيازات مفرطة<sup>(21)</sup>.

44- ولا تقتصر الجدارة على الأداء الأكاديمي أو المهارات التحليلية أو المعرفة القانونية. وإنما تشمل أيضاً النزاهة والتدريب والقدرة. وتتطوي النزاهة على حسن التقدير واستقلال الشخصية، بينما تشمل القدرة مهارات التواصل بين الثقافات والمعرفة التي تعكس تنوع المجتمع. ويتطلب التعيين على أساس الجدارة

(20) European Court of Human Rights, *Guðmundur Andri Ástráðsson v. Iceland*, Application No. 26374/18, Judgment, 1 December 2020, paras. 219–222.

(21) Inter-American Court of Human Rights, *Reverón Trujillo v. Venezuela*, Judgment, 30 June 2009, paras. 71–73.

أيضاً وجود آليات تحول دون اختيار من يفتقرون إلى الكفاءة أو إلى النزاهة، وتتيح، في إطار مراعاة الأصول القانونية، التصدي لحالات الفساد أو عدم الكفاءة بمجرد اكتشافها في مرشح قضائي.

45- ويجب ألا يستتسخ الاختيار على أساس الجدارة مفاهيم "التميز" التي تنطوي على إقصاء جنساني أو على أشكال إقصاء أخرى. ولذا، ينبغي تصميم معايير الاختيار وأساليب التقييم وتطبيقها من أجل القضاء على التحيز المباشر وغير المباشر ودعم قيام سلك قضائي متنوع يعكس على وجه العموم المجتمع الذي يخدمه.

#### التوصيات

46- ينبغي للدول أن تحدد المواصفات المطلوبة لكل منصب وأن تنشر مصفوفات كفاءات توضح المؤهلات والمهارات والسمات المطلوبة في المرشحين. وقد يكون من المفيد بوجه خاص استخدام مؤشرات معلنة توفر أدوات تقييم محدّدة، وموضوعية، وقابلة للقياس الكمي عند الاقتضاء. وينبغي أن تستند قرارات التعيين والترقية إلى المعايير المعمول بها، وأن تقوم على تقييم موضوعي للجدارة. وينبغي أن تكفل الضمانات القانونية والمؤسسية ألا تؤثر التفضيلات السياسية أو الانتماءات الأيديولوجية، أو أي اعتبارات دخيلة أخرى، في تحديد من يُختارون لدور قضائي.

#### المبدأ 5: تقييمات النزاهة قبل التعيين

##### المبدأ التوجيهي

47- تُعدّ النزاهة وحسن السيرة من المعايير المهمة في اختيار القضاة. ومن ثم، ينبغي إجراء تقييم للنزاهة قبل عملية الاختيار أو الترقية أو في أثناءها، وذلك لحماية لياقة السلك القضائي وضمان ثقة الجمهور في إقامة العدل. وينبغي النص على هذه التدابير في القانون وتنفيذها بطريقة موضوعية ومتناسبة وغير تمييزية، وينبغي كذلك أن تقرن بضمانات مراعاة الأصول القانونية. وينبغي أن تكون هذه العمليات بمنأى عن التأثيرات السياسية حتى لا تُستخدم أداة لاستبعاد المرشحين لأسباب سياسية.

##### المضمون المعياري

48- ينبغي أن تكمل آليات تقييم النزاهة ما هو قائم مسبقاً من مدونات الأخلاقيات القضائية، وينبغي أن تصمّم على نحو يتيح تقييم استقامة المرشح القضائي أو حسن سيرته تقييماً دقيقاً. وقد يشمل ذلك التحقق من الإقرارات المالية ومن الامتثال للمعايير الأخلاقية والمهنية الأساسية، حسبما يعرفها القانون. ولا يُعدّ تقييم النزاهة قبل التعيين بديلاً عن البحث الجنائي أو التأديبي: لا يحدد هذا التقييم ما إذا كانت جريمة قد ارتكبت، وإنما يحدد ما يتعلق بالنزاهة من مخاطر وشواغل قد تجعل المرشح غير مناسب لتولي منصب قضائي.

49- وليست الضمانات الإجرائية أمراً اختيارياً. وينبغي أن تتولى مؤسسة مستقلة إجراء التدقيق السابق للتعين، حيث تقوم عادةً بجمع المواد المطلوبة من المرشحين ومن السلطات المعنية، وتوجه أسئلة إلى المرشحين في حال وجود شكوك، وتخلص في النهاية إلى قرار معلّل. وتُعدّ إمكانية الاطلاع على المواد وقدرة المرشح على الرد على الشواغل المثارة عنصرين أساسيين لضمان الإنصاف. ويمكن أن يُسمح بتحويل عبء الإثبات في نطاق محدود: بمجرد أن تحدد الهيئة المقيّمة شواغل ملموسة تتعلق بالنزاهة، تجوز مطالبة المرشح بأن يقدم معلومات من شأنها أن تبديد هذه الشواغل، لكن معيار الإثبات المعمول به يجب أن يقدر العواقب. فقد يكفي وجود شكوك جدية، أو عبء مماثل، لأن العاقبة هي انتقاء أهلية الشخص للانضمام إلى السلك القضائي أو لتولي منصب قضائي معيّن.

- 50- وأخيراً، تتطلب تدابير الإفصاح المالي قدرًا من المعايير. فقد يخدم الإفصاح عن الأصول بشفافية أهدافاً مشروعة في مجال مكافحة الفساد، لكن المطالب المفرطة التطفل (مثل التحقيقات المالية غير المحددة النطاق، أو الإقرارات المتعلقة بالامتلاكات التي لا صلة لها بأية مخاطر جدية، أو نشر معلومات مالية شديدة التفصيل)، قد تُعد، إذا طُلبت في مرحلة الاختيار، غير ذات صلة، أو تمييزية في تأثيرها، أو قسرية في تطبيقها عندما تكون "الموافقة" الممنوحة غير حقيقية. وعندما يُطلب الإبلاغ عن الأصول، ينبغي أن يكون ذلك مبرراً، ومقيداً بإطار ضيق، ومحاطاً بضمانات؛ وقد يكون للمطالبة بإفصاح أوسع نطاقاً ما يبررها في حالة التعيينات في المحاكم العليا، على أن يكون ذلك في إطار محدّد قانوناً ومتناسب.
- 51- ويلاحظ المجلس الاستشاري للقضاة الأوروبيين أن التدقيق في القضاة فيما يتصل بالفساد قد يساء استخدامه لإقصاء القضاة "غير المرغوب فيهم" سياسياً، ويجب تقييم هذا الخطر بعناية عند تصميم نظم التمحيص المتعلقة بالنزاهة<sup>(22)</sup>.

#### التوصيات

- 52- ينبغي للدول أن تضع أطراً قانونية واضحة تنظم إجراءات تقييم النزاهة في سياق عمليات تعيين القضاة. وينبغي أن يدوّن في القانون، أو في لوائح ملزمة، نطاق هذه الفحوصات وأساليبها ومعايير الإثبات المطبقة فيها، وذلك كي يقيّم المرشحون وفقاً لمعايير موضوعية وقابلة للتحقق، لا وفقاً لاعتبارات تقديرية أو غير رسمية. وينبغي أن تركز تقييمات النزاهة على المسائل التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمنصب القضائي، مثل تضارب المصالح، أو سوء السلوك الجسيم، أو الفساد، أو أي سلوك آخر يتنافى مع ممارسة المهام القضائية. ومن الضروري أن تضمن آليات الإشراف عدم استخدام إجراءات التحقق من النزاهة أداة لإقصاء المرشحين لأسباب سياسية أو أيديولوجية أو لغيرها من الأسباب غير اللائقة، مع الحفاظ في الوقت نفسه على الضمانات المناسبة لحماية الخصوصية ومراعاة الأصول القانونية.

#### المبدأ 6: تطبيق معايير موضوعية ومحددة سلفاً تطبيقاً عادلاً

##### المبدأ التوجيهي

- 53- ينبغي تحديد المعايير التي تحكم اختيار القضاة وتعيينهم مسبقاً، وصياغتها صياغة موضوعية ومحددة تحديداً كافياً، وإتاحة إمكانية اطلاع الجمهور عليها، وإكسابها صفة الإلزام القانوني، وتطبيقها بإنصاف من خلال أساليب تقييم تستند إلى الأدلة. وينبغي ألا تعدّل تلك المعايير في أثناء سير العملية، وألا يستعاض عنها في الواقع العملي بأحكام تقديرية.

##### المضمون المعياري

- 54- تكمن الضمانة الأولى في الطابع المعياري الذي تتسم به المعايير نفسها. ولطالما شددت الهيئات الأوروبية على أنه ينبغي للسلطات المسؤولة عن اختيار القضاة وتعيينهم أن تضع معايير وأساليب تقييم موضوعية ومحددة سلفاً وأن تنشرها وتعلّلها، وأن تتيح تلك المعايير والأساليب إجراء عمليات تحقّق وتمحيص، وذلك بسبل منها تقييم عمل المرشحين وسلوكهم استناداً إلى معلومات ذات صلة قابلة للتحقق منها<sup>(23)</sup>. ويُعدّ التشديد على الصرامة والشفافية في المنهجية عنصراً أساسياً من كفالة اختيار أكفأ المرشحين والحفاظ على ثقة الجمهور في القضاء.

(22) Consultative Council of European Judges, Opinion No. 21 (2018), para. 28.

(23) European Court of Human Rights, *Guðmundur Andri Ástráðsson v. Iceland*, Judgment, para. 221.

55- وتقتضي الموضوعية أيضاً الدقة. فينبغي أن تكون المعايير محددة بما يكفي لمنع اللجوء إلى التفسير الذاتي أو استخدامها كمرشحات للإقصاء، بما في ذلك بالاعتماد على الصور النمطية. وعلى النقيض من ذلك، فإن المتطلبات التي تصاغ بوضوح ويمكن التحقق منها بموضوعية (مثل الحدود الدنيا للمؤهلات المهنية المطلوبة، أو إجراءات التحقق من النزاهة القائمة على مؤشرات محددة) تتوافق أكثر مع المعايير الدولية، شريطة أن تدرج في صكوك تنظيمية تضمن الامتثال لها وقابليتها للإنفاذ. وينبغي مواءمة المتطلبات المتعلقة بالخبرة مع طبيعة المنصب المعني: فما قد يشكل متطلبات مناسبة لمستوى المبتدئين لن يكون كافياً على الأرجح لشغل مناصب عليا أو قيادية.

56- وأخيراً، لا تستبعد الموضوعية التكيف مع السياق، ولكن ينبغي لها أن تحد منه. وحيثما استدعت الشواغل الهيكلية حلولاً مخصصة، كما هو الحال في الولايات القضائية الصغيرة جداً التي تعاني من محدودية المرشحين المؤهلين، أو في السياقات التي يؤثر فيها الإقصاء أو التمييز الهيكليين في فرص بعض المرشحين، ينبغي تنظيم كل خروج عن المعايير العامة وإسناده إلى أسباب محددة وتأثيره تأطيراً محكماً، حتى لا تصبح المرونة وسيلة للتعسف أو لممارسة سلطة تقديرية غير مقيدة<sup>(24)</sup>.

#### التوصيات

57- ينبغي للدول أن تكرر، في القانون أو في لوائح ملزمة، معايير موضوعية تنظم المناصب القضائية والتعيين فيها. وبعد الإعلان عن وظيفة شاغرة، ينبغي أن تظل تلك المعايير ثابتة طوال العملية، وذلك لكي يقيم المرشحون استناداً إلى معايير مستقرة ومحددة سلفاً، لا على أساس معايير تخضع للتعديل خلال عملية الاختيار.

#### المبدأ 7: التنوع والتمثيلية

##### المبدأ التوجيهي

58- يُعد ضمان أن يجسد السلك القضائي تنوع سكان البلد أساسياً لتحقيق المساواة وإتاحة إمكانية جدية للجوء إلى العدالة. وعدم التمييز في الالتحاق بالسلك القضائي يفرضه قانون حقوق الإنسان، وتقتضي المساواة الفعلية اتخاذ خطوات محددة لضمان التنوع القضائي. فوجود قضاء تمثيلي يعزز مشروعية المحاكم ومصداقيتها لدى الجمهور. ومن ثم، ينبغي تصميم أطر التعيين على نحو يدعم المساواة الفعلية ومشاركة الجميع من خلال تدابير شرعية وشفافة، مع ضمان أن يظل الاختيار والتعيين قائمين على الجدارة.

##### المضمون المعياري

59- ينبغي تصميم أطر الاختيار وتطبيقها على نحو يكفل، في إطار معايير الاختيار وإجراءاته، أن يجسد تشكيل السلك القضائي تنوع المجتمع. ويجب على الدول أن تكفل، على وجه الخصوص، قدرة الفئات التي تعاني حالياً أو عانت تاريخياً من التمييز أو الإقصاء، أو غير الممثلة بقدر كاف، بما في ذلك النساء والأقليات والشعوب الأصلية والأشخاص المنحدرون من أصل أفريقي والأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المنتمون إلى مجتمع الميم الموسع والفئات الأخرى التي يحميها قانون حقوق الإنسان، على تحقيق تمثيل ملائم.

(24) Venice Commission, Opinion No. 695/2012, document CDL-AD(2013)018, para. 86



60- ويجوز اعتماد تدابير لتعزيز التنوع، بما في ذلك التدابير الخاصة المؤقتة والسياسات الموجهة، والحصص حال وجود ما يسوغها، بصورة مشروعة شريطة أن تكون هذه التدابير متوافقة مع متطلبات الملاءمة وألا تُستخدم ذريعة للتعسف أو للحيد عن مبدأ الجدارة.

61- وعلى العكس من ذلك، يجب فحص شروط الأهلية فيما يتصل بالإقصاء غير المباشر. فشرط الجنسية والسن، مثلاً، مقبولة عموماً لدى الهيئات الدولية، لكن البنود الفضاضة المتعلقة بالصحة أو بالإعاقة، وخصوصاً عندما تصاغ صياغةً تتطوي على وصم، تتنافى مع معايير حقوق الإنسان وتندرج بتكريس عراقيل غير شرعية. وقد يكون للمتطلبات اللغوية دور مشروع، لكن وضع عتبات بالغة الصرامة قد يؤدي إلى تضيق قاعدة المرشحين دون داعٍ. وينبغي ألا يكون للتوقعات الثقافية القائمة على الافتراضات الجنسية، كذلك المتعلقة بتقديم الرعاية أو بإجازات الوالدية، أي دور في عمليات الاختيار أو التعيين.

#### التوصيات

62- ينبغي للدول أن تكفل تضمن معايير الجدارة المهارات المتعلقة بالكفاءة في البيئات المتنوعة. وينبغي لها أن تتخذ تدابير دائمة لتوسيع قاعدة المرشحين المؤهلين لشغل المناصب القضائية، وأن تعالج العوائق الهيكلية التي تحد من مشاركة الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً. ويشمل ذلك الاستثمار في مبادرات الإعداد المبكر طويلة الأجل، وبرامج الإرشاد الوظيفي والتطوير المهني، وقبول ترشح المهنيين العاملين في المجال القانوني الذين ربما لا تقود خبراتهم عادةً إلى التعيين في مناصب قضائية. وحيثما وُجدت تفاوتات مستعصية، جاز للدول أن تعتمد آليات شرعية للتمييز الإيجابي، بما في ذلك التدابير الخاصة المؤقتة، شريطة أن تتسم هذه الآليات بالشفافية والتناسب، وأن تتوافق مع مبدأ الاختيار على أساس الجدارة.

63- وينبغي لأطر التعيين أن تكفل أيضاً أن تجسد الهيئات المسؤولة عن التوظيف والاختيار التنوع وتضم أعضاء من خلفيات اجتماعية مختلفة، وذلك للحد من خطر أن تستسخ عمليات التقييم التحيزات الراسخة. وينبغي للدول أن تعمل مع منظمات المجتمع المدني ومع الخبراء ذوي المعرفة المفيدة من أجل الاستعراض المنتظم لشروط الأهلية وأساليب التقييم والهيكل المهنية، بغية تحديد العوائق غير المباشرة التي تحول دون المشاركة، وينبغي لها أيضاً أن تجمع، باستخدام نهج قائم على حقوق الإنسان في التعامل مع البيانات، بيانات مصنفة عن طلبات الترشح والتعيينات وأن تنشرها، وذلك لرصد التقدم المحرز نحو سلطة قضائية تجسد تنوع المجتمع الذي تخدمه.

#### المبدأ 8: قواعد الحيادية في الاختيار والتعيين

##### المبدأ التوجيهي

64- ينبغي لأطر التعيينات القضائية أن تكفل كون الأشخاص المختارين لشغل المناصب القضائية بمنأى عن أي تضارب غير معلن في المصالح، وعن أي تشابكات سياسية غير ملائمة، وما سوى ذلك من الظروف التي قد تثير شكوكاً معقولة بشأن حيادهم. وينبغي أن تتضمن نظم الاختيار والتعيين قواعد واضحة ومنصوصاً عليها قانوناً ومتناسبة بشأن حالات التعارض، وبشأن الإفصاح عن المصالح ذات الصلة، وكذلك، عند وجود مسوغ، بشأن القيود أو فترات الابتعاد المتعلقة بالمناصب أو الأنشطة السياسية السابقة، وذلك لمنع الهيمنة الحزبية وغيرها من أشكال التأثير غير المبرر على السلطة القضائية.

## المضمون المعياري

65- تشكل القواعد المتعلقة بالتعارض في مرحلة التعيين جزءاً من الضمانات المؤسسية لاستقلال القضاء. وهي تدابير مبررة بقدر ما تحمي نزاهة عملية الاختيار وتقلل من خطر تعيين مرشحين على الرغم من وجود روابط أو مصالح أو علاقات تبعية من شأنها أن تخل باستقلالهم وحيادهم، أو تبدو كذلك. وينبغي أن تكون هذه القواعد قادرة على تبديد الشكوك المعقولة، وقت التعيين، بشأن قدرة المرشح على ممارسة المهام القضائية من دون تأثير خارجي وبالحياد المطلوب في المنصب القضائي.

66- وينبغي النص قانوناً على القيود المفروضة على الأهلية، بما في ذلك حالات عدم الأهلية الناجمة عن شغل مناصب أو أداء وظائف تتعارض مع العمل القضائي، وعلى متطلبات الإفصاح، وعند الضرورة، على فترات الابتعاد اللاحقة أو السابقة فيما يتعلق بالنشاط السياسي، وينبغي أيضاً أن تصاغ هذه القيود بقدر من الوضوح والدقة يكفي للحد من السلطة التقديرية. وتتطوي الأحكام التي تترجى تعريف حالات التعارض أو الاستثناءات ذات الصلة إلى تشريعات مستقبلية، من دون الإشارة إلى نطاقها، على خطر التطبيق الانتقائي أو التعسفي. ويقتضي مبدأ التناسب أيضاً ألا تصاغ هذه القواعد صياغةً فضفاضة إلى درجة استبعاد مرشحين للمناصب القضائية بسبب أنشطة شرعية ومنخفضة المخاطر لا علاقة لها بحياد القضاء.

67- وينبغي إجراء تقييم لتحديد ما إذا كانت ارتباطات المرشح السابقة أو أدواره أو سلوكه أو مصالحه، في السياق الاجتماعي والمؤسسي المعني، يمكن أن تدفع مراقباً متعقلاً ومطلعاً إلى التشكيك في استقلال ذلك المرشح أو في حياده في حال تعيينه. وقد يبرر ذلك فرض قيود فيما يتعلق ببعض المناصب السياسية أو الأدوار الحزبية أو الأنشطة الأخرى المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بممارسة النفوذ في المجال العام أو الخاص، شريطة أن تظل هذه القيود مبررة موضوعياً ومتناسبة مع المنصب المعني.

68- ولتفادي استخدام اللوائح ذات الصلة سلاحاً، يجب صياغتها بدقة ووفقاً لمبدأ التناسب. فقد تؤدي فترات الابتعاد المفرطة الطول إلى تضيق قاعدة المرشحين على نحو غير مبرر، وخصوصاً في الولايات القضائية الصغيرة، في حين أن الصيغ الغامضة، من قبيل تلك التي تحظر "الانخراط النشط في حزب"، تفتح الباب أمام التطبيق الانتقائي بهدف استبعاد مرشحين بعينهم، ولذلك ينبغي توضيحها من خلال معايير موضوعية<sup>(25)</sup>.

69- وينبغي للشفافية خلال مرحلة التعيين أن تعزز هذه الضمانات. وينبغي لأطر التعيين أن تكفل قدرًا ملائمًا من الإفصاح عن الارتباطات أو المصالح أو الوظائف السابقة التي قد يكون لها تأثير في حيادية المرشح، وذلك مع احترام الحدود المشروعة المتعلقة بالخصوصية وحرية تكوين الجمعيات وغيرها من الحقوق المحمية.

## التوصيات

70- ينبغي للدول أن تضع قواعد واضحة تنظم التعيينات القضائية فيما يتعلق بالتعارض والإفصاح وفترات الابتعاد، وذلك منعاً لتضارب المصالح وصوناً لمظهر الحياد وحقيقته. وينبغي أن تحدد أطر التعيين، مسبقاً وعلى نحو موضوعي، ما يتصل بالأهلية أو بالتعيين من مصالح أو ارتباطات أو وظائف أو أنشطة سابقة، كما ينبغي أن تضمن كون أي قيود ناتجة عن ذلك شرعية ومتناسبة وقابلة للمراجعة.

## جيم - عملية الاختيار والتعيين في المجال القضائي

### المبدأ 9: الشفافية في عملية الاختيار والتعيين

#### المبدأ التوجيهي

71- ينبغي أن تتسم عمليات اختيار القضاة وتعيينهم بالشفافية في مراحلها الرئيسية، لا سيما في المناصب العليا أو عندما تديرها سلطات حكومية أخرى. ويجب أن تتيح شروط الشفافية تمكين المجتمع المدني من ممارسة الرقابة الجماهيرية، والحفاظ على الثقة، والحد من إمكانية التعسف، مع احترام الحدود المشروعة اللازمة لحماية إقامة العدل على نحو سليم ولصون حقوق المرشحين، بما في ذلك الخصوصية. وبناءً على ذلك، ينبغي للدول أن تنشر، مقدماً وعلناً، الدعوات إلى التقدم بطلبات الترشح والإجراءات التي تبين الشروط والمعايير والمواعيد النهائية، حتى يتسنى لأي شخص يرى أنه يستوفي الشروط أن يتقدم لشغل المنصب القضائي ذي الصلة.

#### المضمون المعياري

72- تتفق هيئات حقوق الإنسان على مسألة أساسية، وهي أن اختيار القضاة وتعيينهم يجب أن يجرى من خلال عمليات تتسم بالشفافية والحيادية، وتقوم على معايير موضوعية، وتكون مفتوحة بقدر كافٍ للتمحيص بغية الحؤول دون التعسف والتدخلات غير المبررة والحفاظ على ثقة الجمهور<sup>(26)</sup>.

73- وتبدأ الشفافية بإتاحة المعلومات: بإعلانات الوظائف الشاغرة، والاختصاصات، وشروط الأهلية، ومعايير الاختيار، والمواعيد النهائية، ينبغي أن تُنشر مقدماً وبقدر كافٍ من اتساع نطاق النشر ووضوح المعلومات وحسن التوقيت يكفل أن تكون فرصة التقدم للوظيفة حقيقية وعادلة، وليست مرهونة بشبكات غير رسمية أو بالوصول التفضيلي<sup>(27)</sup>.

74- ولا يمكن اختزال الشفافية في نشر القواعد مع إبقاء المراحل الحاسمة غامضة. فيجب أن تكون العملية ميسورة الفهم وقابلة للمراجعة: ينبغي أن تكون القرارات الرئيسية قابلة للتمحيص، وينبغي أن تكون القرارات (بما فيها التي تؤثر على الانقضاء الأولي للمرشحين واختيارهم وتعيينهم) معللة بالقدر اللازم لتقييد الهامش التقديري وللسماح بالطعن الفعال. وقد انتقدت هيئات حقوق الإنسان نظم التعيين التي تتسم بانعدام الشفافية وغياب التبرير<sup>(28)</sup>.

75- وقد تعزز جلسات الاستماع أو المقابلات العلنية المساءلة والشفافية، وخصوصاً فيما يتعلق بالتعيينات في المناصب العليا، شريطة أن يجري الإعداد لها إعداداً ملائماً، وأن تنقيد بمعايير محددة سلفاً، وأن يُدرأ عنها الأداء الاستعراضي الحزبي. ويشجّع بشدة أن يتاح للجمهور الاطلاع على سير المرشحين الذاتية وأن تتاح للمجتمع المدني فرصٌ للإدلاء بدلوه خلال جلسات الاستماع.

76- ومن المهم الإشارة إلى أن الهدف المبتغى لا يتمثل في تحقيق أكبر قدر ممكن من الإفصاح بأي ثمن. فقد تنشأ عن بعض الطرائق، كاشتراط تقديم أسباب علنية لحالات التصويت المؤيد، مخاطر التعرض لضغوط أو وجود مخاوف بشأن الإقصاء، ولذا، ينبغي صياغة قواعد الإفصاح على نحو يعزز

(26) [CCPR/C/LVA/CO/4](#)، الفقرة 32، و [A/HRC/44/47/Add.2](#)، الفقرتان 100 و 111.

(27) [A/HRC/44/47/Add.2](#)، الفقرتان 30 و 31، و Inter-American Court of Human Rights, *Reverón Trujillo v.* و Venice Commission, Opinion و *Venezuela*, Judgment, 30 June 2009, paras. 72 and 73. No. 712/2013, document CDL-AD(2014)008, para. 76.

(28) انظر [CCPR/C/MKD/CO/3](#) و [A/HRC/47/15](#).

الثقة من دون تعريض المرشحين أو متخذي القرار لضغوط لا داعي لها أو لانتهاك الخصوصية أو للإضرار بسمعتهم. وبالمثل، ينبغي تنظيم نشر نتائج التقييم على نحو يتيح إمكانية معرفة النتائج والطعن فيها من دون تحويل التقييم إلى أداة للإضرار بالسمعة. وفي بعض السياقات، قد يتحقق توازن أنسب بنشر النتائج (بصيغة ناجح/راسب، مثلاً) مع تقييد الاطلاع على تفاصيل الاختبارات الدقيقة (مثل درجات التقييم المحددة). وينطبق ذلك بوجه خاص على أعضاء السلك القضائي الحاليين.

77- وأخيراً، ليست السرية وحدها ما يخل بالشفافية، بل يخل بها أيضاً تعُد الإجراءات المفردة. فالنظم التي تتعدد فيها الجهات الفاعلة والخطوات، من دون وضوح، قد تبدو نظماً مفتوحة، بينما هي تزيد في الواقع من محفزات الترتيبات غير الرسمية؛ ولذا، ينبغي أن تتسم العملية بما يكفي من سهولة الفهم والتوثيق والتعليل لإتاحة إمكانية تتبع القرارات الرئيسية، من دون أن تبلغ من التعُد ما يجعلها أرضاً خصبة للمحسوبية أو للفساد.

#### *التوصيات*

78- ينبغي للدول أن تتحقق من أن عمليات تعيين القضاة تتسم بقدر كاف من الشفافية يتيح التمحيص الجدي وكسب ثقة الجمهور. وينبغي أن يشمل ذلك، على الأقل، الإعلان مقدماً عن الوظائف الشاغرة، ونشر شروط الأهلية ومعايير الاختيار، وتقديم معلومات واضحة عن الإجراءات والمواعيد التي تحكم هذه العملية. وينبغي، حيثما كان ذلك ملائماً، أن تعلن القوائم الأولية للمرشحين المختارين، وأن تُشَفَّع القرارات النهائية بأسباب توضح كيفية تطبيق المعايير. وينبغي الاحتفاظ بسجلات للمراحل الرئيسية للعملية وإتاحة الاطلاع عليها، على نحو يمكن من التحقق من نزاهة الإجراءات ومن مراجعتها وفقاً للقانون.

### **المبدأ 10: المساواة في إتاحة الفرص وعدم التمييز**

#### *المبدأ التوجيهي*

79- ينبغي أن تكفل عمليات اختيار القضاة وتعيينهم الحق في تقلد الوظائف العامة على أساس المساواة، وينبغي أن يراعى في تصميم تلك العمليات وتطبيقها تمكين جميع المرشحين المؤهلين من التنافس على قدم المساواة، من دون تمييز أو تفرقة تعسفية.

#### *المضمون المعياري*

80- ليست المساواة في إتاحة الفرص أمراً ثانوياً بالنسبة لاستقلال القضاء؛ بل هي جزء من ضماناته المؤسسية. ولذا، ينبغي أن تجمع أطر التعيين بين الاختيار على أساس الجدارة وبين الإجراءات التي تكفل تكافؤ فرص الالتحاق بالسلك القضائي والسعي إلى الارتقاء أو الترقى داخله بمختلف أشكالها، وذلك من خلال منافسة مفتوحة ومن دون معاملة تعسفية لا مساواة فيها. وينبغي أن تكون المعايير التي تميز فيما بين المرشحين مرتبطة بمتطلبات المنصب، ومحددة تحديداً موضوعياً، ومطبقة تطبيقاً متسقاً. أما أوجه التفرقة التي هي بمثابة أوجه إقصاء مقنعة، أو التي توسع نطاق السلطة التقديرية على حساب تكافؤ الشروط، فإنها تتنافى مع واجب إجراء عمليات الاختيار في ظروف تتسم بالمساواة وعدم التمييز.

#### *التوصيات*

81- ينبغي للدول أن تعامل المساواة في إتاحة الفرص بوصفها مسألة تصميم ومساءلة. وينبغي إخضاع نظم التعيين لتقييمات دورية تنظر في تأثيرها في المساواة، مدعومةً بجمع ونشر منهجين لبيانات

مصنفة عن طلبات الترشح، وعن القوائم الأولية، وعن التعيينات. وينبغي للدول أن تضمن أيضاً توفر الترتيبات التيسيرية المعقولة في الواقع العملي وقابليتها للإنفاذ، حتى لا تشكل الإعاقة أو غيرها من الخصائص المحمية عائقاً بحكم الواقع أمام الالتحاق بالسلك القضائي.

#### المبدأ 11: المقابلات وأساليب التقييم

##### المبدأ التوجيهي

82- ينبغي تصميم أساليب التقييم، بما فيها المقابلات، على نحو يتيح تحديد الجدارة من خلال إجراءات موضوعية ومتسقة وقابلة للتتبع.

##### المضمون المعياري

83- يمكن أن تدعم المقابلات التقييم الذي يستند إلى الجدارة، شريطة أن تكون منظمة لا مجرد حيز لإبداء التفضيلات لا يخضع لأي إرشادات: ينبغي أن يستند منح العلامات فيها إلى معايير محددة سلفاً، وأن تجزى في ظروف متكافئة (بما في ذلك طرح أسئلة متناظرة)، وأن تسجل، على نحو يكفل شفافية العملية ويمكن من تبرير نتائجها.

84- ويمكن أن تعزز أشكال التقييم التحريرية الموضوعية من خلال اختبار المعارف والمهارات على نحو قابل للتحقق. وفي حال استخدامها، ينبغي أن يكون لنتائجها دور مهم في القرار النهائي. وقد يكون النموذج المختلط الذي يجمع بين الاختبارات التحريرية والمقابلات المنظمة هو الخيار الأفضل للتوفيق بين الكفاءة التقنية وبين تقييم الصفات المهنية والخبرة. وقد تكون للاختبارات التحريرية أهمية خاصة لضمان الجودة ولتوسيع فرص الالتحاق بالمستويات الدنيا من السلك القضائي، بما في ذلك بالحد من تأثير الشبكات غير الرسمية. وغالباً ما تقم هذه الاختبارات المعرفة القانونية، والقدرة على التحليل والكتابة وعلى الاستدلال القانوني التطبيقي. ويجوز للتعيينات في المناصب العليا أن تركز، على نحو مشروع، تركيزاً أكبر على السجل المهني المثبت، ما دام أسلوب التقييم موضوعياً ومعللاً. وأياً كان النموذج المستخدم، تظل الضمانات الأساسية ضد التعسف هي تدوين الإجراءات وشفافيتها، واشتراط تعليل قرارات التعيين. أما بالنسبة للمناصب العليا، فإن عقد جلسات استماع أو مقابلات علنية أعد لها إعداداً ملائماً قد يعزز الانفتاح والمساءلة، وذلك إذا أُديرت بطريقة تراعي إنصاف العملية وتحول دون تحويل التقييم إلى منافسة سياسية.

##### التوصيات

85- ينبغي للدول أن تضمن كون المقابلات وأساليب التقييم الأخرى منظمة وقائمة على معايير، وإجراءها في ظروف متكافئة بالنسبة لجميع المرشحين. وقد أظهرت التجارب الحديثة أهمية طرق التقييم التي تختبر القدرة على الاستدلال التطبيقي، مثل دراسات الحالة أو محاكاة كتابة الأحكام القضائية. وينبغي اعتماد ضمانات مناسبة للحوول دون أن يصبح إجراء مقابلة مادةً للتغطية الإعلامية المبالغ فيها أو للتسييس المفرط، على نحو يخل بعدالة التقييم أو بنزاهته. وينبغي لهيئات التعيين أن تحتفظ بسجلات للمقابلات وللتقييمات تكفي لإجراء مراجعة لعملية التعيين عند الضرورة.

## المبدأ 12: اتخاذ القرار والأسباب

### المبدأ التوجيهي

86- ينبغي أن تستند القرارات المتعلقة باختيار القضاة وتعيينهم إلى معايير محددة سلفاً، وأن تكون معللة ومدونة بطريقة تتيح التمييز والمراجعة الفعالة وتعزز المشروعية وثقة الجمهور اللازمتين لسلطة قضائية مستقلة.

### المضمون المعياري

87- يجب أن تُتخذ قرارات التعيين من خلال تقييم المرشحين في ضوء معايير محددة مسبقاً، ويجب أن تكون معللة لمنع التعسف وإتاحة إمكانية تمحيصها. وينبغي، حيثما قامت هيئة تقييم بتقييم المرشحين، أن توضّح أسباب تقييماتها، وينبغي أن تتاح للمرشح المعني إمكانية الطعن في تلك التقييمات أمام هيئة مختصة. وينبغي الاحتفاظ بسجلات للمداولات وللقرارات لضمان إمكانية التتبع وإتاحة إجراء مراجعات مجددة، بما في ذلك المراجعات التي تجريها المحاكم أو هيئات المراجعة المختصة. وينبغي أن تكون العلنية محدودة ولكن ذات مغزى: ينبغي إتاحة الاطلاع على التوصيات وأسباب الاختيار، بقدر ما يكون ذلك متوافقاً مع المصالح المشروعة المتعلقة بالسرية، لكي تكون عملية التعيين مفهومة وجديرة بالحفاظ على ثقة الجمهور؛ وعلى العكس من ذلك، فإن الغموض وعدم ذكر الأسباب بقوضان إمكانية المراجعة ومصادقية العملية.

### التوصيات

88- ينبغي للدول أن تلزم هيئات التعيين بتقديم أسباب مكتوبة تبين الكيفية التي طبقت بها المعايير المحددة سلفاً. وحيثما كان النشر ملائماً، ينبغي الإفصاح عن الأسباب مع تدخلات تحريرية متناسبة كغاية بحماية الخصوصية والمصالح المشروعة الأخرى. وينبغي أرشفة السجلات الأساسية وحفظها ضماناً لإمكانية التتبع وتمكيناً من إجراء مراجعات فعالة.

## المبدأ 13: التوقيت وتولي المنصب

### المبدأ التوجيهي

89- ينبغي أن تضمن أطر التعيين اليقين القانوني والاستمرارية المؤسسية من خلال النص على إجراء عمليات التعيين وفقاً للقانون وعلى أن يتولى المعيّنون مناصبهم في غضون فترة زمنية معقولة. ويجب ألا تقضي الشواغر إلى حالات فراغ مؤسسي، ويجب ألا يترك الانتقال من الاختيار إلى التعيين وتولي المنصب مفتوحاً أمام جداول زمنية مرتجلة أو خاضعة لتسويات سياسية.

### المضمون المعياري

90- إن تولى المنصب القضائي ليس مجرد إجراء إداري شكلي. فهو يدل على اكتمال "عملية التعيين الملائمة" التي تعترف بها المعايير الدولية بوصفها خطوة أساسية على طريق إرساء استقلال القضاء<sup>(29)</sup>. وقد يؤدي التأخير في تشكيل المحاكم أو في ملء الشواغر أو في تمكين القضاة المعيّنين من تولى مناصبهم إلى خلق فراغ قانوني، يترك المحاكم من دون قضاة لفترات طويلة. وهذا يضعف وظيفتها

Inter-American Court of Human Rights, Reverón Trujillo v. Venezuela, Judgment, 30 June 2009, (29) paras. 71–74.

المؤسسية ويولد مخاطر جسيمة تتعلق بإمكانية اللجوء إلى العدالة. ويؤدي التأخير أيضاً إلى خلق ظروف تبرّر فيها التدابير "المؤقتة" التي تتخذها السلطة التنفيذية أو التشريعية أو القضائية بأنها أمر ضروري، لكنها تُستخدم أداةً للتلاعب بالتعيينات، وهو ما يشكل تدخلاً يتعارض مع استقلال القضاء<sup>(30)</sup>.

91- ولذلك، ينبغي أن تنص الأطر القانونية على تسلسل واضح وغير خاضع للسلطة التقديرية بدءاً من الاختيار ووصولاً إلى التعيين الرسمي وأداء اليمين، مدعوم بمواعيد نهائية محددة لتولي المنصب وبآليات انتقالية مقيدة بإحكام لا يجوز استخدامها لتعليق الضمانات العادية ولا لإعادة النظر في نتائج أغلق ملفها<sup>(31)</sup>. فالاستمرارية لا تتحقق بالارتجال، بل من خلال قواعد تجعل إكمال العملية إلزامياً ولا يمكن التراجع عنه إلا بالاستناد إلى أسباب واتباع إجراءات محددة سلفاً<sup>(32)</sup>.

#### التوصيات

92- ينبغي للدول أن تضع جداول زمنية واضحة لكل مرحلة من مراحل عملية التعيين، وأن تضمن خضوع السلطات المسؤولة للمساءلة عن الامتثال. وينبغي لها أيضاً أن تنشر بيانات عن المناصب الشاغرة وعن الفترات الزمنية اللازمة لشغلها، وذلك من أجل رصد حالات التأخير وتعزيز الشفافية المؤسسية.

#### المبدأ 14: طرق الطعن في التعيينات

##### المبدأ التوجيهي

93- ينبغي للدول أن تكفل توفير سبل فعالة للطعن في المخالفات التي تحدث في عمليات اختيار القضاة وتعيينهم. وينبغي أن تكون هذه الآليات مستقلة ومتاحة ببسر وقادرة على توفير إنصاف فعال ومناسب التوقيت، وذلك من أجل حماية استقلال القضاء وضمان شرعية التعيينات على صعيد الممارسة العملية.

##### المضمون المعياري

94- لا تعتمد نزاهة نظم التعيين على تصميمها مسبقاً تصميماً محكماً فحسب، بل تعتمد أيضاً على توفر سبل الانتصاف في حالة وقوع أخطاء إجرائية. وحيثما كانت قرارات التعيين النهائية محصنة من المراجعة القضائية، فقد تكون مقترحات الهيئة التي تقترح التعيين أو أعمالها هي المرحلة الوحيدة التي يمكن فيها تقييم شرعية العملية تقييماً مجدياً. ويجب أن تكون سبل الانتصاف فعالة في جوهرها: فالآلية التي "تفتقر إلى أي فاعلية حقيقية" ولا تقدم إلا "صورة سبيل انتصاف قضائي" لا تفي بمتطلبات ضمان الحماية القضائية<sup>(33)</sup>.

(30) African Court of Human and Peoples' Rights, *Samia Zorgati v. Republic of Tunisia*, Application No. 016/2021, Judgment, 13 November 2024, para. 86.

(31) انظر، على سبيل المثال: Lilongwe Principles and Guidelines on the Selection and Appointment of Judicial Officers, para. 3.9.

(32) Inter-American Court of Human Rights, *Apitz Barbera et al. ("First Court of Administrative Disputes") v. Venezuela*, Judgment, 5 August 2008.

(33) Court of Justice of the European Union, Case C-824/18, *A.B. and Others v. Krajowa Rada Sądownictwa*, Judgment, 2 March 2021, paras. 157 and 158.

95- وتتفق الإرشادات المقارنة على نقطتين. أولاًهما هي أن القرارات التي تتخذها هيئات التعيين ينبغي ألا تكون بمنأى عن التمهيد. وما دامت هذه القرارات تحدد إمكانية الالتحاق بالسلك القضائي وفقاً لشروط محددة قانوناً، فإنها تشكل أعمالاً قابلة للمراجعة، وذلك لضمان الامتثال للإجراءات المقررة، وتطبيق معايير موضوعية، وملاءمة الأسباب التي تستند إليها<sup>(34)</sup>. أما ثانيتهما، فهي أن النظم يجب أن تصمم على نحو يمنع الاستخدام التكتيكي لإجراءات المراجعة بسوء نية لإحداث شلل مؤسسي. وحيثما ما كان من شأن المراجعة أن تتيح الهيمنة الاستراتيجية على التعيينات أو عرقلة عرقلة متواصلة، قد يصبح استخدام آليات كسر الجمود ضرورياً<sup>(35)</sup>.

96- ويجب أن تكون سبل الانتصاف متوافقة مع الاستقرار الذي يتطلبه استقلال القضاء. فالقدرة على إعادة فتح ملفات التعيينات في المناصب القضائية العليا وإلغائها، من دون وضع حد زمني معقول، قد تضع القضية في حالة من عدم اليقين القانوني المستمر وتجعلهم تحت وطأة "تهديد مستمر من احتمال عزلهم من مناصبهم في أي وقت"<sup>(36)</sup>. وفي حالة ثبوت وقوع مخالفات جسيمة، يجب أن يكون النظام القانوني قادراً على فرض عواقب تحمي الحق في التقاضي أمام محكمة منشأة وفقاً للقانون. وقد يتعين إبطال الأحكام بوصفه تدبيراً تصحيحياً في الحالات التي تكون فيها النتائج قد تأثرت تأثراً ملموساً بقرارات اتخذها قضاء لا يستوفون الشروط التي يجب أن تتوفر في محكمة مستقلة ومحيدة منشأة وفقاً للقانون<sup>(37)</sup>.

#### التوصيات

97- ينبغي للدول أن تضمن إتاحة سبل المراجعة القضائية أو الدستورية في حال حدوث مخالفات في عمليات الاختيار والتعيين كان لها تأثير جوهري في نتائجها. وينبغي أن تكون هذه المراجعة مقيدة بإطار زمني وأن يكون لها أثر إيقافي فوري عند الاقتضاء. وينبغي أن تتيح سبل الانتصاف معالجة العواقب الناجمة عن العيوب الإجرائية الملموسة، وأن تكون في الوقت نفسه ضيقة النطاق من أجل ضمان اليقين القانوني. وينبغي إدراج ضمانات تكفل عدم استخدام طلبات المراجعة وسيلة لعرقلة عملية التعيين، وينبغي كذلك أن تُستخدم آليات كسر الجمود عند الحاجة. وتتبع معالجة المشكلات التي تكشفها دعاوى مراجعة متعددة على صعيد نُظمي.

#### المبدأ 15: مشاركة الجمهور

##### المبدأ التوجيهي

98- ينبغي أن يكون الباب مفتوحاً أمام تمحيص عمليات اختيار القضاة وتعيينهم في المحاكم والهيئات القضائية العليا (المحاكم العليا والمحاكم الدستورية)، بما في ذلك إتاحة فرص للمجتمع المدني ولأصحاب المصلحة الآخرين، في إطار منظم، للاطلاع على المعلومات وتقديم ملاحظات معللة وإثارة

(34) Venice Commission, Opinion No. 1015/2021, document CDL-AD(2021)015, paras. 69 and 70; and Opinion No. 1233/2025, document CDL-AD(2025)021, para. 47.

(35) Venice Commission, Opinion No. 1148/2023, document CDL-AD(2023)039, para. 50; and Opinion No. 928/2018, document CDL-AD(2018)015, para. 43.

(36) Inter-American Court of Human Rights, *Constitutional Tribunal (Camba Campos et al.) v. Ecuador*, Judgment, 28 August 2013, para. 179.

(37) Court of Justice of the European Union, Case C-487/19, *W.Ż.*, Judgment, 6 October 2021, paras. 155–161, in particular paras. 160 and 161; and Venice Commission, Opinion No. 1238/2025, document CDL-AD(2026)002.



مخاوف مبررة على نحو يفيد عملية تقييم المرشحين إفادة ملموسة. وإذا ما نُظمت هذه المشاركة العامة بطرق تعزز الحوار والشفافية والمساءلة، فإنها يمكن أن تعزز ثقة الجمهور من دون أن تسيئ العملية.

#### المضمون المعياري

99- تعتبر المعايير الدولية مشاركة المجتمع المدني ضماناً تحمي من استخدام السلطة التقديرية استخداماً غير مقيد ومن التأثير غير اللائق. وقد أكدت لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان أهمية أن يتيح للقطاعات المجتمعية تمحيص إجراءات التعيين، بسبل منها وضع آليات من قبيل عقد جلسات استماع أو مقابلات منظم تنظيماً جيداً تتيح للجمهور ولل منظمات غير الحكومية وللجهات الفاعلة المعنية الأخرى فهم المعايير، وتقديم معلومات ذات صلة، والإعراب عن مخاوفها أو تأييدها المشفوعين بمبرراتهما<sup>(38)</sup>.

100- ومع ذلك، يجب تصميم آليات المشاركة بحذر. فعند دمج ممثلي المجتمع المدني في مراحل الاختيار، ينبغي أن تحدّد شروط تعيينهم وعملهم مسبقاً، بالاستناد إلى إجراءات شفافة وشفافية، وأن يُتجنب التدخل السياسي.

#### التوصيات

101- ينبغي للدول أن تضيف الطابع المؤسسي على فرص مشاركة المجتمع المدني المنظمة في عمليات تعيين القضاة، على أن تكون مدعومة بشفافية كافية بشأن الإجراءات والمعايير والمعلومات المتعلقة بالمرشحين. وينبغي لآليات المشاركة أن تحترم مراعاة الأصول القانونية بالنسبة للمرشحين ولمتخذي القرار، وأن تشمل على ضمانات للحماية من الإساءات والمضايقات ومن العرقلة المسيئة. وينبغي للدول أيضاً أن تضمن كون أطر المشاركة مجدية وشاملة للجميع ومتاحة ببسر، على نحو يمكن مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة الاجتماعية من المشاركة بطريقة مفيدة ومسؤولة.

(38) Inter-American Commission on Human Rights, *Guarantees for the Independence of Justice Operators: Towards Strengthening Access to Justice and the Rule of Law in the Americas* (2013), document OE/A/Ser.L/V/II. Doc.44, paras. 81 and 82.