



المرأة في السلطة القضائية:
إزالة الحواجز وزيادة الأعداد
دراسة الحالة الفلسطينية



الأمم المتحدة
الاقتصاد
ESCWA

Distr.
LIMITED

E/ESCWA/ECW/2018/TP.1
10 December 2018
ORIGINAL: ARABIC

اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)

المرأة في السلّطة القضائيّة: إزالة الحواجز وزيادة الأعداد

دراسة الحالة الفلسطينية



الأمم المتحدة
بيروت، 2018

لا تنطوي التسميات المستخدمة في هذا التقرير، ولا طريقة عرض مادته، على أي رأي كان للأمانة العامة للأمم المتحدة أو أي من المنظمات السابق ذكرها بشأن المركز القانوني لأي بلد، أو إقليم، أو مدينة، أو منطقة، أو بشأن سلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

المحتويات

الصفحة

v	شكر وتقدير
1	مقدمة

الفصل

2	أولاً- الخلفية القانونية والسياسات ذات الصلة، وأثرها على دخول المرأة إلى سلك القضاء وتقدمها فيه
2	ألف- موجز حول النظام القضائي في فلسطين
8	باء- الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية وواقع مشاركة المرأة على الصعيد الكمي
18	ثانياً- واقع المرأة في القضاء (تحليل نتائج المقابلات والمناقشات)
18	ألف- الدخول الى سلك القضاء ودوافعه
21	باء- المعوقات في العمل اليومي
23	جيم- المعوقات في التقدم الوظيفي
24	دال- المبادرات المتوفرة حالياً والداعمة للمرأة في القضاء
27	ثالثاً- الخلاصة النتائج العامة والتوصيات على الصعيد الوطني
27	ألف- النتائج العامة
27	باء- التوصيات على المستوى الوطني

قائمة الجداول

11	1- عدد ونسبة الرجال والنساء القضاة في القضاء النظامي
11	2- توزيع القاضيات في الدرجات القضائية من مجموع عدد القضاة
11	3- عدد ونسب الرجال والنساء الأعضاء في النيابة العامة بالمحاكم النظامية
13	4- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء الشرعي
15	5- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء الدستوري
16	6- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء العسكري
17	7- أعداد الرجال والنساء من القضاة من في كافة الجهات القضائية

قائمة الأشكال

3	1- توزيع المحاكم النظامية في الأراضي الفلسطينية
4	2- هيكلية مجلس القضاء الأعلى في المحاكم النظامية

شكر وتقدير

نتقدم بالشكر الجزيل والتقدير الوافر لسعادة القاضي الدكتور أحمد الأشقر على المساهمة التطوعية الفاعلة التي قدمها لإنجاز هذه الورقة البحثية وتقديم خبراته للباحث في مجال التحليل وإمكانية الوصول لتنفيذ المقابلات ونقاشات مجموعتي العمل المركزة والتي ساهمت بشكل كبير في إخراج هذا التقرير إلى حيز الوجود.

مقدمة

يتجه كلٌّ من المؤسسات الحقوقية الدولية وخبراء حقوق الإنسان إلى تبني الفكرة القائلة بأنّ القضاء على التمييز ضد المرأة لا يقتضي فقط القضاء على القوانين التمييزية، بل يحتاج أيضاً إلى معالجة التطبيق المتحيز للقوانين. وفي هذا الإطار، ووفقاً للجمعية الدولية للقاضيات، فإن أحد أسباب المعالجة الفاعلة للقضاء على التمييز ضد المرأة هو "تعزيز وتمكين القاضيات من النساء اللواتي يمكن أن يساعدن في استئصال التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي، وإنهاء القوانين التمييزية، من خلال وجودهن في سلطة قضائية متجاوبة مع المساواة بين الجنسين، لتعزيز حقوق الإنسان للجميع". وفي ذات الإطار، وفي دراسة نشرتها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (إسكوا) في عام 2017 عن "التمثيل السياسي للمرأة في المنطقة العربية"، أشارت البيانات المتاحة إلى أن تمثيل النساء في الفروع القضائية للدول العربية لا يزال، على العموم، ناقصاً إلى حد كبير.

صادقت دولة فلسطين على إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) في عام 2014، وشهدت خلال السنوات الأخيرة تزايداً ملحوظاً في عدد النساء القاضيات. وعلى الرغم من ذلك، فلا يزال تمثيل النساء في السلطة القضائية ناقصاً إلى حد لافت، سواء أكان ذلك في المحاكم النظامية (المدنية والجزائية والإدارية)، أم الشرعية (الدينية)، أم الدستورية، أم العسكرية. وهي ذات الإشكالية التي تواجه العديد من النساء في البلدان العربية.

أهداف التقرير

يهدف هذا التقرير إلى تسليط الضوء على فلسطين كدراسة حالة لتمثيل المرأة في سلك القضاء، وذلك من خلال إجراء تحليل للأطر القانونية والسياسية والإدارية ذات الصلة بدخول المرأة وتقديمها الوظيفي في السلطة القضائية الفلسطينية؛ وتحليل نتائج مجموعتي المناقشة المركزة؛ وإجراء مقابلات مع عينة من القاضيات تشمل كافة درجات المحاكم وأنواعها، مع التركيز على وجود المرأة في القضاء (آليات الوصول والأرقام حسب نوع المحكمة).

منهجية البحث

تعتمد منهجية وضع التقرير على استعراض الأطر الهيكلية والقانونية للقضاء الفلسطيني، ومن ثمّ رسم ملامح واقع مشاركة المرأة فيه، وتحليل مجموعة التداخلات التشريعية والواقعية ذات الصلة، وتحليل نتائج المقابلات ومجموعي العمل المركزة، ومن ثمّ استخلاص النتائج وتقديم توصيات تهدف إلى زيادة مشاركة المرأة في السلطة القضائية.

نطاق البحث

يشتمل البحث على دراسة كافة أنماط القضاء في فلسطين على حد سواء، وهي: القضاء النظامي، والقضاء الشرعي، والقضاء الدستوري، والقضاء العسكري.

أولاً- الخلفية القانونية والسياسات ذات الصلة، وأثرها على دخول المرأة إلى سلك القضاء وتقدمها فيه

يتناول هذا القسم الخلفية القانونية والسياسات ذات الصلة وأثرها على دخول المرأة إلى سلك القضاء وتقدمها فيه، وذلك من خلال قسمين: يتناول الأول موجزاً حول النظام القضائي في فلسطين. أما القسم الثاني فيستعرض الإطار القانوني، وسياسات التعيين والترقية، وواقع مشاركة المرأة على الصعيد الكمي.

ألف- موجز حول النظام القضائي في فلسطين

يقوم النظام القضائي في فلسطين على أساس توزيع الاختصاص القضائي بين أربعة أنماط قضائية، وهي: القضاء النظامي، والقضاء الشرعي، والقضاء الدستوري، والقضاء العسكري. ويتبع كل نمط جهة إدارية مستقلة، ما يستدعي بياناً موجزاً لكل واحد منها، بالإضافة إلى التعريف بمعهد القضاء الذي يضطلع بتأهيل العاملين في السلك القضائي.

1- القضاء النظامي

قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002، الصادر بتاريخ 2002/6/14، هو الذي ينظم عمل القضاء النظامي في فلسطين. وينيط القانون بمجلس القضاء الأعلى وبرئيسه، الذي هو أيضاً رئيس المحكمة العليا، صلاحيات إدارة شؤون السلطة القضائية، ومن بينها تعيين القضاة وترقيتهم وإجراء التشكيلات القضائية من نقل وندب وإعارة، وتنظيم عمل المحاكم وتقسيمها إلى دوائر متخصصة، وتدريب القضاة، والتفتيش في أعمالهم، والإجراءات التأديبية، وغير ذلك من المسائل ذات الصلة.

وتطبيقاً للمادة 37 من قانون السلطة القضائية، أصدر الرئيس الفلسطيني بتاريخ 2003/5/14 المرسوم الرئاسي رقم 8 والقاضي بتشكيل مجلس القضاء الأعلى الدائم، والمكون من 9 أعضاء. وكان هذا الإجراء في غاية الأهمية بالنسبة لتوحيد إدارة السلطة القضائية، وتعزيز استقلالها، وتكريس مبدأ الفصل بين السلطات¹.

ينضوي في إطار القضاء النظامي العديد من محاكم القضاء العادي، وكذلك المحكمة العليا التي تتكون من محكمتي النقض ومحكمة العدل العليا بصفتها محكمة قضاء إداري تقوم على درجة واحدة فقط.

ويقوم النظام القضائي العادي على التقاضي على درجتين. ومحاكم الدرجة الأولى وهي: محكمة الصلح ومحكمة البداية بصفتها الابتدائية. أما محاكم الدرجة الثانية فهي: محكمة البداية بصفتها محكمة استئناف للأحكام والقرارات الصادرة عن محاكم الصلح، ومحاكم الاستئناف للنظر في الأحكام والقرارات الصادرة عن محكمة البداية بصفتها الابتدائية. في حين تنعقد محكمة النقض كمحكمة "قانون" للنظر في كافة الأحكام الصادرة بصفة نهائية عن محاكم القضاء العادي المختلفة.

تتوزع المحاكم النظامية في فلسطين في كافة المناطق الفلسطينية، حيث يوجد في الضفة الغربية وقطاع غزة 34 محكمة، مصنفة كما يلي:

1 أنظر: التقرير السنوي السادس للسلطة القضائية، رام الله - فلسطين، حزيران/يونيو 2011، ص. 17.

- محاكم الصلح: ويبلغ عددها 13 في الضفة الغربية، و6 في قطاع غزة؛
- محاكم البداية: ويبلغ عددها 8 في الضفة الغربية، و3 في قطاع غزة؛
- محاكم الاستئناف: وتتألف من محكمة استئناف القدس، ومحكمة استئناف رام الله، ومحكمة استئناف غزة؛
- المحكمة العليا: وهي تتكون من محكمتي العدل العليا (محكمة القضاء الإداري) ومحكمة النقض؛
- المحاكم المتخصصة وهي: محكمة جرائم الفساد، ومحكمة استئناف ضريبة الدخل، ومحكمة الجمارك البدائية والاستئنافية، ومحكمة استئناف ضريبة الدخل في غزة، ومحكمة الجنايات الكبرى، ومحاكم الأحداث².

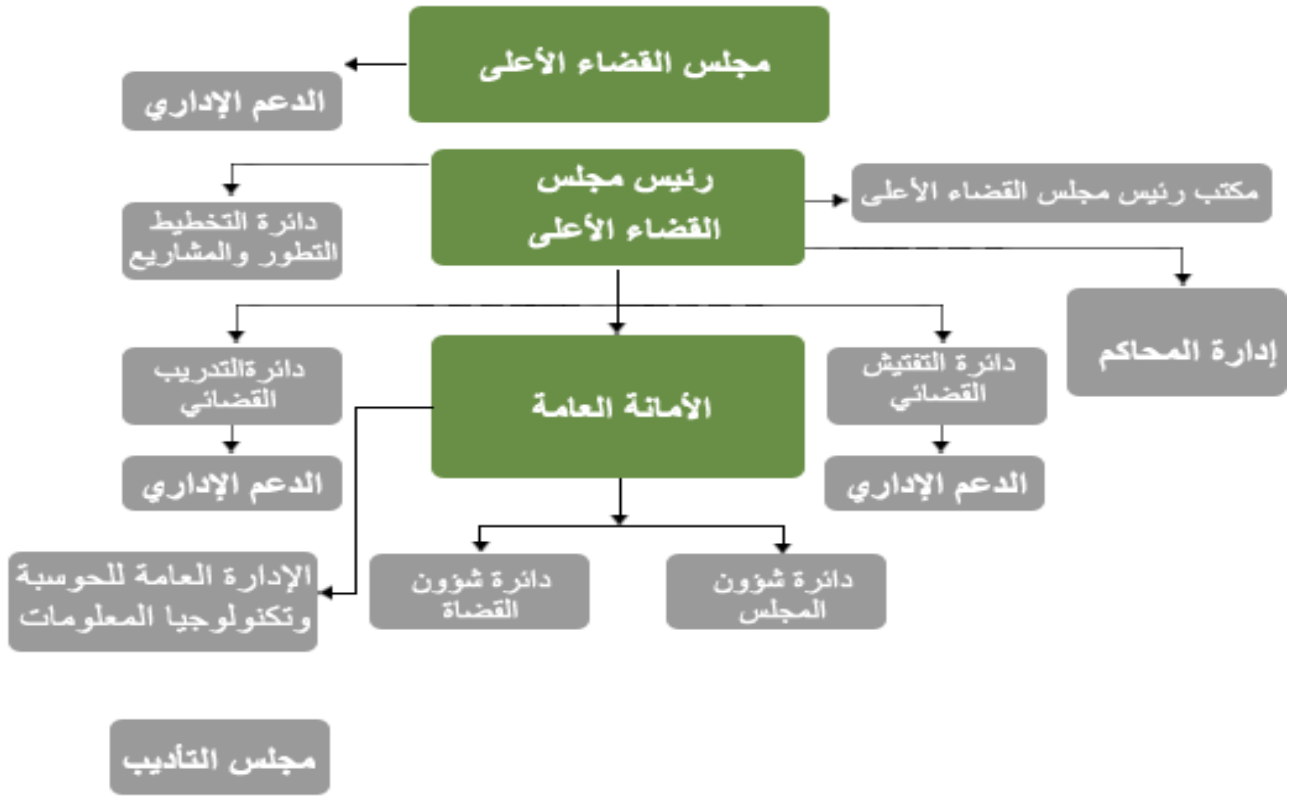
الشكل 1- توزيع المحاكم النظامية في الأراضي الفلسطينية



المصدر: الموقع الرسمي لمجلس القضاء الأعلى على الرابط التالي:
https://www.courts.gov.ps/details_ar.aspx?id=cS93ZZa3807012acS93ZZ

2 أنظر: الموقع الرسمي لمجلس القضاء الأعلى في فلسطين، على الرابط التالي:
http://www.courts.gov.ps/details_ar.aspx?id=prcdJoa22842072aprcdJo

الشكل 2- هيكلية مجلس القضاء الأعلى في المحاكم النظامية



المصدر: الموقع الرسمي لمجلس القضاء الأعلى على الرابط التالي:

https://www.courts.gov.ps/details_ar.aspx?id=JEtp8za38070120aJEtp8z

وتعتبر المحاكم النظامية هي صاحبة الولاية العامة وتتعدد اختصاصاتها في النظر في القضايا الجزائية والمدنية والتجارية والعمالية وقضاء الأحداث وذلك تبعا للقوانين السارية، لا سيما قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 5 لسنة 2001³.

2- القضاء الشرعي

يتبع القضاء الشرعي في فلسطين، من الناحية الإدارية، ديوان قاضي القضاة ومجلس القضاء الأعلى الشرعي. وأنشئ ديوان قاضي القضاة كمؤسسة حكومية ترتبط مباشرة برئيس دولة فلسطين بناء على المرسوم الرئاسي رقم 1994/1. ويتمتع ديوان قاضي القضاة باستقلال إداري ومالي كسائر وزارات ومؤسسات دولة فلسطين.

وبتخصص القضاء الشرعي في تطبيق قوانين محددة، وهي: قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم 1959/31م، وقانون أصول المحاكمات الشرعية رقم 1965/12م، وقانون الأحوال الشخصية رقم 1976/61م،

3 للمزيد حول اختصاصات المحاكم النظامية في فلسطين أنظر قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 5 لسنة 2001 على الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/Legislation/GetLegConsFT.aspx?Ink=2&LegPath=13857>.

وقانون حقوق العائلة رقم 1954/69م، وقانون المحامين الشرعيين رقم 1952/12م، وقانون تشكيل المحاكم الشرعية رقم 1972/19م⁴.

ويعتبر القضاء الشرعي في فلسطين قضاءً مستقلاً عن باقي قطاعات السلطة القضائية، ويختص في النظر في منازعات الأحوال الشخصية. وتتألف المحاكم الشرعية من المحكمة الشرعية الابتدائية، ومحكمة الاستئناف الشرعية، والمحكمة العليا الشرعية، وتندرج في هذا الإطار نيابة الأحوال الشخصية⁵.

وتتوزع المحاكم الشرعية الابتدائية في كافة المحافظات لكونها تمثل الدرجة الأولى من درجات التقاضي. وتناط بها أعمال كثيرة مثل حق القضاء والفصل في المنازعات، والنظر في قضايا الأحوال الشخصية للمسلمين، والفحص الطبي وإجراءات عقود الزواج، وقضايا الميراث ورعاية الأيتام، وإصدار الأحكام في دعاوي النفقات، والطلاق، والحضانة، والوقف، والديات.

وتعتبر محكمة الاستئناف الشرعية محكمة من الدرجة الثانية، حيث تنظر في القضايا الواردة إليها من المحكمة الابتدائية وذلك بموجب المواد 135-152 من قانون أصول المحاكمات الشرعية رقم 31 لسنة 1959م والمعمول به بموجب المرسوم الرئاسي 1994/1م. وتتولى محاكم الاستئناف النظر في القضايا التي تنظر وجوباً من محكمة الاستئناف الشرعية بموجب المادة 138 من قانون أصول المحاكمات الشرعية، حيث يكون قرار المحكمة الابتدائية موقوف النفاذ على تصديقه من قبل محكمة الاستئناف الشرعية، وكذلك النظر في القضايا التي ترفع من أحد المتخاصمين خلال ثلاثين يوماً من صدور الحكم عن المحكمة الابتدائية أو التبليغ إذا كان الحكم غيابياً، وتبت فيها محكمة الاستئناف الشرعية حسب الأصول، وذلك بموجب المادة 137 من قانون أصول المحاكمات الشرعية.

كما ترفع محكمة الاستئناف الشرعية بعض القضايا إلى المحكمة العليا الشرعية التابعة لها بموجب قانون المحكمة العليا، حيث يكون القرار الاستئنافي موقوف النفاذ لحين تأييده من قبل المحكمة العليا الشرعية.

وشكلت المحكمة العليا الشرعية بموجب مرسوم رئاسي صدر بتاريخ 2003/9/19، وهي محكمة قانون على غرار محكمة النقض والتميز في القضاء النظامي، وهي بذلك رأس هرم القضاء الشرعي، وينظم عملها قانون أصول المحاكمات الشرعية⁶.

3- القضاء الدستوري

يعتبر القضاء الدستوري في فلسطين قضاءً مستقلاً عن باقي قطاعات السلطة القضائية، ويخضع لإدارة رئيس المحكمة وجمعيتها العمومية. ويتولى القضاء الدستوري في فلسطين محكمة مركزية واحدة هي المحكمة

4 أنظر، الموقع الرسمي لديوان قاضي القضاة على الرابط التالي:

http://www.kudah.pna.ps/ar_page.aspx?id=keYhnpa1896843729akeYhnp

5 للمزيد أنظر، الموقع الرسمي لديوان قاضي القضاة على الرابط التالي:

http://www.kudah.pna.ps/ar_page.aspx?id=TQi2Zoa1926348072aTQi2Zo

6 أنظر، الموقع الرسمي لديوان قاضي القضاة على الرابط التالي:

http://www.kudah.pna.ps/ar_page.aspx?id=FhdER2a1911120024aFhdER2

الدستورية العليا التي تمارس الرقابة الدستورية المركزية، وذلك بموجب قانون المحكمة الدستورية رقم 3 لسنة 2006، وتختص هذه المحكمة بما يلي:

- (أ) الرقابة على دستورية القوانين والأنظمة؛
- (ب) تفسير نصوص القانون الأساسي؛
- (ج) تفسير التشريعات إذا أثارت خلافاً في التطبيق، وكان لها من الأهمية ما يقتضي تفسيرها؛
- (د) الفصل في تنازع الاختصاص بين السلطات؛
- (هـ) الفصل في تنازع الاختصاص بين الجهات القضائية وبين الجهات الإدارية ذات الاختصاص القضائي؛
- (و) الفصل في النزاع الذي يقوم بشأن تنفيذ حكمين نهائيين متناقضين صادر أحدهما من جهة قضائية أو جهة ذات اختصاص قضائي والآخر من جهة أخرى منها؛
- (ز) البت في الطعن بفقدان رئيس السلطة الوطنية الأهلية القانونية وفقاً لأحكام البند (1/ج) من المادة 37 من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م⁷.

وتشكلت المحكمة الدستورية بموجب القرار رقم 57 لسنة 2016م بشأن تشكيل المحكمة الدستورية العليا الصادر عن رئيس دولة فلسطين بتاريخ 2016/3/31⁸، حيث تضمن قرار التشكيل الأولي تعيين تسعة أعضاء قضاة من الذكور، ولم يشمل التعيين أعضاء من النساء.

4- القضاء العسكري

يعتبر القضاء العسكري في فلسطين قضاء مستقلاً عن باقي قطاعات السلطة القضائية، ويخضع لإدارة مجلس هيئة قضاء قوى الأمن. ويتكون القضاء العسكري من المحاكم العسكرية بمختلف درجاتها وفقاً لأحكام القانون رقم 2 لسنة 2018 بشأن الهيئة القضائية لقوى الأمن⁹. وتختص المحاكم العسكرية بالنظر في الجنايات ذات الشأن العسكري المرتكبة من قبل منتسبي قوى الأمن، ولا يمتد اختصاصها لمحاكمة المدنيين. ويتولى النائب العام العسكري صلاحية الإشراف على النيابة العسكرية من خلال مجلس هيئة قضاء قوى الأمن، وذلك وفقاً للتالي:

- (أ) المحكمة العسكرية المركزية: وتختص بالنظر في الجنايات ذات الشأن العسكري المرتكبة من قبل منتسبي قوى الأمن برتبة مساعد أول فما دون؛

7 أنظر، قانون المحكمة الدستورية العليا رقم (3) لسنة 2006م المنشور في العدد 62 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية) بتاريخ 2006/03/25 ص. 93.

8 أنظر: قرار رقم 57 لسنة 2016م بشأن تشكيل المحكمة الدستورية العليا المنشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 120، بتاريخ 2016/04/26، ص. 53.

9 منشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 140، بتاريخ 2018/02/13، ص. 7.

- (ب) المحكمة العسكرية الدائمة: وتختص بالنظر في كافة الجرائم ذات الشأن العسكري، ما لم يرد نص خاص يقيدھا، على أن يكون مرتكبھا من رتبة نقيب فما دون؛
- (ج) المحكمة العسكرية الخاصة: وتختص بالنظر في الجرائم ذات الشأن العسكري التي يرتكبھا الضباط من رتبة رائد فأعلى؛
- (د) محكمة الاستئناف العسكرية: وتختص بالنظر في الأحكام والقرارات الصادرة عن المحكمة العسكرية الدائمة بصفتھا محكمة أول درجة والمحكمة العسكرية الخاصة؛
- (هـ) محكمة الميدان العسكرية: تختص بالنظر في الجرائم ذات الشأن العسكري المرتكبة في زمن الحرب.

استنتاجات

- 1- تتعدد في فلسطين الجهات المخولة بإدارة شؤون السلطة القضائية، بحيث يخضع القضاء النظامي لصاحب الولاية العامة لمجلس القضاء الأعلى، ويخضع القضاء الشرعي لإدارة مجلس القضاء الشرعي، ويخضع القضاء الدستوري لإدارة رئيس المحكمة والجمعية العمومية للمحكمة، ويخضع القضاء العسكري لإدارة مجلس هيئة قضاء قوى الأمن.
- 2- تعتبر كل إدارة قضائية مستقلة بذاتها وتخضع لقانونها الخاص، بما في ذلك فيما يتعلق بشروط التعيين والترقية.
- 3- نتيجة لتعدد الإدارات القضائية، يمكن القول بأنه لا توجد آلية للتنسيق بين الجهات المخولة بإدارة السلطة القضائية، مما يوجب العمل مع كل جهة للبحث في آليات زيادة عدد القاضيات، وضمان تقدمهن الوظيفي.
- 4- نتيجة لتعدد الإدارات القضائية، فالسياسات الخاصة بالتعيين وإجراءاته القانونية تختلف من قطاع قضائي إلى آخر، مما يستوجب دراسة كل قطاع بشكل منفصل عن غيره.

5- المعهد القضائي الفلسطيني

أنشئ المعهد القضائي بموجب المرسوم رقم 6 لسنة 2008م بشأن المعهد القضائي، ويتمتع بشخصية اعتبارية وموازنة مستقلة ترفق بموازنة وزارة العدل.

يتألف المعهد من مجلس إدارة ومدير وعدد كاف من المدربين والمدرسين المؤهلين وكادر من الإداريين والفنيين اللازمين لتسيير أعمال المعهد ونشاطاته، وتحدد الوظائف في المعهد وتملاً الشواغر فيه وفقاً لهيكلية تنظيمية خاصة به يضعها المجلس ويوافق عليها مجلس الوزراء.

يهدف المعهد إلى إعداد كوادر مؤهلة لتولي الوظائف في القضاء والنيابة العامة، وإثراء الكفاءة والمستوى القانوني للقضاة وأعضاء النيابة العامة من خلال الدورات التي يعقدها¹⁰.

10 أنظر: مرسوم رقم (6) لسنة 2008م بشأن المعهد القضائي، منشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 76، بتاريخ 20/06/2008، ص. 14.

تولى إدارة المعهد القضائي ثلاثة قضاة، هم: القاضي أسعد مبارك، ومن ثمّ القاضي ثريا الوزير، وحالياً القاضي رشا حمّاد.

قام المعهد القضائي منذ تأسيسه بتخريج دفعة واحدة من حملة دبلوم العلوم القضائية، ولا توجد حالياً برامج للدبلوم القضائي ولكن المعهد يستمر في تقديم برامج تدريب للقضاة وأعضاء النيابة العامة وأركان العدالة في فلسطين.

باء- الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية وواقع مشاركة المرأة على الصعيد الكمي

كما تبين في القسم السابق، فنتيجة لتعدد الإدارات القضائية يمكن القول بأنه لا توجد آلية للتنسيق بين الجهات المخولة بإدارة السلطة القضائية، مما يوجب البحث مع كل جهة على حدة في آليات زيادة أعداد القاضيات وضمان تقدمهن الوظيفي. وتختلف السياسات الخاصة بالتعيين وإجراءاته القانونية من قطاع قضائي إلى آخر، وذلك تبعاً لكل قانون ينظم آليات وسياسات التعيين وشروطه، وسيستعرض التالي بالتفصيل الإطار القانوني لكل قطاع قضائي وواقع مشاركة المرأة فيه على الصعيد الكمي.

1- القضاء النظامي

(أ) الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية

يحدد قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002¹¹ شروط تعيين القضاة وترقيتهم في القضاء النظامي، وذلك وفقاً للتالي:

1- شروط التعيين

تنص المادة 16 من هذا القانون على أنه يشترط في من يولى القضاء:

- أ- أن يكون متمتعاً بالجنسية الفلسطينية وكامل الأهلية؛
- ب- أن يكون حاصلاً على إجازة الحقوق أو إجازة الشريعة والقانون من إحدى الجامعات المعترف بها؛
- ج- ألا يكون قد حكم عليه من محكمة أو مجلس تأديب لعمل مخل بالشرف ولو كان قد رد إليه اعتباره أو شمله عفو عام؛
- د- أن يكون محمود السيرة وحسن السمعة ولائقاً طبياً لشغل الوظيفة؛
- هـ- أن ينهي عضويته عند تعيينه بأي حزب أو تنظيم سياسي؛
- و- أن يتقن اللغة العربية.

11 منشور في العدد 40 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية) بتاريخ 2002/05/18، صفحة 9.

2- إجراءات شغل الوظائف القضائية

تنص المادة 18 من قانون السلطة القضائية على إجراءات شغل الوظائف القضائية، بحيث يكون شغل الوظائف القضائية بقرار من رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية بناء على تنسيب من مجلس القضاء الأعلى وفقاً لما يلي:

- أ- بطريق التعيين ابتداءً؛
- ب- الترقية على أساس الأقدمية مع مراعاة الكفاءة؛
- ج- التعيين من النيابة العامة؛
- د- الاستعارة من الدول الشقيقة.

3- شروط إشغال المناصب القضائية وفقاً للدرجة القضائية

أ- شروط تعيين قضاة محاكم الصلح والبداية والاستئناف أو عضواً بالنيابة العامة

تؤكد المادة 19 من قانون السلطة القضائية على أنه يجوز أن يُعين قاضياً في محاكم الصلح والبداية والاستئناف، أو عضواً بالنيابة العامة كل من:

- القضاة وأعضاء النيابة العامة السابقون؛
- المحامون؛
- أعضاء هيئة التدريس في كليات الحقوق وكليات الشريعة والقانون.

ويحدد مجلس القضاء الأعلى القواعد العامة لمدد الخبرة اللازمة للتعيين في كل درجة من درجات القضاء، والأعمال الأخرى التي يعتبرها نظيرة للعمل القضائي.

ب- شروط تعيين رئيس محكمة الاستئناف

تؤكد الفقرة 2 من المادة 19 من قانون السلطة القضائية على أنه "يشترط فيمن يعين رئيساً لمحكمة الاستئناف أن يكون قد جلس للقضاء بدوائر إحدى محاكم الاستئناف مدة لا تقل عن خمس سنوات".

ج- شروط تعيين رئيس وقضاة المحكمة العليا

تؤكد المادة 20 من قانون السلطة القضائية على أنه يشترط فيمن يعين قاضياً بالمحكمة العليا ما يلي:

- أن يكون قد شغل لمدة ثلاث سنوات على الأقل وظيفة قاضٍ بمحاكم الاستئناف، أو ما يعادلها بالنيابة العامة، أو عمل محامياً مدة لا تقل عن عشر سنوات؛
- يشترط فيمن يعين رئيساً للمحكمة العليا أو نائباً له أن يكون قد جلس للقضاء بدوائر المحكمة العليا مدة لا تقل عن ثلاث سنوات، أو عمل محامياً لمدة لا تقل عن خمس عشرة سنة.

وعلى مستوى الممارسة العملية في القضاء النظامي، يجري التعيين في الوظائف القضائية غالباً للمحامين الذين يستوفون شروط التعيين وسنوات الخبرة التي يقرها مجلس القضاء الأعلى كل مرة يعلن فيها عن حاجته

لتعيين قضاة، وذلك من خلال مسابقة قضائية تجري على مرحلتين: الأولى تتألف من امتحان تحريري، والثانية من مقابلة شفوية للناجحين في الامتحان التحريري. وشهدت سنوات سابقة، ولا سيما الأعوام 2005 و2006 و2007 و2008، اختيار العديد من القضاة في كافة الدرجات من العاملين في الأوساط الأكاديمية دون المرور بمسابقة للتعيين شريطة وجود خبرة لديهم في عمل المحاماة، وشملت تلك التعيينات النساء أيضاً.

وفي الغالب الأعم، يتلقى القضاة المُعيّنون التدريب من خلال دورة مكثفة تستمر لعدة أسابيع في المعهد القضائي الفلسطيني، وذلك على أيدي قضاة سابقين. ومن ثمَّ يُلحقون بالمحاكم للجلوس مع أحد القضاة ليتدربوا على التطبيق العملي لعدة أسابيع، وبعد ذلك يجري توزيعهم للعمل.

(ب) واقع مشاركة المرأة في القضاء النظامي والنيابة العامة

عُيّنَت أول امرأة في القضاء النظامي الفلسطيني في عام 1982. واستمر تعيين النساء في القضاء النظامي بعد إنشاء السلطة الوطنية الفلسطينية، فبلغ إجمالي عدد القضاة 247 قاضياً وقاضية في العام 2018¹²، عدد الرجال منهم هو 203 قاضٍ، وعدد النساء هو 44 قاضية. أي أنَّ نسبة القضاة الذكور من المجموع العام للقضاة تبلغ 82.2 في المائة، أما نسبة القاضيات فهي 17.8 في المائة فقط.

ومن الجدير بالذكر في هذا الإطار أنَّ العدد الإجمالي للقاضيات تصاعد بوتيرة ضعيفة في القضاء النظامي، على الرغم من أنَّ النص التشريعي لا يحول دون تعيين النساء في القضاء. وهذا التدني في نسبة النساء من القضاة يمكن إرجاعه إلى عدم توجه النساء لدراسة الحقوق إلا في فترة متأخرة من العقد الأخير، وعدم تقدمهن للوظائف القضائية، بالإضافة إلى عدم وجود إرادة لدى الجهات المختصة بإدخال العنصر النسائي في السلطة القضائية. وينسحب هذا أيضاً على الأعضاء في النيابة العامة الذين ينطبق عليهم قانون السلطة القضائية، فبلغت نسبة النساء من المجموع العام لأعضاء النيابة العامة 21 في المائة، بينما بلغت نسبة الرجال 79 في المائة¹³.

وضالّة عدد النساء العاملات في القضاء النظامي والنيابة العامة أدى إلى ندرة في النساء ذوات الخبرة المتراكمة في قطاع القضاء. وأدى ذلك بدوره، في ظل شروط الترقية التي تتطلب سنوات عديدة من الخبرة، إلى قلة عدد النساء اللواتي يتقدمن للمناصب القضائية العليا. وعلى سبيل المثال، فالقاضيات اللواتي جرى تعيينهن كأول نساء يعملن في الجهاز القضائي أصبحن الآن أعضاء في المحكمة العليا نتيجة مراكمة الخبرة، وتولّت إحداهنّ لفترة من الزمن رئاسة هيئة محكمة العدل العليا (محكمة القضاء الإداري) ورئاسة هيئة المحكمة العليا المختصة بنظر طعون القضاة، كما أصبحت أحدهنّ ولا تزال عضواً في مجلس القضاء الأعلى باعتبارها من أقدم قضاة المحكمة العليا في غزة. ومن جانب آخر، تولّت قاضية استئناف لسنوات عديدة رئاسة دائرة التخطيط وإدارة المشاريع، وهي من الدوائر الهامة في هيكلية مجلس القضاء الأعلى، وتولّت عقب ذلك إدارة المعهد القضائي، وهي في وقت إعداد هذا التقرير في إجازة بدون راتب لمرافقة زوجها للعمل خارج البلد. كما تولّت عدة قاضيات من درجات قضائية مختلفة منصب الأمين العام لمجلس القضاء وإدارة مركز الأبحاث، وكذلك إدارة المعهد القضائي حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة.

12 المصدر، قاعدة بيانات الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى، رام الله، الضفة الغربية، دولة فلسطين، الأعداد حتى تاريخ 2018/7/10.

13 أنظر، الحركة القضائية للنيابة العامة، الموقع الرسمي للنيابة العامة بدولة فلسطين بتاريخ 2018/6/26 على الرابط التالي: <https://bit.ly/2Hf3pZW>.

وقياساً على ذلك، يظهر جلياً أنّ مسألة مدد الخبرة والدرجة القضائية المتحصلة عنها، وفقاً للنصوص القانونية التي أشرنا لها في ما سبق، تؤثر بشكل كبير على المناصب القضائية العليا وكذلك إدارات مجلس القضاء الأعلى، ولها دور كبير في تحديد مدى تقدم النساء للمناصب القضائية العليا.

الجدول 1- عدد ونسبة الرجال والنساء القضاة في القضاء النظامي

الدرجة القضائية	مجموع عدد القضاة	عدد القضاة من الرجال	عدد القضاة من النساء
الصلح	87	63	24
البداية	77	67	10
رئيس بداية	8	7	1
الاستئناف	36	31	5
رئيس استئناف	3	3	0
العليا	34	30	4
نائب رئيس المحكمة العليا	1	1	0
رئيس المحكمة العليا	1	1	0
المجموع	247	203	44
النسبة المئوية	100%	82.2%	17.8%

المصدر: من قاعدة بيانات الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى، رام الله، فلسطين، آب/أغسطس 2018.

الجدول 2- توزيع القاضيات في الدرجات القضائية من مجموع عدد القضاة

الدرجة القضائية	عدد القاضيات في الضفة الغربية	عدد القاضيات في قطاع غزة	المجموع
الصلح	22	2	24
البداية	9	1	10
رئيس بداية	1	0	1
الاستئناف	5	0	5
رئيس استئناف	0	0	0
العليا	3	1	4
المجموع	38	4	44

المصدر: من قاعدة بيانات الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى، رام الله، فلسطين، آب/أغسطس 2018.

الجدول 3- عدد ونسب الرجال والنساء الأعضاء في النيابة العامة بالمحاكم النظامية

الدرجة	مجموع عدد أعضاء النيابة العامة	عدد أعضاء النيابة العامة من الرجال	عدد أعضاء النيابة العامة من النساء
نائب عام	1	1	0
مساعد نائب عام	2	2	0
رئيس نيابة	44	39	5
وكيل نيابة	110	82	28
معاون نيابة	0	0	0
المجموع	157	124	33
النسبة المئوية	100%	79%	21%

المصدر: من قاعدة بيانات الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى، رام الله، فلسطين، آب/أغسطس 2018.

2- القضاء الشرعي

(أ) الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية

يحدد قانون تشكيل المحاكم الشرعية رقم 19 لسنة 1972¹⁴ في المادة 3 الشروط الواجب توافرها فيمن يعين في القضاء الشرعي، حيث نصت هذه المادة على أنه يشترط فيمن يتولى القضاء الشرعي ما يلي:

- (1) أن يكون اردنياً متمتعاً بالأهلية الشرعية والمدنية الكاملة¹⁵؛
- (2) أن يكون قد أكمل السنة الثانية والعشرين من عمره على الأقل؛
- (3) أن يكون حاصلاً على الإجازة في القضاء الشرعي أو أن يكون حاصلاً على شهادة جامعية من كلية الشريعة الإسلامية أو من كلية حقوق تدرس فيها مواد الشريعة الإسلامية؛
- (4) أن لا يكون قد حكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف عدا الجرائم السياسية؛
- (5) أن لا يكون محكوماً من محكمة أو مجلس تأديبي لأمر مغل بالشرف ولو رد إليه اعتباره أو شمله عفو عام؛
- (6) أن يكون محمود السيرة حسن السمعة¹⁶.

وعلى مستوى الممارسة العملية في القضاء الشرعي، يضطلع موظفو المحاكم الشرعية بمهام التعيين في الوظائف القضائية، ويرشح لها المحامون ذوو الخبرة في الترافع أمام المحاكم الشرعية الذين يستوفون شروط التعيين وسنوات الخبرة التي يقررها ديوان قاضي القضاة كل مرة يعلن فيها عن حاجته لتعيين قضاة، وذلك من خلال مسابقة قضائية تجرى على مرحلتين: الأولى تتألف من امتحان تحريري، والثانية من مقابلة شفوية للناجحين في الامتحان التحريري. ويُدرَّب القضاة الشرعيون في غالب الأحيان من قبل زملائهم في المحاكم الشرعية عند مباشرتهم العمل.

(ب) واقع مشاركة المرأة في القضاء الشرعي

لربما يعود سبب عدم تعيين قاضيات في القضاء الشرعي إلى فكرة كانت سائدة بعدم جواز تولي المرأة للقضاء نتيجة تفسيرات دينية. وشكّل تعيين أول قاضيتين شرعيتين في عام 2009 اختراقاً كبيراً لتلك الفكرة. وتبع ذلك مرسومٌ رئاسي بتعيين أول قاضية ادعاء شرعية (في منصب رئيس النيابة الشرعية) في عام 2010 ليحقق اختراقاً جديداً على هذا الصعيد.

14 منشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني)، العدد 2357 بتاريخ 1972/05/06، ص. 834.

15 تجدر ملاحظة أنّ هذا القانون قد صدر في الحقبة الأردنية لذلك فإنّ مصطلح "أردنياً" الوارد في هذه المادة ينطبق على الفلسطيني وليس الأردني.

16 عُدلت المادة 3 من هذا القانون بموجب قانون معدل لقانون تشكيل المحاكم الشرعية رقم 18 لسنة 1973، المنشور في الجريدة الرسمية الأردنية (الحكم الأردني)، العدد 2405 بتاريخ 1973/02/17، ص. 171.

وعلى الرغم من أهمية الخروج من دائرة حظر تعيين النساء في القضاء الشرعي، إلا أنه ومنذ العام 2009 وحتى تاريخ إعداد هذه الدراسة لم تُعَيَّن أي قاضية أخرى. وأبقى هذا تواجد المرأة ضعيفاً إلى حد كبير في القضاء الشرعي، حيث يبلغ مجموع عدد القضاة 45 قاضياً وقاضية¹⁷، عدد الرجال منهم هو 42 قاض، وعدد النساء هو 3 قاضيات. أي أنَّ نسبة القضاة الذكور من مجموع القضاة هي 93.3 في المائة، ونسبة النساء هي 6.7 في المائة فقط.

وجرياً على ذلك، يبدو جلياً أنَّ عدم تواجد القضاة من النساء في المناصب القضائية العليا مرده بالأساس إلى حداثة تعيين النساء وندرته وانقطاعه منذ ما يزيد على الثماني سنوات، ما أدى بدوره إلى عدم قدرة النساء على مراكمة سنوات الخبرة اللازمة للترقية على ضوء النصوص القانونية، وإلى ضعف قدرة النساء على المنافسة الحقيقية للوصول إلى المناصب العليا في القضاء الشرعي.

وعلى الرغم من قلة عدد النساء في القضاء الشرعي، إلا أنه يلاحظ أنَّ الفترة الأخيرة شهدت تولي إحدى القاضيات مناصب إدارية بالغة الأهمية في ديوان قاضي القضاة، لتظهر المرأة كواجهة مؤثرة في إدارة الشأن القضائي والتأثير في السياسات العامة في القضاء الشرعي، إلا أنَّ ذلك يبقى في إطار محصور ودون وجود ضمانات لاستمرارية هذه الحالة.

الجدول 4- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء الشرعي

الدرجة القضائية (المحكمة)	مجموع عدد القضاة	عدد القضاة من الرجال	عدد القضاة من النساء
قاضي القضاة	1	1	0
المحكمة العليا الشرعية	4	4	0
هيئة محكمة الاستئناف الشرعية/إرام الله	3	3	0
هيئة محكمة الاستئناف الشرعية/نابلس	2	2	0
هيئة محكمة الاستئناف الشرعية/الخليل	3	3	0
المحاكم الابتدائية الشرعية	30	28	2
نيابة الأحوال الشخصية	1	0	1
الأمانة العامة لمجلس القضاء الأعلى الشرعي	1	1	0
المجموع	45	42	3
النسبة المئوية	100%	93.3%	6.7%

المصدر: الموقع الرسمي لديوان قاضي القضاة، مجلس القضاء الشرعي، على الرابط التالي: <http://www.kudah.pna.ps>، تاريخ التصفح، 2018/7/10.

17 حُلِّت البيانات من خلال مراجعة الموقع الرسمي لديوان قاضي القضاة، مجلس القضاء الشرعي، على الرابط التالي: <http://www.kudah.pna.ps>، تاريخ التصفح، 2018/7/10.

3- القضاء الدستوري

(أ) الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية

تحدد المادة 4 من قانون المحكمة الدستورية رقم 3 لسنة 2006¹⁸ شروط التعيين في المحكمة الدستورية، حيث تنص على أنه يشترط فيمن يعين عضواً بالمحكمة أن تتوافر فيه الشروط العامة اللازمة لتولي القضاء طبقاً لأحكام قانون السلطة القضائية، على ألا يقل عمره عن 40 عاماً، ويكون من بين الفئات الآتية:

- (1) أعضاء المحكمة العليا الحاليون والسابقون ممن أمضوا في وظائفهم ثلاث سنوات متصلة على الأقل؛
- (2) قضاة الاستئناف الحاليون ممن أمضوا في وظائفهم سبع سنوات متصلة؛
- (3) أساتذة القانون الحاليون أو السابقون في الجامعات الفلسطينية أو الجامعات المعترف بها في فلسطين ممن أمضوا في وظيفة أستاذ ثلاث سنوات متصلة على الأقل، أو أستاذ مشارك أمضى ست سنوات متصلة على الأقل، أو أستاذ مساعد أمضى تسع سنوات متصلة على الأقل؛
- (4) المحامون الذين مارسوا مهنة المحاماة عشرين سنة متصلة على الأقل؛
- (5) أعضاء النيابة العامة ممن أمضوا في وظيفة رئيس نيابة فأعلى خمسة عشر سنة متصلة على الأقل¹⁹.

وعلى مستوى الممارسة العملية في القضاء الدستوري، ونظراً لحدثة نشوء المحكمة، جرى التعيين الأولي لتشكيل المحكمة بدون مسابقة قضائية أو إعلان، وإنما بمرسوم رئاسي مباشر. إلا أن التعيين اللاحق ينبغي أن يجرى بتوصية من الجمعية العامة للمحكمة، وبمرسوم رئاسي باعتماد هذه التوصية، ولم يتم هذا حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة. ومن الجدير بالذكر أن القضاة الدستوريين لا يخضعون للتدريب قبل أو بعد توليهم للوظيفة القضائية.

(ب) واقع مشاركة المرأة في القضاء الدستوري

أحدث تشكيل المحكمة الدستورية في العام 2006 خلافاً كبيراً في واقع مشاركة المرأة في السلطة القضائية. فقد صدر التشكيل الأول للمحكمة دون أن يشمل أي قاضية فيه، فبلغ عدد القضاة في القضاء الدستوري الفلسطيني ثمانية قضاة²⁰ كلهم من الرجال، أي أنّ نسبة القضاة الذكور منهم هو 100 في المائة.

ومنذ صدور قرار التشكيل المذكور وحتى تاريخ إعداد هذه الدراسة لم تُعيّن أي قاضية في التشكيل القضائي للمحكمة الدستورية، على الرغم من أنّ المكتب الفني في هذه المحكمة توجد فيه نسبة كبيرة من الباحثات

18 منشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 62 بتاريخ 2006/03/25، ص. 93.

19 عدلت هذه المادة بموجب المادة 5 من قرار بقانون رقم 19 لسنة 2017م بشأن تعديل قانون المحكمة الدستورية العليا رقم 3 لسنة 2006، منشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 137 بتاريخ 2017/10/15، ص. 4، وتاريخ سريان التعديل هو 2017/11/15.

20 المصدر، قرار تشكيل المحكمة الدستورية العليا، منشور على موقع "المقتفي" على الرابط التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16799>، تجدر الملاحظة أنّ العدد كان تسعة أعضاء وانخفض إلى ثمانية بوفاة أحد أعضاء المحكمة.

القانونيات. ومن البديهي أنّ عدم وجود نساء في تشكيل المحكمة يشكل ضربة كبيرة لواقع مشاركة المرأة في القضاء في ظل الأهمية القصوى للقضاء الدستوري كحام للحقوق والحريات وقيم المساواة.

وقد يظهر للوهلة الأولى أنّ عدم مشاركة المرأة في القضاء الدستوري هو نتيجة عن عدم وجود خبرات نسائية تنطبق عليها الشروط اللازمة للتعيين على ضوء النصوص القانونية، ولكن في حقيقة الأمر، يبدو أنّ التشكيل الأولي لم يولي التقسيم وفقاً للنوع الاجتماعي أهمية كافية نظراً لطبيعة الظروف التي أحاطت بتشكيل المحكمة والمهام المنوطة بها في ظل الواقع الدستوري الراهن في فلسطين. فقد صدر قرار التعيين بمرسوم رئاسي من رئيس الدولة الذي يمتلك كامل الصلاحية بهذا التشكيل الأولي. ويبدو أنّ اقتراح التشكيل دون وجود تمثيل للمرأة لم يقصد به استبعاد المرأة بقدر رمي إلى إنجاز التشكيل بسرعة تضمن وجود محكمة في ظل التحديات الدستورية والسياسية التي تمر بها فلسطين في الآونة الراهنة. ولكن ذلك لا يفسر عدم تعيين نساء كقضاة في المحكمة الدستورية بعد تشكيلها حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة مع وجود محاميات فلسطينيات تنطبق عليهن الشروط اللازمة لتولي القضاء الدستوري من حيث عدد سنوات الخبرة في العمل بالمحاماة. وتجب الإشارة هنا إلى أن قانون الخدمة المدنية، فيما لم ينص عليه قانون المحكمة الدستورية، ينطبق على المسائل كافة المتصلة بإجازات القضاة بما في ذلك الإجازات الخاصة بالأمومة والتي تعتبر محسوبة من الخدمة الفعلية للقضاة كما في القضاء النظامي والشرعي والعسكري.

الجدول 5- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء الدستوري

قضاة المحكمة الدستورية	مجموع عدد القضاة	عدد القضاة من الرجال	عدد القضاة من النساء
رئيس المحكمة	1	1	0
نائب رئيس المحكمة	1	1	0
عضو محكمة	6	6	0
المجموع	8	8	0
النسبة المئوية	100%	100%	0%

المصدر: قرار تشكيل المحكمة الدستورية العليا، منشور على موقع "المفتي" على الرابط التالي:
<http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=16799>

1- القضاء العسكري

(أ) الإطار القانوني وسياسات التعيين والترقية

يحدد القرار بقانون رقم 2 لسنة 2018 بشأن الهيئة القضائية لقوى الأمن²¹ في المادة 20 آليات شغل الوظائف القضائية العسكرية. وتنص هذه المادة على أنه "مع مراعاة أحكام قانون الخدمة في قوى الأمن النافذ، يكون شغل الوظائف القضائية العسكرية بقرار من القائد الأعلى بناءً على تنسيب من رئيس الهيئة، وفقاً للآتي:

(1) بطريق التعيين ابتداءً وفقاً لشروط التعيين الواردة في هذا القرار بقانون؛

(2) التعيين من بين أعضاء النيابة العسكرية؛

21 منشور في الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية)، العدد 140، بتاريخ 2018/02/13، ص. 7.

(3) الترقية على أساس الأقدمية، مع مراعاة الخبرة والكفاءة والدورات التأهيلية.

كما تحدد المادة 21 من هذا القرار بقانون شروط التعيين في الوظيفة القضائية العسكرية، وتنص على أنه يشترط فيمن يعين قاضياً عسكرياً الشروط الآتية:

- (1) أن يكون متمتعاً بالجنسية الفلسطينية، والأهلية القانونية؛
- (2) أن يكون حاصلاً على درجة البكالوريوس في القانون أو ما يعادلها من إحدى الجامعات المعترف بها؛
- (3) ألا يكون قد حكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة من محكمة مختصة أو مجلس تأديب، ولو كان رد له اعتباره أو شمله عفو عام أو خاص؛
- (4) أن يجتاز المسابقة المقررة بنجاح؛
- (5) أن يتلقى دورة تدريبية عسكرية؛
- (6) أن يتمتع باللياقة الصحية اللازمة؛
- (7) أن يجمد أي نشاط سياسي كان يزاوله قبل تعيينه.

وعلى مستوى الممارسة العملية في القضاء العسكري، يجرى التعيين في الوظائف القضائية في المحاكم العسكرية لعناصر الأجهزة الأمنية الذين يحملون شهادات الحقوق وسنوات الخبرة المحددة، ويُنقلون من هذه الأجهزة للعمل في القضاء العسكري، ويستقلون تماماً في عملهم ويخضعون فقط لإدارة القضاء العسكري. ويُدرَّبُ القضاة العسكريين من قبل زملائهم في المحاكم العسكرية عند مباشرتهم العمل.

(ب) واقع مشاركة المرأة في القضاء العسكري

شهدت السنوات الثلاث الأخيرة توجهاً ملحوظاً لدى القضاء العسكري نحو تعيين النساء، ولا سيما في النيابة العامة العسكرية. بلغ مجموع عدد القضاة في القضاء العسكري الفلسطيني 103 قاضياً موزعين بين نيابة عامة وقضاة حكم، وعدد الرجال منهم هو 82 موزعين بين قضاة وأعضاء نيابة عامة. أما عدد قاضيات الحكم فهو قاضية واحدة في المحكمة العسكرية الدائمة، بينما بلغ عدد الأعضاء النساء في النيابة العامة العسكرية 20 عضواً. وبذلك تبلغ نسبة القضاة الذكور من مجموع عدد القضاة 79.6 في المائة، وأما القاضيات فتبلغ نسبتهن 20.4 في المائة.

وعلى الرغم من وجود نسبة جيدة من النساء في القضاء العسكري مقارنة مع القضاء النظامي والشرعي والدستوري، إلا أنه يلاحظ أن تركيز وجود النساء إنما هو في النيابة العسكرية، بينما لا توجد إلا قاضية واحدة في الهيئة القضائية المخصصة للحكم. ويبرر هذا بكل تأكيد سبب عدم تواجد أي قاضية في المناصب القضائية العليا في القضاء العسكري. ويؤدي هذا إلى خلل ربما يمكن رده إلى عدم وجود توجه عام لإعطاء المرأة دور فاعل للعمل كقاضي حكم وليس في النيابة العامة فقط.

الجدول 6- عدد ونسبة الرجال والنساء من القضاة في القضاء العسكري

الدرجة القضائية (المحكمة)	مجموع عدد القضاة	عدد القضاة من الرجال	عدد القضاة من النساء
قاضي + نيابة عامة	103	82	1 (المحكمة العسكرية الدائمة)
النسبة المئوية	100%	79.6%	20 (نيابة عامة) 20.4%

المصدر: بيانات من مقابلة مع النائب العام العسكري د. رائد طه، بتاريخ 2018/7/12.

2- تحليل إجمالي لواقع مشاركة المرأة في كافة الجهات القضائية

(أ) أعداد القضاة من الرجال ومن النساء في كافة الجهات القضائية

- (1) بلغ عدد القضاة رجالاً ونساء في كافة الجهات القضائية في فلسطين 560 قاضياً وقاضية؛
- (2) بلغ عدد القضاة من الرجال في كافة الجهات القضائية في فلسطين 459 قاضياً وعضواً في النيابة العامة؛
- (3) بلغ عدد القضاة من النساء في كافة الجهات القضائية في فلسطين 101 قاضية وعضواً في النيابة العامة؛
- (4) بلغت النسبة المئوية للرجال من مجموع عدد القضاة 82 في المائة؛
- (5) بلغت النسبة المئوية للنساء من مجموع عدد القضاة 18 في المائة.

الجدول 7- أعداد الرجال والنساء من القضاة من في كافة الجهات القضائية

الجهة القضائية	مجموع عدد القضاة	عدد القضاة من الرجال	عدد القضاة من النساء	النسبة المئوية للقضاة الرجال	النسبة المئوية للقضاة النساء
القضاء النظامي	247	203	44	82.2%	17.8%
النيابة العامة في المحاكم النظامية	157	124	33	79%	21%
القضاء الشرعي	45	42	3	93.3%	6.7%
القضاء الدستوري	8	8	0	100%	0%
القضاء العسكري	103	82	21	79.6%	20.4%
المجموع	560	459	101	82%	18%

المصدر: تحليل مجموع البيانات الواردة من القضاء النظامي والشرعي والدستوري والعسكري.

(ب) تحليل واستنتاجات عامة

- 1- يلاحظ أنّ شروط التعيين والترقية في المناصب القضائية في السلطة القضائية بفلسطين، سواء في القضاء النظامي أو الشرعي أو الدستوري أو العسكري، قد جاءت عامة مجردة تنطبق على الرجال والنساء على حد سواء.
- 2- استخدم المشرع صيغة المذكر في مخاطبته للمكلفين ولم يستخدم صيغة المؤنث، وهو ما يؤسس لخلل من حيث المساواة بين الجنسين في الصياغة التشريعية.
- 3- لم تتضمن شروط وآليات التعيين حصة نسائية لإشغال الوظائف القضائية كنوع من التمييز الإيجابي لصالح المرأة، لا سيما أنّ المرأة الفلسطينية لا تزال تعاني من التهميش في الكثير من القطاعات، ما يستوجب توفير تمييز إيجابي لتعزيز مشاركتها في القطاعات المختلفة. وقد أقرت التشريعات في فلسطين بالحصة النسائية في مجال الانتخابات التشريعية والمحلية، ويمكن على ضوء ذلك استنساخ هذه التجربة في مجال السلطة القضائية.
- 4- لم يحدد القانون مناصب إدارية معينة يمكن إسنادها للقضاة أو القاضيات، وكان بالإمكان أن يتضمن القانون تحديد بعض المناصب القضائية أو نسب معينة منها للقاضيات.
- 5- لم تُلزم إجراءات التعيين الإدارة القضائية بإجراء مسابقة لغايات التعيين إلا في القضاء العسكري، وهذا قد يفتح الباب للتمييز المستند على أساس التمييز بين الجنسين، سواء سلباً أو إيجاباً، على الرغم من أنّ العادة درجت على تعيين قضاة الدرجة الأولى من خلال مسابقة قضائية. ويمكن الاستفادة من ذلك بأن تكون سياسات التعيين المعتمدة من قبل الإدارة القضائية قائمة على توفير عدد معين من المناصب القضائية سواء بالتعيين أو الترقية للقاضيات.

ثانياً- واقع المرأة في القضاء (تحليل نتائج المقابلات والمناقشات)

يبحث هذا القسم في واقع المرأة في القضاء من خلال تحليل نتائج المقابلات ومناقشات مجموعتي العمل المركزة وذلك في خمسة أقسام. يتناول الأول الدخول الى سلك القضاء ودوافعه، والثاني المعوقات في العمل اليومي بما فيها العلاقة مع الزملاء من القضاة والعاملين في السلك القضائي، والثالث المعوقات في التقدم الوظيفي، ويتناول الفصل الرابع المبادرات المتوفرة حالياً والداعمة للقاضيات، وأخيراً يبحث الفصل الخامس في أثر وجود المرأة في القضاء.

ألف- الدخول الى سلك القضاء ودوافعه

يتناول هذا القسم تحليل نتائج المقابلات ومجموعتي العمل المركزة حول دوافع المرأة الفلسطينية للالتحاق بالقضاء من خلال عدة جوانب تتمثل في المحاور التالية.

1- اتخاذ القرار بالالتحاق بالقضاء

أشار معظم القاضيات إلى أن اتخاذهن القرار بالالتحاق بالقضاء نشأ بسبب إتاحة الفرصة لتعيين النساء على قدم المساواة مع الرجال خلال السنوات الأخيرة، وذلك إما بالمسابقة القضائية أو التعيين المباشر. وبشكل قرار المرأة بالالتحاق بالقضاء استكمالاً لدورها السابق بالعمل في المحاماة، وهو تطور طبيعي لذلك الدور.

وأفادت بعض القاضيات أن التحاقهن بالقضاء نشأ عن رغبتهن في تحقيق ذواتهن من خلال الانخراط في أهم سلطة عاملة في النظام الدستوري وهي سلطة القضاء. وهذا يجعل من قرار الالتحاق ذا بعد شخصي وأسري ومجتمعي.

على سبيل المثال، قالت إحدى القاضيات في القضاء النظامي إنَّ التحاقها بالقضاء "كان حلمًا يراودها منذ أن دخلت كلية الحقوق"، وقد استطاعت تحقيقه بدافع شخصي أولاً وبدعم أسرتها ثانياً.

2- العوامل التمكينية/المشجعة على الصعيد الاجتماعي والأسري

رأت القاضيات أن دعم الأسرة للمرأة في تولي القضاء متوفر إلى حد كبير لكون تولي منصب القضاء مصدر فخر للعائلة، فالقاضي ذو مكانة اجتماعية مرموقة في المجتمع الفلسطيني.

وأشارت أحدهن إلى أنَّ "الأسرة تدعم قرار المرأة بالالتحاق بالقضاء لكونها ستتخلى عن مهنة المحاماة التي قد تجلب لها بعض المتاعب، وهذا عامل محفز للمرأة والأسرة".

بالمجمل، بدى واضحاً أنَّ هناك عوامل مجتمعية محفزة أهمها النظرة الايجابية للمرأة القاضية لكون تولي المرأة لمناصب القضاء يعطيها مكانة وحضوراً مميزين في المجتمع، وهو ما أكدت عليه أغلب القاضيات.

بعض القاضيات أفدنَّ أن دعم الأسرة وحده لا يكفي إن لم يتوافر لدى المرأة الوعي الكافي بحقوقها، وهذا ما أعربت عنه قاضية حين قالت: "إنَّ دراسة المرأة للقانون والحقوق تمكَّنها من التعامل مع المعطيات والظروف

الاجتماعية من منطلق حقوقي يساهم في تمكينها من الوصول إلى القضاء وتخطي أية عقبات مجتمعية، كونها قادرة على التمسك بحقوقها وأهمها الحق في تقلد الوظائف العامة على قدم المساواة مع الرجل".

3- العوامل المحبطة

أجمعت القاضيات على وجود عوائق تمنع دخول المرأة في مجال القضاء وتقدمها الوظيفي فيه. وتتعلق تلك العوائق غالباً بالظروف الأسرية للمرأة، مثل التنقل في حال كان عملها خارج منطقة سكنها، لا سيما إذا كانت متزوجة ولديها أطفال صغار. وقالت إحدى القاضيات إنها "فكرت بالاستقالة نتيجة نقلي لشهور بعيداً عن مكان سكني ومدارس أطفالي".

بعض القاضيات أشرن إلى وجود نظرة سلبية للمرأة التي تدرس الحقوق بشكل عام في بعض الأحيان وبعض المناطق، وذلك لكون المرأة سوف تضطر للتعامل مع أشخاص من ذوي القضايا والسوابق، وقد تتعرض للإهانة أو المشاكل خارج نطاق العمل. من جانب آخر رأت بعض القاضيات أن هناك نظرة تقوم على اعتبار المرأة غير قادرة على اتخاذ القرار الحاسم مقارنة مع الرجل لكونها عاطفية، وأن هذا قد يعيق اختيارها لتولي المناصب القضائية. ويعود سبب تلك النظرة إلى عدم توافر الوعي الكافي بأهمية تقدم المرأة في المناصب القيادية.

كما أن هناك قصور من قبل المؤسسات النسوية في دعم وتوجيه النساء للالتحاق بالقضاء. وفي هذا السياق أفادت إحدى القاضيات بأنها لم تتواصل مع أي مؤسسة نسوية طيلة عملها كمحامية لعدم وجود برامج تشجع المحاميات على العمل في القضاء، وتبين أهمية ذلك بالنسبة للمرأة. في المقابل، رأت قلة من القاضيات أن هناك نظرة لدى البعض بعدم الجواز الشرعي لتولي المرأة القضاء واقتصر ذلك على الرجال.

4- التغلب على العوامل المحبطة

تفاوتت آراء القاضيات حول كيفية التغلب على العوامل المحبطة. ورأى أغلبهن أن الدعم الأسري للمرأة يساهم إلى حد ما في التغلب على العوامل المحبطة، مثل دعم الزوج لزوجته والأب لابنته لتذليل العقبات سواء المتمثلة في النظرة الاجتماعية أم في ظروف واحتياجات العمل. كما أفادت بعض القاضيات أن إرادة القاضيات ورغبتهن في التقدم الوظيفي هما الأساس في تخطي العقبات، وأن ذلك ينطلق من إيمان عميق لدى المرأة بحقوقها في تولي المناصب القضائية وبالتالي الدفاع عن هذا الحق من قبل المتقدمات للقضاء. ولكنهن أضفن أن هذا يجب أن يقترن بتفهم العائلة لاحتياج المرأة للمساعدة في مسألة التنقل للعمل في محاكم خارج منطقة السكن.

5- النساء في سلك القضاء كقدوة لغيرهن

أجمعت القاضيات على وجود نماذج لنساء سبقنهن في العمل في القضاء وشكلن قدوة لهن، لا سيما اللواتي تبوأن مراكز قضائية عليا. لكن في بعض جهات القضاء، لا تزال معظم القاضيات يعملن في الدرجات القضائية الدنيا، ما يؤدي إلى الافتقار إلى النماذج التي يمكن أن تشكل قدوة، خاصة في القضاء الشرعي والعسكري اللذين تولت فيهما النساء المناصب القضائية حديثاً. ورغم ذلك، وبشكل عام، لم تشكل القدوة لدى الكثير من القاضيات عاملاً حاسماً في دخولهن للقضاء، بل عاملاً مشجعاً كنموذج يمكن الاقتداء به لتخطي عقبات معينة مع مراعاة الظروف الاجتماعية التي قد تختلف من قاضية إلى أخرى. وأفادت قاضية في هذا الصدد بأن "ظروف بعض القاضيات تختلف عن ظروفهن، لذلك لا يمكنني عقد مقارنة، وربما نكون نحن القاضيات الجدد بحاجة للتواصل الدائم مع القاضيات القدامى في العمل للاستفادة قدر المستطاع من تجاربهن".

6- الأشخاص الموجّهين

أجمعت القاضيات على أنّ التوجيه الذاتي للمرأة هو المحرك الأساسي لتطورها، خاصة أنّ القاضي يتمتع باستقلالية ذاتية، مع وجود توجيه عام من قبل الرؤساء والرئيسات في العمل. أشارت بعض القاضيات إلى أنّ التوجيه في القضاء ليس مستحباً، خاصة في المسائل المتعلقة بإصدار الأحكام لأنّ القاضي مستقل بعمله. لكن في بعض الأحيان، وخاصة عندما تكون القضية جديدة في العمل، فهي تحتاج إلى بعض التوجيه في إدارة الجلسات، وينبع ذلك من رغبتها وليس من رغبة المسؤولين. ولكن توجد علاقة تنظيمية بين القضاة بشكل عام ودائرة التفتيش القضائي في بعض المسائل والملاحظات.

7- المساواة في الفرص بين الجنسين في تقلد المناصب القضائية

اتفقت القاضيات بمعظمهن على أن للنساء والرجال الفرص نفسها في تقلد المناصب القضائية عموماً، إلا أن بعضهن أشار إلى وجود بعض حالات التمييز في النظرة إلى المرأة واعتبارها غير قادرة على إدارة مناصب مهمة مثل رئيس محكمة، حيث لا يزال الكثيرون يعتقدون أن تولي تلك المناصب يحتاج إلى قدرات لا تتوافر لدى المرأة. من جهة أخرى، قالت إحدى القاضيات إنّ حادثة تجربة تعيين قاضيات لا تتيح للنساء، في ظل قلة أعداد القضاة منهن، فرصة للمنافسة على قدم المساواة مع الرجال. وعلى سبيل المثال، فحين تتطلب الترقية القضائية إلى سنوات محددة من العمل في منصب قضائي، ففكرة الرجال على المنافسة أكبر لأنهم في غالب الحالات أقدم في التعيين.

أشارت بعض القاضيات أيضاً إلى أنّ الظروف الأسرية للنساء، كراعية الأطفال والاهتمام بمسائل المنزل، قد تكون سببا في عدم قدرتها على المنافسة مع الرجل الذي يتفرغ للعمل بصورة أكبر.

وبخصوص أوجه التشابه والاختلاف بين الرجال والنساء في تقلد الوظائف القضائية، رأت القاضيات أنّ متطلبات الأسرة من النساء تعطي الرجال متسعاً أكبر من الوقت، ما يزيد من فرصهم للتقدم الوظيفي. وعلى مستوى الشروط الموضوعية، فهي لا تتفاوت بين الرجال والنساء، ولكن على الصعيد الواقعي يوجد اختلاف في النظرة للمرأة من حيث قدرتها على إدارة مواقع قضائية وإدارية حساسة في السلطة القضائية.

8- آليات تشجيع و/أو تيسير التحاق المزيد من النساء بالوظائف القضائية

طرح، من ناحية، العديد من القاضيات إمكانية اعتماد نظام الحصة النسائية (الكوتا) في تقلد المناصب القضائية، إلا أنّ بعضهن أفاد أنّ ذلك غير ممكن في التعيين القضائي لأنه يستند إلى الكفاءة بالدرجة الأولى. وأشارت إحدى القاضيات إلى إمكانية تبني التمييز الإيجابي لصالح المرأة في التعيين، ولا سيما في المقابلة الشخصية اللازمة للتعيين، بحيث تمنح النساء درجات مساوية أو أعلى من الرجال وذلك لدعمهن وتمكينهن.

وأما بخصوص الترفقيات، أشار بعض القاضيات إلى إمكانية تخفيف شروط تولي المرأة للمناصب العليا في القضاء، خاصة شروط سنوات الخبرة، لكون النساء العاملات في القضاء حديثات التعيين في غالب الأحيان، ولا تتوفر لديهن سنوات الخبرة المطلوبة. وأفادت بعض القاضيات أن الأمر، وإضافة إلى ما سبق، يرتبط بضرورة تعزيز النظرة الايجابية إلى قدرة المرأة على إدارة المناصب العليا في السلطة القضائية.

9- مستوى تمثيل المرأة في مناصب في القضاء

أجمعت القاضيات على أن تمثيل المرأة الفلسطينية في القضاء يعتبر متدنياً عموماً، وهو بمعظمه ينحصر في الدرجات الدنيا نظراً للحدثة النسبية لتجربة عمل النساء في مختلف القطاعات القضائية، ولا سيما في القضاء الشرعي والعسكري. لذلك تفتقر المحاكم العليا إلى التمثيل العادل للنساء، ولا يوجد إلا عدد قليل جداً من القاضيات في تلك المحاكم.

باء- المعوقات في العمل اليومي

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج المقابلات ومجموعي العمل المركزة حول المعوقات في العمل اليومي، بما فيها العلاقة مع الزملاء من القضاة والعاملين في السلك القضائي، وذلك من خلال عدة محاور.

1- تحديات محدّدة تواجه القاضيات بسبب نوعهن الاجتماعي

أفادت القاضيات بأنه لا توجد، على العموم، تحديات تذكر في العمل اليومي للقاضيات بسبب نوعهن الاجتماعي. ولكن توجد تحديات نادرة تتمثل في تعامل بعض الخصوم معهن باعتبارهن أضعف من الرجال. اللافت أن القاضيات أكدّ على أنهن يواجهن تلك الحالات بكفاءة من خلال التطبيق الصارم للقانون الذي يتكفل بالحفاظ على هيبة القضاء. وعلى وجه العموم، أكدت القاضيات على أن التحديات التي تواجهها النساء القاضيات لا تختلف عن تلك التي يواجهها الرجال القضاة، وعلى أن المرأة قادرة على مواجهة هذه التحديات. ومثلاً قالت إحدى القاضيات: "أنا قاضية، وأعلم متى يجب أن استخدم النص القانوني لمواجهة أي مساس باعتباري قاضية".

2- معاملة النساء القاضيات بطريقة مختلفة عن الرجال القضاة من قبل موظفي المحكمة، والمدّعين (من أفراد المجتمع)، والمحامين

أفادت القاضيات، عموماً، بأنه لا يوجد تعامل سلبي مع القاضية لكونها امرأة. وعلى العكس من ذلك، أشار بعضهنّ إلى أن تولي المرأة للقضاء قد يكون له تأثير إيجابي من حيث مراعاة المحامين لاحترامها.

بعض القاضيات بيّنت وجود حالات نادرة لتعامل الخصوم بتمييز مع القاضية لكونها امرأة. على سبيل المثال، قالت إحدى القاضيات: "ألاحظ استغراب بعض الأشخاص عندما يدخلون للقاعة ويجدون القاضي امرأة، ويكون هذا غالباً من قبل أشخاص يأتون من خلفية اجتماعية منغلقة".

ومن طرق التمييز التي ذكرتها القاضيات قيام بعض الخصوم بمحاولة التقليل من شأن المرأة القاضية بالتصريح أو التلميح، وذلك بإبداء علامات الاستهجان. لكن أكدت القاضيات أنهن يواجهن تلك الحالات النادرة من خلال التعامل بحزم وفق النصوص والضوابط القانونية.

من جانب آخر، رأت مجموعتا العمل أن التواصل الشخصي أثناء العمل ضمن قواعد الاحترام المتبادل بين القضاة والقاضيات وأطراف الدعوى إنما يتحقق من خلال التعامل مع المرأة كعنصر أساسي من تشكيل الهيئات القضائية، يتمتع بذات الحقوق والواجبات التي يتمتع بها الرجل. ويتواصل المحامون مع القاضيات خلال الإجراءات القضائية وجلسات المحاكمة ضمن القوانين المعمول بها. وفي هذا الإطار، قال أحد المحامين، وهو عضو في مجلس النقابة: "يحاول المحامون أن يتعاملوا بكثير من الاحترام والحذر مع القاضيات، نظراً لطبيعة

المرأة التي يجب التعامل معها بكثير من اللباقة والاحترام". وأفاد محام آخر: "يستخدم المحامون أسلوب التأثير الايجابي على القاضيات في القضايا التي تتعلق بالمرأة، نظراً للتفهم الذي تتمتع به المرأة في نظرتها للقضايا الخاصة بالنساء".

أما القضاة الرجال، وكما ورد على لسان قاضٍ عمل رئيساً لمحكمة، وهو عضو في وحدة النوع الاجتماعي: "يتعامل القضاة الرجال مع القاضيات بذات الاحترام الذي يتعاملون به مع غيرهم من القضاة الرجال، لأنّ مدونة السلوك القضائي تفرض الاحترام المتبادل بين القضاة رجالاً ونساء. وفي الكثير من الأحيان تكون هناك معاملة تفضيلية للقاضية وتفهم لاحتياجاتها فيما يتعلق برعايتها لأسرتها وأطفالها".

من جهة أخرى، قال قضاة أنّ تعامل المدعين العامين والمحامين مع القاضيات يبقى ضمن قواعد الاحترام المتبادل والقوانين السارية، وأنّ المدعى عليه والشهود لا يستطيعون التصرف مع المحكمة أو القاضية بأي تجاوز لأن القوانين الفلسطينية تعاقب كل من يسيء للهيئات القضائية سواء أكان القاضي رئيس المحكمة رجلاً أم امرأة.

لا يوجد، بشكل عام، أي تمييز في النظرة للمحكمة سواء أكان القاضي رئيسها رجلاً أم امرأة. ويرى البعض أنّ وجود المرأة كرئيس محكمة قد يخفف من حدة الرهبة والخوف من المحكمة، ويجعل الخصوم يتعاملون معها باحترام أكبر، لأنّ المجتمع الفلسطيني ينظر إلى أي تجاوز مع المرأة، سواء كانت قاضية أو غير ذلك، بسلبية شديدة.

قالت محامية: "بعض الخصوم من النساء قد ينظرون إلى المحكمة التي ترأسها قاضية امرأة بنوع من الايجابية، تنعكس على طريقة تعامل المرأة مع المحكمة، وتعبّر عن ارتياح يظهر في طريقة التصرف مع المحكمة".

3- تخصيص قضايا مماثلة من حيث النوع ودرجة التعقيد للقضاة الرجال والنساء

اتفقت القاضيات، بمعظمهن، على أنه لا يوجد أي تمييز في توزيع نوعية القضايا على القضاة رجالاً ونساء، حيث توزّع القضايا بين القضاة وفق نظام يتمتع بالشفافية. وتنص القوانين على أنه يحق للقاضي، سواء أكان رجلاً أم امرأة، أن يتنحى عن النظر في القضية إذا استشعر حرجاً.

أشارت بعض القاضيات، وخاصة في القضاء العسكري، إلى أن القضايا التحقيقية ذات الأبعاد الخطيرة تُسند عادة للرجال وتستبعد النساء منها. على سبيل المثال، قالت قاضية عسكرية في النيابة العامة: "في الغالب لا تحال إلى القضايا العسكرية ذات الأبعاد الخطيرة والتي لها تبعات كبيرة. ربما يكون ذلك بحاجة إلى رجال أشداء ولديهم قدرة على التحرك، أو أنّ الجهات القضائية العليا تحاول تجنب النساء المخاطر الناشئة عنها".

4- التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بين القضاة

أجمعت القاضيات على أن التمييز القائم على أساس النوع الاجتماعي بين القضاة ليس أمراً شائعاً، لأنّ المعايير العامة للتعامل مع القضاة تفرض المساواة بين الرجال والنساء.

ورأت بعض القاضيات أنه قد يوجد تمييز غير معلن من حيث الحيلولة دون تولي المرأة للمناصب الإدارية العليا، وذلك بسبب وجود ثقافة تعتقد أن المرأة لا تمتلك القدرة على ذلك. وفي اتجاه مغاير، رأت بعض

القاضيات أن هناك، وفي حالات قليلة، تمييز إيجابي لصالح المرأة من خلال مراعاة خصوصيتها، وخاصة في المسائل المتعلقة بمكان العمل مثلاً، حيث تعمل النساء عادة في أماكن قريبة من مساكنهن، وهذا قد لا يتوفر للعديد من القضاة الرجال.

وتدرك الإدارة القضائية وجود بعض التمييز، ولكن لا توجد خطوات عملية لمعالجته إلا من خلال ضمان معايير الشفافية في التعيين للمناصب القضائية، وهو ما يجري العمل به. أما القضاء التام على التمييز فيحتاج إلى تغيير في الثقافة المجتمعية.

قالت قاضية نظامية: "عندما نقلت إلى مكان عمل بعيد عن مسكني، اتصلت برئيس المجلس وشرحت له ظروف مع أسرتي وأطفالي في المدارس، وحاجتي للبقاء بجانبهم والقيام بأعباء المنزل. وقد تفهم ذلك وأعادني للعمل في موقع قريب من مسكني بعد أيام قليلة. ولكن ذلك مرهون بشخصية رئيس المجلس، وربما لا يتفهم رئيس مجلس آخر الأمر. لذلك لا بد من وضع سياسات عامة ملزمة ودائمة".

جيم- المعوقات في التقدم الوظيفي

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج المقابلات ومجموعي العمل المركزة حول المعوقات في التقدم الوظيفي للمرأة في القضاء وذلك من خلال عدة محاور.

1- مدى سهولة تقدّم القاضية في مسيرتها المهنية إلى المناصب العليا في القضاء

أجمعت القاضيات على أنّ وصول المرأة إلى المناصب العليا في القضاء ليس سهلاً في المرحلة الراهنة، لأن شروط ومدد الخبرة اللازمة للمناصب القضائية العليا لا تتوافر في الكثير من القاضيات، بسبب حداثة تجربة تعيين النساء في القضاء.

وأفادت بعض القاضيات أن المنافسة بين الرجل والمرأة في الوصول إلى المناصب العليا في القضاء تميل لمصلحة الرجل، بسبب العدد الكبير للرجال القضاة مقارنة مع القاضيات، وبالتالي ففرص الرجال أفضل من فرص النساء.

وفي ذات السياق، تبدي الإدارة القضائية اهتماماً بإزالة الصعوبات أمام تقدم القاضيات الوظيفي. وتبقى هذه المحاولات غير مجدية في ظل الصرامة الكبيرة في شروط ومدد الخبرة اللازمة، وآليات الترقية في القضاء التي تعتمد إلى حد كبير على الأقدمية في الوظيفة القضائية.

2- الصعوبات التي تواجهها المرأة التي تعمل في القضاء في مسيرتها المهنية

ترتبط الصعوبات التي تواجهها القاضيات بالمسؤولية الاجتماعية للمرأة في المنزل إضافة إلى العمل، ما قد يؤثر على تقدمها المهني ويضعها تحت ضغط كبير. قالت قاضية: "أواجه صعوبة كبيرة في كتابة القرارات عندما أحملها معي إلى المنزل، حيث أنشغل بشؤون أسرتي أيضاً. ولذلك أبذل جهداً مضاعفاً مقارنة بزملائي القضاة الرجال، وهذا قد ينعكس على الأداء المرتبط بتقييم القاضي لغايات الترقية". وهذه الصعوبة تعني أن عدم وجود معايير تمييز إيجابي لصالح المرأة قد يؤدي إلى إضعاف قدرتها على الوصول إلى المناصب القضائية العليا.

وتكررت الإشارة إلى وجود ثقافة، في بعض الأماكن، ترى أن المرأة ليست لديها الكفاءة اللازمة لتولي المناصب القضائية. وهذه النظرة قد تؤثر على فرص النساء في تقلد المناصب المهنية، ويحرمهن من التقدم في العمل في القضاء.

3- تأثير دور المرأة الإيجابي على تقدمها المهني

بوجه عام، رأت القاضيات أن لا تأثير للدور الإيجابي للمرأة على تقدمها المهني لأن القوانين الفلسطينية تضمن للمرأة العطلة اللازمة للإنجاب وساعات الرضاعة وما إلى ذلك. وعلى الرغم من ذلك، أشارت بعض القاضيات إلى أن الدور الإيجابي قد يؤثر في مراحل معينة على مدى قدرة المرأة على تقلد المناصب القضائية، وذلك نتيجة إيلاء المرأة اهتمامها لصحة الجنين والطفل. وهذه المسألة، مع أنها طبيعية، إلا أنها قد تؤثر على فرصها في التقدم الوظيفي.

بشكل عام، يوجد تفهم كبير لدى الإدارة القضائية لدور المرأة الإيجابي. وعادة ما تُقدّم كافة التسهيلات اللازمة للمرأة للحفاظ على صحة الجنين والطفل.

4- الاختيار بين الحياة الأسرية والحياة المهنية

لا يوجد، على العموم، أطر قانونية تجبر المرأة على الاختيار بين الحياة الأسرية والحياة المهنية. أفادت قاضية: "لم أسمع عن سوابق في جعل المرأة تختار حياتها العائلية على حساب حياتها المهنية، بدليل أنه لم يسبق لقاضية الاستقالة من عملها لأي سبب".

لكن من جهة أخرى، قد تضطر المرأة في بعض الأحيان إلى الحصول على إجازة بدون راتب لمرافقة زوجها في عمله خارج البلد مثلاً، والقوانين الفلسطينية تضمن لها الحق في ذلك والحفاظ على وضعها الوظيفي. وهناك حالة معروفة غادرت فيها قاضية في المحكمة العليا بإجازة بدون راتب لمرافقة زوجها.

5- معوقات تقدّم النساء للمناصب القضائية العليا

رأت القاضيات أن عدم وجود معايير تمييز إيجابي لصالح المرأة يؤدي إلى إضعاف قدرتها على الوصول للمناصب القضائية العليا، وذلك بسبب مسؤوليتها الاجتماعية في المنزل إضافة إلى العمل التي قد تؤثر على تقدمها المهني، ووجود ثقافة في بعض الأماكن تعتبر المرأة ليست لديها القدرة على تولي المناصب القضائية، وخصوصاً العليا.

دال- المبادرات المتوفرة حالياً والداعمة للمرأة في القضاء

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج المقابلات ومجموعي العمل المركزة حول المبادرات المتوفرة حالياً والداعمة للمرأة القاضية وذلك من خلال عدة محاور.

1- تخصيص حصص للنساء في القضاء

لم يتبنى النظام القضائي في فلسطين نظام الحصص للنساء، سواء بالتعيين أو الترقية. ولا يوجد ما يشير إلى اعتماد سياسة تقوم على توزيع المناصب القضائية على أساس النوع الاجتماعي.

اعتمدت بعض السلطات الدستورية في فلسطين، كالسلطة التشريعية وكذلك الحكم المحلي، نظام الحصص. وقالت قاضية في هذا الإطار: " قد لا ينطبق نظام الحصص على السلطة القضائية لأنه بالأساس نظام انتخابي، أما العمل في القضاء فيستند إلى الكفاءة".

تؤيد معظم القاضيات نظام الحصص، وخاصة في الترقّيات. إلا أن بعضهن يتحفظ على هذا النظام، حيث يرين أن اتباعه في القضاء غير صحيح، لأن القضاء بطبيعته يقوم على أساس الكفاءة وليس العدد. وطرحت القاضيات صاحبات هذا الرأي طريقة أخرى، وهي تبني الإدارة القضائية لنهج غير معلن بزيادة عدد القاضيات من خلال التوزيع العادل للمناصب القضائية، مع مراعاة التنوع القائم على أساس النوع الاجتماعي في التعيينات القضائية دون النص على نسبة معينة من التعيينات.

لا توجد تدابير تنص عليها القوانين واللوائح النازمة لعمل القضاء تدعم المرأة في التوازن بين العمل والترقي المهني والحياة الشخصية. لكن وكما أفادت بعض القاضيات، تراعي الإدارة القضائية غالباً شروط العمل المرتبطة بالمرأة، مثل تحديد مكان العمل على مقربة من مكان تواجد الأسرة، وتوجد إجراءات وتدابير عملية مرنة تراعيها الإدارة القضائية، مثل ساعات المغادرة والإجازات إذا قدمت القاضية ما يثبت حاجة أسرتها للرعاية منها.

وتؤيد القاضيات عموماً مثل هذه التدابير، ويفضّلن أن تنص عليها القوانين واللوائح النازمة لعمل القضاء حتى لا يخضع تطبيقها للتبدل بتغير الإدارات القضائية. وتقيم القاضيات تدابير كهذه بشكل إيجابي للغاية من حيث إسهامها في تمكين حضور المرأة في المناصب القضائية وتعزيز دورها في العمل القضائي، لأنها تساعد على الاستمرار في العمل دون التأثير بالظروف والعوامل الاجتماعية والأسرية.

يتناول هذا المحور تحليل نتائج المقابلات بخصوص التوجيه، والدعم، والشبكات للمرأة العاملة في السلطة القضائية من عدة جوانب مختلفة وهي:

2- مدى تلقّي النساء القاضيات تدريب أو توجيه محدّد

لا يوجد برنامج تدريبي محدد تتلقاه القاضيات بمعزل عن القضاة الرجال، حيث يشترك القضاة، رجالاً ونساءً، في ذات البرامج التدريبية. كما لا يوجد برنامج تدريب أو توجيه للقاضيات له علاقة بالنوع الاجتماعي. قالت قاضية في هذا الإطار: "توجد لجنة للنوع الاجتماعي، وتجرى التدريبات للرجال والنساء على حد سواء وبشكل مشترك".

3- أنظمة دعم رسمية أو غير رسمية للنساء القاضيات

لا توجد أنظمة دعم رسمية أو غير رسمية مخصصة للنساء القاضيات في فلسطين. وتوجد جمعية قضائية مهنية واحدة للقضاة، وهي "جمعية نادي القضاة الفلسطينيين"، وتشمل عضويتها القضاة، رجالاً ونساءً على حد سواء.

تتبوأ المرأة القاضية في هذه الجمعية مناصب مهمة ومتعددة في مجلس الإدارة وفي قيادة الجمعية في كل المجالس المنتخبة. وهذه الجمعية تتولى الدفاع عن مصالح القضاة وعن استقلال السلطة القضائية، إضافة إلى العديد من المهام المرتبطة بعمل القضاة.

توجد في بعض الدول جمعيات مخصصة للنساء القاضيات، لكن ليس في فلسطين. قالت قاضية شرعية: "لا ينتسب القضاة الشرعيون إلى جمعية نادي القضاة لأنها مقتصرة على القضاء النظامي"، ولا ينتسب إليها أيضاً القضاة العسكريون، ما يعني في المحصلة عدم وجود أنظمة دعم رسمية أو غير رسمية للنساء القاضيات.

4- أثر وجود المرأة في القضاء

يتناول هذا الفصل تحليل نتائج المقابلات ومجموعي العمل المركزة حول أثر وجود المرأة في القضاء.

تبين النتائج أنّ وجود المرأة أحدث أثراً إيجابياً من حيث رفد الجهاز القضائي بخبرات حقوقية من النساء. وأدى التنوع القائم على أساس النوع الاجتماعي في الهيئات القضائية إلى تأثير إيجابي على نظرة تلك الهيئات وأحكامها المتعلقة بقضايا معينة، مثل القضايا المرتبطة بالعنف ضد المرأة والأطفال. وعلى سبيل المثال، أفادت محامية: "أطمئن لوجود امرأة في الهيئة الحاكمة في القضايا التي تتعلق بالعنف ضد المرأة"، وقالت قاضية شرعية: "أشعر أن النساء لا يتحرجنّ من ذكر بعض الوقائع الأسرية في القضايا المنظورة أمامي لكوني امرأة، ولا تشعر المتقاضية بالخجل من ذكر هذه الوقائع التي قد يكون من الصعب والمخجل ذكرها أمام القضاة الرجال".

من جهة أخرى أدى وجود المرأة إلى تغيير الطابع الذكوري لجهات الحكم والفصل باتجاه مشاركة المرأة في السلطة القضائية، وكذلك أدى إلى تغيير إيجابي في الأفكار النمطية التي ترفض تولي المرأة مناصب قيادية بشكل عام. وأدى أيضاً إلى دعم قضايا المرأة بشكل عام وإثبات قدرتها على التفاعل مع حقها في المشاركة في كافة سلطات الدولة.

من جهة أخرى، أدى وجود المرأة في القضاء إلى تغييرات في البيئة العملية في المحاكم والثقافة الخاصة بها، لا سيما فيما يتعلق بالتعامل مع المحامين والمدّعين العامين (الذكور والإناث). وساهم ذلك في التأثير في طريقة التعامل مع قضايا المرأة حيث تتفهم المرأة عادة احتياجات المرأة والظروف المحيطة بها أكثر من القاضي الرجل.

ثالثاً- الخلاصة النتائج العامة والتوصيات على الصعيد الوطني

ألف- النتائج العامة

تشير نتائج المقابلات مع القاضيات النساء إلى رضاهن النسبي عن التطور في السنوات الأخيرة بالنسبة إلى زيادة أعداد القاضيات مقارنة مع القضاة الذكور، ولا سيما في القضاء النظامي. إلا أن القصور لا يزال كبيراً في هذا العدد، الأمر الذي يستدعي إيجاد آليات لزيادته ليقرب من المساواة مع عدد الرجال في القضاء. فقد أظهرت النتائج أن نسبة النساء من القضاة في القضاء النظامي، بالمقارنة مع نسبة الرجال، هي نسبة متدنية إذا ما قوبلت بنسبة النساء للذكور من المجموع العام للسكان في فلسطين. وعلى مستوى القضاء الشرعي، حدث تطور نسبي تمثل في دخول القاضيات النساء إلى ذلك القضاء خلال السنوات الأخيرة، مع توجه قاضي القضاة نحو زيادة عدد القاضيات. ولكن يبقى وضع المرأة في القضاء الشرعي مسألة في غاية الحساسية، لذلك فإن وجود المرأة في القضاء الشرعي يعتبر بحد ذاته تطوراً مهماً. ولكن تبقى نسبة القاضيات قليلة جداً مقارنة بالقضاة الرجال.

وعلى مستوى القضاء الدستوري، يعتبر عدم وجود قضاة من النساء في تشكيل المحكمة الدستورية مؤشراً على تراجع كبير في التقييم العام للنساء القاضيات. فلا يوجد في تشكيل المحكمة الدستورية أي امرأة، وهذا يستدعي دراسة الأسباب وآليات المعالجة. أما في القضاء العسكري، فقد حدث تطور كبير في السنوات الأخيرة نتيجة انضمام النساء للعمل فيه. ولكن يلاحظ أن النسبة الأكبر من النساء يعملن في النيابة العامة العسكرية، باستثناء قاضية واحدة تعمل في المحكمة العسكرية الدائمة. ولذلك فإن هذا التقدم منقوص حيث إن النساء في القضاء العسكري لا يتولين مناصب قضائية عليا.

باء- التوصيات على المستوى الوطني

- اعتماد نظام الحصص النسائية في التعيين والترقية مع مراعاة الكفاءة؛
- اعتماد لوائح داخلية تراعي الظروف الأسرية والدور الإنجابي للمرأة، مثل العمل في منطقة السكن، والإجازات العائلية الطارئة، وأذن المغادرة وغير ذلك؛
- إقرار برامج تدريبية للمرأة تشمل دراسات حول دور المرأة في القضاء، ودراسات متخصصة بالمعايير الدولية لحقوق المرأة، ومهارات العمل في القضاء في كافة المجالات؛
- السماح للقاضيات، ودون قيود، بالمشاركة في الدراسات والأبحاث الأكاديمية والقضائية في الجامعات والمؤسسات التعليمية؛
- التشبيك مع المؤسسات النسوية محلياً ودولياً، ومع الشبكات والجمعيات الحقوقية المهمة بعمل القاضيات والتكفل باستمرار تفعيل دور المرأة في جمعية نادي القضاة؛
- إتاحة المجال من قبل الإدارة القضائية للقاضيات للتواصل مع الشبكات والجمعيات الحقوقية المهمة بعمل النساء في القضاء، والاستفادة من برامجها وأعمالها الدراسية والتدريبية، والعمل على تشجيع المؤسسات النسوية والحقوقية المحلية والدولية على وضع خطط تضمن توعية المجتمع الفلسطيني بشكل عام والمرأة بشكل خاص في أهمية دور المرأة في القضاء.

