



حق المرأة في تولي القضاء بين القانون الكويتي والقانون الدولي: دراسة مقارنة

د. ديمة ناصر الوقيان*

ملخص:

تسعى هذه الدراسة من خلال منهج البحث العلمي المقارن، إلى تسليط الضوء على حق المرأة في تولي القضاء في الكويت، وبين ما تنص عليه قواعد القانون الكويتي والقواعد الدولية. والهدف من هذه المقارنة هو تحديد إجابة السؤال التالي: هل جاء قانون تنظيم القضاء الكويتي متوافقاً مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بحق المرأة في تولي القضاء؟ وفي حال وجود تعارض أو مخالفة؛ هل سعى المشرع الكويتي إلى تصحيح المخالفة وإزالة التعارض الموجود؟.

وللإجابة عن هذه الأسئلة، نرى بأن كثير من دول العالم وأيضاً العديد من الدول العربية اتجهت إلى تعيين المرأة كقاضٍ في سلك القضاء تماشياً مع القوانين الدولية، فيما امتنعت بعض الدول الأخرى من تعيين المرأة في هذا المنصب بسبب الجدل الفقهي تجاه هذا الموضوع من السماح للمرأة بالولاية العامة استناداً إلى بعض أحكام الشريعة الإسلامية، حيث تعددت الآراء الفقهية بين الجواز والتحريم؛ مما حدا ببعض الدول إلى الالتزام بما جاء في أحكام الشريعة من المنع وحرمان المرأة على أساسها من منصب القاضي. وقد أدى ذلك إلى سعي العديد من الجهات سواء الحكومية أو غير الحكومية كمؤسسات ومنظمات المجتمع المدني إلى السعي لإقرار حق المرأة في منصب القضاء. وقد تبنت كل دساتير العالم وقوانينه مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل، كما ساوت بينهما في تولي المناصب العامة والقيادية في الدولة، وقد جاءت العهود والمواثيق الدولية لتؤكد بشكل صريح على حق المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس.

* مدرس، قسم القانون الدولي، كلية الحقوق، جامعة الكويت، دولة الكويت.

ونستنتج من هذه الدراسة أن الكويت من الدول التي منعت المرأة من تولي القضاء وحصرت هذا المنصب على الرجل بمخالفة صريحة لما جاء في الدستور من حق المساواة وحق المرأة في العمل في المناصب العامة. كما خالف هذا المنع القانون الداخلي الكويتي وأحكام القضاء التي جاءت مقررّة بشكل صريح المساواة بين الجنسين في العمل وعدم التمييز في المناصب العامة استناداً إلى الجنس. وقد جاءت أيضاً أحكام المنع في الكويت مخالفة لكافة المواثيق الدولية والاتفاقيات التي صادقت عليها دولة الكويت والتزمت بتطبيق بنودها أمام المجتمع الدولي.

مقدمة:

موضوع الدراسة وأهميتها:

تكمن أهمية القضاء في أن أساس المجتمع مرهون بالقسط والعدل الذي يمثله، ووجهة الناس في استرداد حقوقهم، ومن ثم تظهر الأهمية في اختيار القضاة ذوي الكفاءة العالية والخلق الحسن من أجل إعطائهم سلطة الفصل في قضايا الناس وحقوقهم، لذلك كانت أسس اختيار القضاة في كل دول العالم تقوم على قواعد ثابتة وصلبة أساسها الكفاءة والشفافية والنزاهة من أجل حماية صرح القضاء من كل ما قد يشوبه من اختلال في ميزان العدالة.

وقد تبنت كل دساتير العالم وقوانينه مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات بين المرأة والرجل، كما ساوت بينهما في تولي المناصب العامة والقيادية في الدولة، وقد جاءت العهود والمواثيق الدولية لتؤكد بشكل صريح حق المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس. وبناءً على ذلك، اتجهت كثير من دول العالم والعديد من الدول العربية أيضاً إلى تعيين المرأة قاضياً في سلك القضاء انسجاماً مع القوانين الدولية، فيما امتنعت بعض الدول الأخرى من تعيين المرأة في هذا المنصب بسبب الجدل الفقهي تجاه هذا الموضوع من السماح للمرأة بالولاية العامة استناداً إلى بعض أحكام الشريعة الإسلامية، التي ترى بعض الدول - ومنها الكويت - عدم جواز إعطاء الولاية العامة - أي تولي القضاء - للمرأة.

نطاق الدراسة:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى انتهاج منهج البحث العلمي المقارن، من خلال عقد مقارنة بين ما جاءت به الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بحق المرأة بتقلد المناصب القيادية والعامة في الدولة منها سلك القضاء، وبين تحقيق المساواة الكاملة بينها وبين الرجل في هذا الشأن، وما جاء به القانون الكويتي في المجال نفسه. والهدف من هذه المقارنة هو تحديد إجابة السؤال الآتي: هل جاء قانون تنظيم القضاء الكويتي متوافقاً مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بحق المرأة في تولي القضاء؟ وفي حال وجود تعارض أو مخالفة فهل سعى المشرع الكويتي إلى تصحيح المخالفة وإزالة التعارض الموجود؟

لاشك أن الإجابة عن هذين السؤالين تقتضي عرض القواعد القانونية الدولية في هذا الشأن وما جاءت به اتفاقيات الأمم المتحدة وميثاقه، بالإضافة إلى ما نص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية؛ وذلك لتأكيد أهمية القواعد الدولية في إرساء دعائم حقوق المرأة حول العالم، وضمان عدم مخالفة القوانين الداخلية للدول لهذه الأسس والحقوق الدولية الثابتة المتعلقة بالمساواة في المناصب العامة، وإلا فقدت هذه الحقوق قوتها القانونية والإلزامية. كما يقتضي البحث النظر في موقف المشرع الكويتي من هذه القواعد الدولية ومدى توافقه معها؛ ذلك أن الكويت من الدول الموقعة على هذه الاتفاقيات من ثم؛ تكون ملزمة بها دولياً وداخلياً.

محتويات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على ثلاثة مباحث، نناقش في المبحث الأول آراء الفقهاء في الشريعة الإسلامية وموقفهم من تولي المرأة للقضاء وأحكام الفقه الإسلامي في هذه المسألة. ونناقش في المبحث الثاني حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى قواعد القانون الكويتي وما يشملها من الدستور والقوانين وأحكام المحاكم، وكيف كان توجه المشرع الكويتي في معالجة هذه المسألة، إضافة إلى معالجة أوجه القصور أو المخالفات الواردة في القانون بما يتناسب

مع قواعد الدستور. ونتطرق أخيراً في المبحث الثالث إلى حق المرأة بتولي القضاء استناداً إلى القوانين والمعاهدات والمواثيق الدولية، إضافة إلى الاتفاقيات الموقعة من الكويت بهذا الشأن، وأهمية التزام الكويت ومسؤوليتها الدولية تجاه هذه الالتزامات أمام المجتمع الدولي والمنظمات الدولية.

المبحث الأول: حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى موقف الشريعة الإسلامية وآراء الفقهاء.

المبحث الثاني: حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى قواعد القانون الكويتي.

المبحث الثالث: حق المرأة بتولي القضاء استناداً إلى القوانين والتشريعات والمواثيق الدولية.

المبحث الأول

حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى موقف الشريعة الإسلامية وآراء الفقهاء

يأتي مفهوم الولاية العامة من أجل تحديد الولاية على النفس والمال التي كانت تعطي الحاكم صلاحيات واسعة للبت فيها، وهو ما ساهم بشكل كبير بتطور فكرة الفقه الإسلامي وفتح باب الاجتهاد بشكل كبير من أجل الوقوف على الولاية ومن يمارس الولاية.

ومسألة ولاية المرأة للقضاء واحدة من أكثر المسائل الفقهية جدلاً؛ فقد اختلفت فيها الآراء بين مؤيد ومعارض، وبين الجواز والتحريم، فalcضاء في الاصطلاح الشرعي يعني "قول ملزم يصدر عن ولاية عامة، أو الإخبار عن حكم شرعي على سبيل الالتزام"^(١). من ثم وضع الحق في أهله وإبعاده عن ليس أهلاً له. ونظراً لاختلاف الآراء الفقهية بهذا الشأن فإننا نستعرض في المطلبين

(١) الموسوي، علي نوري. (١٩٧٨). حق المرأة في تولي منصب القاضي بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي. كلية القانون. جامعة بغداد. ص ص ١٨ - ١٩.

القادمين آراء الفقهاء المؤيدة والمعارضة لتولي المرأة القضاء ومدى توافقها مع أحكام الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول - الآراء الفقهية المعارضة لتولي المرأة القضاء:

اتجه جمهور الفقهاء من المالكية والشافعية والحنابلة إلى القول بعدم جواز تولي المرأة القضاء مطلقاً؛ كونه يأتي مخالفاً لما نصت عليه أحكام الشريعة الإسلامية^(٢). فهذا الرأي يذهب إلى عدم الجواز للمرأة بتولي القضاء سواء كانت في قضايا الأموال أم أي قضايا أخرى تتعلق بالحدود والقصاص، وإذا وليت يؤثم المولي، وتكون ولايتها باطلة وقضاؤها غير نافذ، لوجود الدليل الشرعي الذي نص بحرمانها من هذا الأمر وهو قول النبي - صلى الله عليه وسلم -: "لا يفلح قوم ولّوا أمرهم امرأة"^(٣)؛ ذلك أن الجمهور هنا يرون بوجود نص صريح لا يقبل التأويل بتحريم الرسول الكريم لولاية المرأة في القضاء والحكم، بمعنى ألا تكون في صدر الولاية لضرورة إسناد الولاية إلى الرجال^(٤).

ويلاحظ من تفسير هذا الحديث عند الجمهور أن الرسول الكريم ربط ولاية المرأة بالفلاح، وأن زوال الفلاح هو ضرر يجب اجتنابه استناداً إلى ما قال به الرسول الكريم: "لا ضرر ولا ضرار"^(٥)؛ مما يذهب معه هذا الرأي إلى ضرورة تجنب الضرر عن طريق منع المرأة من تولي القضاء والنظر في الولاية العامة لحقوق الناس.

ويرى الجمهور أيضاً أن مجالس القضاء، بما فيها من فقهاء وشهود

(٢) انظر: الاختيار (٨٤/٢)، التبصرة (٢٦/١)، عقد الجواهر الثمينة (١٠٠٢/٦)، بداية المجتهد (٥٦٤/٢)، روض الطالبين (٩٥/١١) ورؤوس المسائل الخلافية (٩٥٨/٦).

(٣) الراوي: نقيع بن الحارث الثقفي، المحدث: البخاري، المصدر: صحيح البخاري (٧٠٩٩) صحيح.

(٤) الراوي: كامل شطيب. (١٩٧٦). تولية المرأة القضاء شرعاً وقانوناً. العراق. ص ١٣.

(٥) أخرجه ابن ماجه في سننه عن صحيح مسلم، كتاب البيوع (٥٨/٢).

وخصوم، تؤدي إلى مخالطة المرأة للرجال في هذه المجالس وهو ما لا يجوز من الاختلاط لما فيها من شبهة الفتنة، وأنه من الأفضل النأي بالمرأة عن هذه المجالس^(٦).

وفيما يتعلق بمسألة جواز الإفتاء للمرأة وقياسها على القضاء، يرى المعارضون عدم جدوى القياس بين الإفتاء والقضاء؛ ذلك أن السماح للمرأة بالإفتاء يختلف عن السماح لها بالقضاء، فإن كان الإسلام يجيز للمرأة الإفتاء فهو في النهاية لا يحمل صفة الإلزام ولا يترتب عليه الحقوق والحدود كما في القضاء، فكان لزاماً أن يتم التفريق بين الأمرين وعدم الاستناد إليه لإجازة المرأة للقضاء.

ويمكن لنا الرد على الحجج السابقة بالقول: إن حديث الرسول - صلى الله عليه وسلم - لم يأتٍ بالتحريم إنما ذكر موضوع الفلاح، وأن من ولي امرأة فإنه لا يفلح دون أن يكون هناك نص صريح بالتحريم كما في نصوص فقهية أخرى، وأن استخدام مصطلح "ولو" جاء من الولاية الكبرى التي يقصد بها الرئاسة، وهو ما جاء بصده الحديث من تولي ابنة كسرى سدة الحكم؛ فالأمر هنا لا يقاس بالقضاء. إضافة إلى أن القول بوجود فتنة من مخالطة الرجال في مجالس القضاء فهو بعيد عن الصحة؛ ذلك أن المرأة في زمن الرسول الكريم والخلفاء الراشدين كان لها دور كبير في كل الميادين، فهي كانت موجودة في المعارك خلف الرجال وكانت تضمّد الجرحى وتسعفهم^(٧)، كما كانت إلى جانب الرجل في الدعوة، إضافة إلى أن أداء العبادات في مناسك الحج والعمرة تكون المرأة فيها بجانب الرجل خاصة في الطواف والسعي، والقول بأن الاختلاط من شأنه أن يحدث الفتنة هو قول غير صحيح، فإن كان الأمر جائزاً في العبادات فهو من باب أولى جائزاً في التعاملات.

(٦) علي نوري الموسوي، مرجع سابق، ص ٢٠.

(٧) الصحابية الجليلة ربيعة الأسلمية كانت أول ممرضة في الإسلام، وكان لها دور كبير في تضميد الجرحى في الغزوات خاصة غزوة الخندق.

المطلب الثاني - الآراء الفقهية المؤيدة لتولي المرأة القضاء:

اتجه هذا الرأي إلى جواز تولي المرأة للقضاء^(٨)، ومنهم الحنفية وابن جرير الطبري، الذين يرون بعدم وجود نص صريح بشرط الذكورة في تولي القضاء؛ من ثم لا يجوز تحريم ما أحل الله والذهاب إلى تفسير الشبهات بما لا يتسق وتعاليم الإسلام، ولكن قيدها الحنفية فيما يتعلق بالحدود والقصاص؛ فبالمنهج الحنفي لا يجوز للمرأة أن تقضي بقضايا الحدود والقصاص؛ لأنه لا شهادة لها فيها، وأن لها القضاء في أي أمور أخرى دون تقييدها أو منعها^(٩).

كما يستند هذا الرأي إلى القياس في القول بجواز تولي المرأة للقضاء؛ ذلك أن القياس ممكن أن يكون في أمور كثيرة مختلفة كالقياس في الحسبة، ودليله أن عمر بن الخطاب - رضي الله عنه - ولى امرأة تدعى أم الشفاء بنت عبد الله على حسبة السوق، من ثم قيامها بهذه الولاية يفهم منه جواز ولايتها على قضايا وحقوق أخرى؛ لأن كليهما من الولايات العامة، كذلك يجوز للمرأة أن تكون وصية على من لا يحسن التصرف، ومن ثم يقاس عليها قدرتها على الفصل بين الحقوق والقضايا^(١٠). كذلك بنى المؤيدون رأيهم أن الأصل في الإسلام الإباحة ما لم يرد نص صريح بخلاف ذلك أو بأمر النهي، وهذا أمر لم يتحقق في مسألة ولاية المرأة للقضاء؛ ذلك أنه لم يرد نص صريح في الكتاب أو السنة يفيد النهي أو التحريم.

ويرى هذا الرأي، أن المعارضين بنوا استنتاجاتهم على أدلة ظنية تحتمل التأويل، فاستنادهم إلى القياس فيما يتعلق بتولي المرأة رئاسة الدولة يؤدي

(٨) انظر: بدائع الصنائع (٣/٧)، الاختيار (٨٤/٢) ومواهب الجليل (٨٧/٦ - ٨٨).

(٩) انظر: فتح الباري (٢٦٦/٥)، أيضاً: الموسوعة الفقهية (٢٢٧/٢٦).

(١٠) الجنش، روحية مصطفى أحمد. (٢٠٠٠). تولية المرأة القضاء: رؤية فقهية معاصرة. كلية الدراسات الإسلامية والعربية. جامعة الأزهر. فرع البنات. القاهرة. ص ١١.

لتحريم ولايتها للقضاء مطلقاً، ولكن عند القياس من جهة أخرى وهو قبول ولايتها بالإفتاء فيمكن أن يقاس عليها قبول وصحة ولايتها في القضاء^(١١).

المبحث الثاني حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى قواعد القانون الكويتي والتشريعات الكويتية

للمرأة في الكويت حق المساواة على جميع الصعد والميادين، وهذا أمر وقاعدة قانونية ثابتة في الدستور الكويتي. والدستور يُعد أعلى سلطة قانونية للدولة، وهو على رأس الهرم التشريعي فيها، وإيراد مثل هذه القاعدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في الدستور خاصة، إنما يدل على أهمية دور المرأة في المجتمع الكويتي إلى جانب الرجل، وحقها في كل ما للرجل من حقوق حتى في تقلد المناصب العامة والقيادية والقضائية في الدولة.

المطلب الأول - الدستور الكويتي ومساواة المرأة بالرجل في تولي القضاء:

نص الدستور في المادة (٢٩) على أن: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين". كما تنص المادة (٤١) على أن: "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه..". ويلاحظ من المادتين السابقتين في الدستور أن المشرع الكويتي قد ساوى بين الرجل والمرأة في جميع الحقوق والواجبات، كما نص على حق كل منهما باختيار نوع العمل الذي يود القيام به دون تمييز، وقد خالفه في ذلك قانون تنظيم القضاء المتعلق بحرمان المرأة الكويتية من الدخول في سلك القضاء وتبوء منصب قاضٍ في السلطة القضائية أسوة بالرجل؛ مما يشكل مخالفة صريحة وواضحة

(١١) ذكره ابن العرب في شرح صحيح الترمذي (١١٩/٩)، انظر أيضاً: روحية مصطفى أحمد الجنش، المرجع السابق، ص ١٧.

لأحكام الدستور، كما نرى أن هذه القاعدة في المنع تعد غير دستورية؛ مما يستوجب معها إلغاؤها وصياغة القانون بما يتناسب ودستورية التشريع. وبما أن القضاء من اختصاص الحاكم، الذي يقوم بدوره بتوزيع اختصاصاته على السلطات في الدولة، فقد نص الدستور الكويتي في مادته (٣٥) على أن: "السلطة القضائية تتولاها المحاكم باسم الأمير في حدود الدستور". من ثم؛ القضاة يمثلون الأمير في اختصاصاته القضائية، وبما أن هذا النص مذكور في الدستور فإنه يأتي متسقاً مع ما جاء به في المادة (٤١) من مساواة الرجل والمرأة في تقلد المناصب؛ من ثم تمثيل الأمير في سلك القضاء يأتي بالمساواة بين الجنسين.

ولأن للقضاء أهمية كبيرة، فقد جاءت كل القوانين الوضعية بتحديد شروط معينة لتقلد منصب القاضي منها البلوغ والعقل وكمال الأهلية^(١٢)، دون أن يتم اشتراط الجنس أساساً للمفاضلة أو التمييز عند اختيار القضاة وتعيينهم، ومن ضمنها القانون الكويتي الذي لم يشترط توافر شرط الذكورة^(١٣) للمتقدمين لوظيفة وكيل نيابة إنما امتنع عن قبول أي امرأة في هذا السلك حتى عام ٢٠١٥ بتعيين أول دفعة من النساء في النيابة العامة في الكويت. من ثم نظراً لإرساء دعائم المساواة بين الرجل والمرأة في الدستور الكويتي، وكون الأساس القانوني لهذا المبدأ موجود، فالقانون الكويتي لم يحدد صراحة اقتصار القضاء على الرجال فقط، إنما ترك المسألة تنظيمية لمجلس القضاء الأعلى.

(١٢) إطلاق مصطلح الشروط هو أمر مألوف عند جمهور الفقهاء، كما هو عند المالكية والشافعية؛ حيث يقول الغزالي في الوجيز: "لا بد للقاضي من مواصفات، كأن يكون حراً وبالغاً.. فتح العزيز ١٢/٤١٥، وانظر: القوانين الفقهية ٣١٦، عقد الجواهر الثمينة ٣/١٠٠٢، روض الطالبين ١١/٩٥، وهناك من الفقهاء من يصطلح بالخصال المطلوبة، انظر المعونة: ٣/١٥٠٠.

(١٣) المحمود، محمد يوسف. (ديسمبر ٢٠٠٩). مواصفات القاضي اللازمة في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي: دراسة مقارنة. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية. الكويت. العدد ٩٧. المجلد ٢٤. ص ٣١٦ - ٣١٧.

واتساقاً مع ما جاء في الدستور الكويتي، فقد تبنت الكويت مبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الذي يكفل بشكل كامل وواضح المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة في الدولة، وذلك بتقنينها لهذه المبادئ في قوانينها الداخلية، كما صدقت الكويت على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦؛ حيث نصت المادة (٢٥) منه على أن: "يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكورة في المادة ٢، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة.. (ج) أن تُتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده". كما تنص المادة (٢٦) على أن: "الناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون (بالحقوق) دون أي تمييز.. كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين.." (١٤).

ونتج عن هذا التوجه الدستوري بالمساواة أن تقلدت المرأة في الكويت مناصب صنع القرار، وشغلت العديد من المناصب القيادية والمهمة في الدولة (١٥)، وتشير الإحصائيات إلى زيادة أعداد النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية وقيادية منذ عام ٢٠٠١ حتى اليوم، بنسبة ١١,٣٪، وارتفاعها إلى نسبة ٤٣٪ في الوقت الحالي؛ مما يؤكد تفعيل الاتجاه الدستوري الصحيح لإرساء هذا الحق (١٦).

(١٤) قانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦، بالموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، المنشور في الجريدة الرسمية، السنة الثانية والأربعون، العدد ٢٠٢ (٣ أبريل ١٩٩٦).

(١٥) المبارك، معصومة. (٢٠٠٧). تفعيل دور المرأة في التنمية: المرأة الكويتية حالة دراسية، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية. ص ٣٩٧. انظر أيضاً: الطالعي، ربيعة. (يونيو ٢٠٠٨). مشاركة المرأة السياسية في الخليج: طريق محفوف بالمخاطر. مركز الخليج للأبحاث. العدد ٤٥. ص ٣٨.

(١٦) السعودي، أحمد. (٢٠١١). الديمقراطية الكويتية: التاريخ - الواقع - المستقبل. دار العربي للنشر. ص ١٧٢.

المطلب الثاني - قانون تنظيم القضاء الكويتي وأحكام المحاكم فيما يتعلق بحق المرأة في العمل القضائي:

نص قانون تنظيم القضاء الكويتي على تشكيل مجلس القضاء الأعلى الذي يكون برئاسة رئيس محكمة التمييز، ويعتبر دوره غاية في الأهمية؛ حيث إنه يقوم بناء على طلب من وزير العدل بتعيين القضاة وأعضاء النيابة العامة وترقيتهم ونقلهم وندبهم، إلى جانب اختصاصات أخرى كثيرة يقوم بها هذا المجلس. كما أن له أن يبدي اقتراحات بشأن أعضاء النيابة مثل السماح بإدخال المرأة في النيابة العامة بوظيفة وكيل النيابة^(١٧).

ومن شروط تعيين القضاة التي نص عليها قانون تنظيم القضاء ما جاء في المادة ١٩ بتوافر شرطين من شروط تعيين القضاة، وهما شرطاً العقل والبلوغ وهو ما يعرف بكمال الأهلية والرشد كما نص على بيانه القانون المدني الكويتي في مادته ٨٤^(١٨)، وجاء مرسوم قانون تنظيم القضاء بالكويت إلى استخدام كلمة "رجال" القضاء^(١٩) عند تحديد تعيين القضاة في السلطة القضائية في درجات المحاكم الثلاث سواء التمييز، أو الاستئناف أو المحكمة الكلية^(٢٠).

ويرى الدكتور محمد الفيلي أن الذكورة أو الأنوثة، على ما يقرره أحكام القانون السابق، ليست من الشروط المقررة في تولي القضاء وفق القانون الكويتي. وورود تعبير "رجال القضاء" في المادتين ٢٠ و ٢٣ من القانون نفسه لا يفيد حصر التعيين في الذكور؛ لأنهما لا تنظمان الموضوع محل البحث، إنما هذا المصطلح جاء على سبيل التعميم، وإن كانت لهما دلالات ثقافية، فأحياناً نصوص القانون تُكتب متأثرة بالمحيط الثقافي للمجتمع. وعلى سبيل المثال،

(١٧) مرسوم بقانون رقم ١٩ لسنة ١٩٥٩ بشأن تنظيم القضاء الكويتي، المادة ١٧.

(١٨) مرسوم بقانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠ بإصدار القانون المدني الكويتي، المادة ٨٤ وما بعدها.

(١٩) قانون تنظيم القضاء الكويتي، المرجع السابق، المادة ٢٢.

(٢٠) مرسوم بالقانون رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٠ في شأن تنظيم القضاء (٢٣/١٩٩٠).

قرن د. الفيلي مهناً أو أعمالاً أو أنشطة محددة بجنس بذاته باستخدام ذات اللغة والمصطلحات كدلالة على أنه أمر شائع في كثير من المجتمعات، وهو ينعكس على اللغة (رجال الدولة، رجال الدين، رجال القانون...)، ويمتد لصياغة القانون أحياناً، فالقانون ٣٦ / ١٩٨٢ ورد في عنوانه "في شأن رجال الإطفاء"، والمادة الثالثة من قانون الانتخاب تنص على أنه "يوقف استعمال حق الانتخاب بالنسبة إلى رجال القوات المسلحة والشرطة". ومع ذلك فقد فسرت الإدارة النص على أنه وقف لحق الانتخاب بالنسبة إلى "رجال الشرطة" من الذكور والإناث^(٢١).

كما أن القضاء الكويتي ذاته أصر على مبدأ المساواة وعدم التمييز بين مَنْ تتشابه مراكزهم القانونية، ما لم يكن هناك مبرر تقتضيه المصلحة العامة للتمييز، ومثال على ذلك الحكم الصادر عن المحكمة الدستورية الكويتية بالأحكام رقم (١٧/٢٠٠٦)، (٤/٢٠٠٧) و (٧/٢٠٠٧)، ولا نرى أن هناك أي مبرر قانوني أو اجتماعي يبرر منع المرأة من دخول القضاء واعتلاء منصب قاضٍ؛ ذلك أن وجود مثل هذا التمييز يأتي بمخالفة صريحة ليس لأحكام القانون فقط إنما لأحكام القضاء أيضاً. حيث نصت المحكمة صراحة في الحكم (١٧/٢٠٠٦)^(٢٢) على أن "مبدأ المساواة لدى القانون يعد ركيزة أساسية للحقوق والحريات جميعاً، ودعامة من دعائم المجتمع، وميزاناً للعدل والإنصاف، وقيداً في الوقت نفسه على المشرع لا يتعداه فيما يسنه من الأحكام، والمقصود بهذا المبدأ هو ألا يفرق القانون بين الناس فلا يحرم أحداً شيئاً من الحقوق.. ويعتبر الجميع في ذلك بمنزلة سواء، لا تفرقة بينهم أو تمييز، وهذا المبدأ غايته صون هذه الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز وأشكاله التي تنال منها.. بما يحول دون ممارستها أو مباشرتها أو الانتفاع بها على قدم من المساواة بين أصحابها"،

(٢١) الفيلي، محمد. (فبراير ٢٠١٥). الذكورة في الإطار الدستوري لولاية القضاء وعلاقته بولاية المرأة. مركز دراسات الخليج. ص ٦-٧.

(٢٢) انظر حكم المحكمة الدستورية في الدعوى رقم ١٧/٢٠٠٦ من الدعوى المحالة من الدائرة الإدارية بالمحكمة الكلية رقم ٧٩٤/٢٠٠٥ إداري/٥.

وأضاف الحكم صراحة: "بتقرير الميزة الوظيفية (الواردة في الحكم) للمخاطبين جميعاً وليس بوصفهم ذكوراً أو إناثاً"؛ مما يدل على أن المحكمة نفسها ألغت أي نوع من التمييز على أساس الجنس بين المراكز القانونية المتماثلة؛ مما يدل على أنه من باب أولى أن يتم تطبيق هذه الأحكام والقواعد على سلك القضاء ذاته.

ونرى أن حكم المحكمة رقم (٢٤٩٢/٢٠٠٩) استند إلى بعض أحكام الشريعة، وما إذا كان القضاء يعتبر ولاية عامة أم وظيفة، وهو ما استند إليه دفاع إدارة الفتوى والتشريع من أن الدستور يأخذ بالشريعة الإسلامية كمصدر رئيسي للتشريع، وأن تولي المرأة القضاء يُعتبر من باب الولاية العامة التي لا يجوز للمرأة أن تتولاها، فأراء فقهاء الشريعة تتباين في جواز ولاية الأنثى للقضاء. فالجمهور لا يجيز ذلك لارتباط ولاية القضاء بالولاية العامة وهي عندهم مقصورة على الذكور، أما بعض الحنفية فيجيزها فيما تصح شهادة المرأة فيه، واتجاه ثالث يرى جواز تولي المرأة للقضاء بالمطلق قياساً على جواز فتواها. ويخلص دفاع الحكومة من ذلك إلى حق الإدارة بالأخذ بما تراه من هذه الآراء دون أن تكون قد أخلت بمبدأ المساواة مادامت متناسبة مع المادة الثانية من الدستور؛ أي يكون لها سلطة التقدير في اختيار الآراء التي تتناسب مع المصلحة العامة للدولة دون الإخلال بمبدأ المساواة، وهي الخطوة التي اتجهت إليها. أما من الجانب الآخر، فقد أفادت المدعية^(٢٣) في هذه القضية بوجود معيار جديد في الموضوع وهو حق سلطة التعيين في اختيار ما تراه من أقوال فقهاء الشريعة الإسلامية؛ فلها أن تأخذ بقول من يقول بجواز تولي المرأة القضاء كما أن لها أن تأخذ بقول من يرى عدم جواز تولي المرأة منهم، والمحكمة هنا تسند هذه السلطة التقديرية للمادة الثانية من الدستور.

ويلاحظ من هذا الحكم أيضاً أن المنع مرتبط بأسباب اجتماعية أكثر من

(٢٣) تتلخص وقائع الدعوى المشار لها بأن الإدارة رفضت قبول أوراق المدعية لعدم قبول الإناث؛ مما دفع بها إلى الطعن بالقرار السلبي أمام المحكمة التي بدورها امتنعت عن نظر الدعوى لعدم الاختصاص.

كونها أسباباً قانونية، والدليل على ذلك أن المحكمة أوردت أن حكمها ليس نهائياً إنما "لا يمنع جهة الإدارة من الأخذ بالرأي الآخر الذي يجيز تولي المرأة منصب القضاء في وقت لاحق عند تغير ظروف المجتمع وملاءمة ظروف الحال". ونحن نرى أن المجتمع تجاوز مرحلة تقبل وجود المرأة في مناصب معينة، بدليل أن المرأة الكويتية اليوم موجودة في جميع المناصب العامة وتشارك الرجل في اتخاذ القرار العام، فالمرأة الكويتية اليوم شغلت كل المناصب العامة من نائب في البرلمان إلى وزيرة في الحكومة، من ثم لا نرى وجود أي عوائق اجتماعية تمنع دخول المرأة في سلك القضاء اليوم، والقول بغير ذلك هو أبعد ما يكون عن الحقيقة خاصة مع التطور التشريعي الذي شهدته الكويت في مجال المساواة في المراكز القانونية بين المرأة والرجل في جميع المجالات في الحياة العامة.

وبعد محاولات عديدة لدخول سلك القضاء، نجحت المرأة الكويتية في تبوء منصب وكيل نيابة؛ وذلك تمهيداً لتولي القضاء، فقد أصدر المجلس الأعلى للقضاء قراراً تاريخياً بقبول أوراق المرشحات لوظيفة باحث قانوني من الفتيات في عام ٢٠١٣ تمهيداً للتعيين وكيالة نيابة؛ مما يُشكل خطوة في الاتجاه الصحيح لتحقيق مبدأ المساواة بالكامل بما يتعلق بتكافؤ الفرص في تقلد المناصب العامة في الدولة؛ من ثم تعيين المرأة الكويتية في منصب وكيل النيابة، على الرغم من تأخر هذه الخطوة، إلا أنها جاءت في الاتجاه الصحيح من أجل تمكين المرأة من دخول سلك العدالة وتأهيلها لدخول سلك القضاء، وقد أصدر وزير العدل قراراً بتعيين الدفعة (١٣) وكلاء نيابة، من بينهم ٢٢ امرأة تتقلد للمرة الأولى في تاريخ الكويت وظيفة وكيالة نيابة في عام ٢٠١٥. كما تم تعيين الدفعة الثانية من وكيالات النيابة التي شملت ٢٤ امرأة بتاريخ ٤ يوليو ٢٠١٨، وذلك بالتقدم خطوة أخرى من أجل تمكين المرأة من تقلد المناصب القضائية في الدولة.

المبحث الثالث

حق المرأة في تولي القضاء استناداً إلى قواعد القانون الدولي والمنظمات الدولية الحكومية

مما لا شك فيه أن المرأة قد أوليت اهتماماً كبيراً في المجتمع الدولي، وأعطيت أهمية كبيرة في حقها في ممارسة دورها في المجتمع وذلك من أي منبر؛ مما يعطيها الحق الكامل في تولي أي نوع من الوظائف التي يقوم بها الرجل؛ وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة واعترافاً بدورها الفعال والمساهم في تنمية وتطوير المجتمع. ولكن المرأة حول العالم ما زالت تعاني من التمييز بينها وبين الرجل خاصة في النظام القضائي؛ ذلك أن كثيراً من دول العالم، وإن كان بعضها قد أعطى للمرأة هذا الحق، لا يزال التمييز فيها موجوداً في مبدأ المفاضلة عند اختيار من يتقلد المنصب القضائي، لذلك تهدف المنظمات الحكومية وغير الحكومية والحركات النسائية حول العالم إلى محاولة القضاء التام على التمييز بين الرجل والمرأة في المناصب وأن يكون الاختيار مبنياً على أساس الكفاءة لا على أساس الجنس^(٢٤).

وفيما يلي نستعرض حق المرأة في تولي القضاء في المنظمات الدولية المختلفة؛ حيث ناقش في أربعة مطالب متتالية دور الأمم المتحدة، الاتحاد الأوروبي، جامعة الدول العربية، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، في تعزيز دور المرأة في تقلد المناصب القيادية والقضائية.

المطلب الأول – منظمة الأمم المتحدة ودور المرأة في تولي القضاء:

جاء ميثاق الأمم المتحدة ليكون بمثابة دستور القانون الدولي، وقد وقعت الدول المنضمة للمنظمة على هذا الميثاق إيماناً منها بأهميته والتزامها بتطبيقه. وقد أكدت جميع قرارات واتفاقيات الأمم المتحدة منذ إنشائها عام ١٩٤٥ أهمية المساواة بين الرجل والمرأة في جميع أشكال الحياة والعمل، وأكدت حق المرأة

(٢٤) See; International Association of Women Judges (2018), <http://www.jawj.org>

في تولي المناصب التي يشغلها الرجل؛ فقد نص الميثاق في مادته الأولى، الفقرة الثالثة على: "تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصبغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية وعلى تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك إطلاقاً بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء". ويلاحظ هنا أن الميثاق قد شدد وذكر تحديداً نبذ التمييز بين الرجل والمرأة، وبما أن الميثاق يعتبر هرم القانون الدولي ودستوره، فيمكن لنا أن نرى أن ذكر هذا الأمر بهذا النص الواضح ما هو إلا تشديد على أهمية المساواة بين الجنسين في جميع مجالات الحياة، منها العملية على وجه التحديد، وبما أن الكويت من الدول المنضمة للأمم المتحدة من ثم المصدقة على الميثاق، فوجود هذه المادة يعد متعارضاً مع القانون الكويتي الذي لم يجر حتى اليوم دخول المرأة للعمل في السلطة القضائية وتبوءها لمنصب قاضٍ في المحاكم الكويتية، إضافة إلى تعارض القانون الكويتي مع العديد من المواثيق واللجان المختصة بهذا المجال على ما سيأتي ذكره.

أولاً - اتفاقيات الأمم المتحدة المنظمة لحق المساواة بين الجنسين:

أصدرت الأمم المتحدة على مر السنوات ومنذ إنشائها العديد من الاتفاقيات الدولية التي تؤكد أهمية حماية حقوق المرأة والتركيز على مساواتها بالرجل في جميع المجالات خاصة في العمل، وأن هذا الأمر المهم تؤكد مبادئ وميثاق الأمم المتحدة الذي جاء لتعزيز فكرة السلام والأمن في العالم. وفيما يلي نستعرض بعض هذه الاتفاقيات الدولية.

١ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ودوره في تأكيد حقوق المرأة ١٩٤٨:

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان "إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء من حقوق متساوية، وحزمت أمرها على أن تدفع بالرقى الاجتماعي قدماً وأن ترفع مستوى الحياة في جو من الحرية.."^(٢٥).

(٢٥) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، ١٩٤٨. انظر: الديباجة.

وقد نصت المادة الثانية من الإعلان على أن: "لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. وفضلاً عما تقدم فلن يكون هناك أي تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي لبلد أو البقعة التي ينتمي إليها الفرد سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلاً أو تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أو كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود" (٢٦).

كذلك نصت المادة ٢١ (٢) على أن: "لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد". ونصت عليه المادة ٢٣ (١) على أن: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة".

من ثم؛ جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لتشجيع الناس من كلا الجنسين على الانخراط بالعمل والمساهمة بالوظائف العامة للدولة من أجل المساهمة في بناء دولهم وتنميتها وتطويرها، دون وضع أي قيود عليهم في ممارسة الأعمال التي يختارونها، ما دامت هذه الأعمال متاحة ومنصوصاً عليها في القانون سواء للرجال أو النساء، وسبب ذكر هذا الأمر، أنه بخلاف ما جاء في هذا الإعلان، تعتمد بعض الدول إلى حصر بعض الوظائف وإعطائها للرجال دون النساء، ولنا في الكويت مثال واضح على ذلك وهو عدم السماح للمرأة في الكويت بتقلد أي وظيفة في السلم القضائي، ولم يتم السماح للمرأة حتى الآن بأن تكون قاضية في الكويت، في حين أن نصوص الإعلان جاءت واضحة وبشكل صريح فيما يتعلق بدور المرأة وحققها القيام بأي وظيفة يقوم بها الرجل من باب تكافؤ الفرص ودعم التنمية والتطور بالسماح لجميع مجالات العمل المختلفة بأن تحظى بالكفاءات من الجنسين.

(٢٦) مرجع سابق، المادة ٢.

٢ - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ١٩٨٠ (٢٧):

تشير هذه الاتفاقية، كما ورد في ديباجتها، إلى أن التمييز ضد المرأة يُشكل انتهاكاً لمبدأ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويُعد عقبة أمام مشاركة المرأة، على قدم المساواة مع الرجل، في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعوق نمو رخاء المجتمع والأسرة، ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة لإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية.

وبعض الدول، إذ يساورها القلق، وهي ترى النساء في حالات الفقر في دول أخرى، لا ينلن إلا أدنى نصيب من الغذاء والصحة والتعليم والتدريب وفرص العمل والحاجات الأخرى، وإذ تؤمن بأن إقامة النظام الاقتصادي الدولي الجديد، القائم على الإنصاف والعدل، سيسهم إسهاماً بارزاً في النهوض بالمساواة بين الرجل والمرأة، وحق كل منهما في تقلد المناصب واختيار نوع العمل الذي يرغب به؛ لذلك تقوم هذه الدول بدورها في تحقيق ذلك عن طريق فتح الأبواب للمرأة في القيام بجميع الأعمال وعدم منعها وحصرها في أماكن محددة.

وقد نصت المادة الأولى من هذه الاتفاقية على ما يأتي: "مصطلح "التمييز ضد المرأة" (يعني) أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

كما تنص المادة ٧ على أن: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة

(٢٧) وقعت هذه الاتفاقية عام ١٩٧٩ وبخلت حيز التنفيذ عام ١٩٨١، وصادقت عليها ١٨٩ دولة.

للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في:

أ - التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، والأهلية للانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.

ب - المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وفي تنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

ج - المشاركة في أي منظمات وجمعيات غير حكومية تهتم بالحياة العامة والسياسية للبلد".

والمادة ١١ (١) نصت على أن: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

أ - الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر.

ب - الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام.

ج - الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل.

ونلاحظ من المادة السابقة تأكيدها بشكل مطلق عدم التفرقة على أساس الجنس، ونرى أن بعض الدول ومنها الكويت، منعت تعيين النساء في المناصب القضائية على أساس التمييز في الجنس؛ ذلك أنه لا يوجد عائق قانوني آخر يحول دون دخول المرأة لسلك القضاء بالكويت، وبما أن الكويت موقعة على هذه الاتفاقية، فالقانون الداخلي بهذا الخصوص يُشكل تعارضاً واضحاً ومخالفة صريحة لأحكام هذه المادة من الاتفاقية؛ مما يجعل الكويت مخالفة للاتفاقيات الدولية الموقعة عليها، ويأتي التزام الكويت هنا بتعديل قوانينها الداخلية والسماح للمرأة الكويتية بأن تكون قاضية وتدخل السلك القضائي، وذلك توافقاً ليس مع القوانين الدولية فقط، بل مع القوانين الداخلية والأعراف في الدول

الأخرى التي سمحت منذ زمن طويل للنساء بتقلد الوظائف القضائية في الدولة أيضاً. فالمرأة الكويتية أثبتت قدرتها وكفاءتها الكبيرة في تقلد المناصب القيادية في الحكومة والدولة، من ثم؛ لها اليوم كل الحق بأن تكون إلى جانب الرجل في تقلد المناصب القضائية والدخول في مُعترك السلك القضائي.

٣ - العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادرين عام ١٩٦٦:

تنص المادة الثالثة المشتركة من هذين العهدين على أن: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد".

أما المادة ٢٥ فقد نصت على أن: "يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة ٢، الحقوق التالية، التي يجب أن تُتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة:

أ - أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.

ب - أن ينتخب ويُنتخب، في انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين.

ج - أن تُتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده".

وقد جاءت هذه النصوص من هذا العهد لتأكيد حق الجميع من رجال ونساء في مساواتهم أمام القانون في جميع الحقوق، ومن ثم؛ ما ينص عليه القانون من امتيازات وحقوق للرجل، يجب أن يُسن التشريع ذاته للمرأة. والمرأة في الكويت اليوم قد تمتعت بجميع الحقوق المنصوص عليها في المواثيق الدولية، منها حقها في المشاركة السياسية في الدولة، عندما أقر مجلس الأمة القانون الخاص بالسماح بالمشاركة السياسية للمرأة الكويتية عام ٢٠٠٥ بناء على الرغبة

السامية لصاحب السمو أمير البلاد الراحل الشيخ جابر الأحمد الصباح، رحمه الله، ولكن لا يزال هناك صعوبات وعوائق في سن قانون للسماح للمرأة الكويتية بدخول سلك القضاء وممارسة حقها في تنمية وازدهار دولة المؤسسات عن طريق القيام بدورها في عملها القضائي والمشاركة في السلطة القضائية.

٤ - الكويت والاتفاقيات الدولية:

وقعت الكويت على جميع الاتفاقيات السابق ذكرها؛ لحرصها على أن تكون جزءاً من المنظومة الدولية، وسعيها منها لتأكيد قواعد القانون الدولي وإيماناً منها بقانونية وشرعية هذه القواعد التي تُنادي بالحرية والمساواة بين جميع الناس دون أي تفريق من حيث الجنس، الدين، اللغة، الجنسية، أو أي عوامل أخرى من شأنها أن تدخل نوع من التمييز أو العنصرية بين الناس. كذلك سعت الاتفاقيات السابقة لتأكيد حقوق الإنسان في جميع المجالات في الحياة.

ونرى أن هذا يقودنا إلى أمر غاية في الأهمية، وهو أن حق الانسان أياً كان جنسه مكفول في القوانين الدولية، وقد أكدته المواثيق كما رأينا، لذلك نرى أن المرأة لها كل الحق باختيار نوع العمل الذي تود أن تمارسه وأن لها كل الحق والحرية في رسم مستقبلها المهني بما في ذلك حقها في تقلد أي مناصب قيادية وقضائية.

في الكويت، حصلت المرأة على حقوقها السياسية كاملة من حق الترشح والانتخاب للمجالس النيابية (مجلس الأمة والمجلس البلدي) وذلك في عام ٢٠٠٥، وأثبتت المرأة الكويتية دورها الرائد والحيوي في هذا الأمر، كما أثبتت كفاءتها في تقلد المناصب السياسية كعضو في مجلس الأمة وكعضو في الحكومة بوجود وزراء نساء على قدر عالٍ من الكفاءة والعلم نافسن فيه الرجال في كثير من الأحيان ونذكر منهن السيدات الفاضلات الأستاذة نورية الصبيح والدكتورة موضي الحمود إضافة إلى الوزيرة الأستاذة هند الصبيح؛ حيث كانت تعتبر مشاركتهن السياسية إثراء للعمل السياسي في الكويت وأثبتن قدرة المرأة الكويتية على إدارة الشؤون العامة للدولة على قدر وافٍ من الكفاءة والعلم.

وبما أن المرأة قد أثبتت نفسها في المجال العملي، أظن أن الوقت قد حان، بل قد تأخر، لتدخل المرأة سلك القضاء قاضياً إلى جانب الرجل. وقد رأينا خطوات إيجابية في هذا الخصوص بتعيين دفعة من وكيلات النيابة النساء عام ٢٠١٥ للانضمام إلى سلك النيابة العامة؛ الأمر الذي يؤهلهن لدخول القضاء بالتدرج الوظيفي.

وجود وكيلات النيابة قد أثبت جدارة المرأة الكويتية، خاصة بعد مشاركتها الأولى في إدارة لجان الانتخابات البرلمانية في الكويت أواخر عام ٢٠١٦ وإثبات كفاءتها في حسن إدارة سير العملية الانتخابية، وتغطيتها النقص الموجود في عدد أعضاء القضاة في الكويت، ونرى أن فتح المجال للمرأة بدخول القضاء سيؤدي إلى تحقيق التوازن في القضاء عن طريق التعيين من كلا الجنسين.

ونحن لا نرى وجود أي مانع قانوني من السماح للمرأة الكويتية بدخول سلك القضاء؛ خاصة أن نظيراتها الخليجيات والعربيات قد سبقن في هذا الأمر، فالنساء الخليجيات كالمرأة الإماراتية والبحرينية قد أثبتن صحة تقلد المرأة للقضاء بالإنجازات الرائعة التي يقدّر بها، كذلك النساء العربيات كالمرأة المصرية والتونسية؛ مما يعطي النتائج الإيجابية لنجاح هذه التجربة ليس عربياً فقط بل عالمياً أيضاً^(٢٨).

ثانياً - الجمعية العامة للأمم المتحدة ودور المرأة في تولي القضاء:

كان للجمعية العامة منذ بدايات نشأتها دور كبير في حماية وإرساء القواعد الدولية لحق المرأة، وحقها في تقلد جميع المناصب في الدولة إلى جانب الرجل بما فيها حق المرأة المكفول بدخول سلك القضاء قاضية. فقد أعلنت الجمعية

(٢٨) تعيين السيدة خلود الظاهري أول امرأة قاضياً في الإمارات، وتعيين السيدة منى الكواري أول امرأة قاضياً في البحرين، وتعيين السيدة تهاني الجبالي أول امرأة قاضياً في مصر، وتعيين السيدة سندس الشتيوي امرأة قاضياً في تونس.

العامة أن عام ١٩٧٥ يعتبر عام المرأة؛ حيث عقد المؤتمر العالمي الأول الخاص بالمرأة الذي عقد في المكسيك، وأعلن في هذا المؤتمر عن تبني عقد المرأة (لمدة عشر سنوات من ١٩٦٧-١٩٨٥) وأنشأت صندوقاً خاصاً للتبرعات لهذا العقد، الذي اعتبر ثورة للحركة النسائية في ذلك الوقت؛ خاصة أنها كانت تشهد حركات نسائية كثيرة حول العالم في تلك الحقبة^(٢٩).

وفي عام ١٩٩٣، اعتمدت الجمعية العامة القرار رقم ١٠٤/٤٨ بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، حيث نصت في المادة الثالثة منه وهي محل النقاش في هذا الموضوع على أن: "للمرأة الحق في التمتع، على قدم المساواة مع الرجل، بكل حقوق الإنسان وحرياته الأساسية وفي حماية هذه الحقوق والحریات، وذلك في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي ميدان آخر.." ^(٣٠)؛ مما يعني تأكيد هذا الإعلان أهمية مساواة المرأة بالرجل في جميع الميادين، ومنها ميادين العمل.

وبناءً على القرار ٢٥١/٦٠ لعام ٢٠٠٦ أنشئ مجلس حقوق الإنسان، الذي يهدف إلى التثقيف والتعليم في مجال حقوق الإنسان بما يفيد نهضة الأمم وتنميتها، إضافة إلى تشجيع الدول الأعضاء على الوفاء الكامل بالتزاماتها في مجال المساواة وحقوق الإنسان منها حق المرأة الكامل في العمل مساواةً مع الرجل لتحقيق التنمية^(٣١). وقد شكل مجلس حقوق الإنسان هيئة مختصة بهذا المجال أسماها "لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة". هذه اللجنة مكونة من ٢٣ خبيراً في مجال حقوق المرأة من جميع أنحاء العالم، والدول الأطراف في اتفاقية المرأة ملزمين بتقديم التقارير الدورية إلى هذه اللجنة من أجل متابعة

(٢٩) انظر: الأمم المتحدة والمرأة، <http://www.un.org/ar/sections/issues-depth/women/index.html>

(٣٠) الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم ١٠٤/٤٨ لسنة ١٩٩٣.

(٣١) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بإنشاء مجلس حقوق الإنسان رقم ٢٥١/٦٠ لعام ٢٠٠٦.

التطبيق الصحيح لقواعد حقوق المرأة كما جاء في المواثيق والاتفاقيات الدولية، إضافة إلى دور اللجنة في تلقي بلاغات من أفراد أو مجموعات بوجود انتهاكات لحقوق المرأة في دولهم، وأخيراً إجراء تحقيقات بشأن الانتهاكات الخطيرة أو المنتظمة لحقوق الإنسان. ويُلاحظ أن التحقيقات لا تكون إلا للدول التي قبلت هذه الاتفاقيات ووقعتها^(٣٢).

وتُقدم اللجنة أيضاً توصيات بشأن أي مسألة تمس المرأة، وهي ترى أنه ينبغي للدول الأطراف أن تولي مزيداً من الاهتمام. وعلى سبيل المثال، ناقشت اللجنة في دورة عام ١٩٨٩ ارتفاع معدل العنف ضد المرأة، وطلبت معلومات عن هذه المشكلة من جميع البلدان. وفي عام ١٩٩٢، اعتمدت اللجنة التوصية العامة ١٩ التي تقضي بأن تتضمن التقارير الوطنية إلى اللجنة بيانات إحصائية عن حالات العنف ضد المرأة، ومعلومات عن توفير الخدمات للضحايا، والتدابير التشريعية وغيرها من التدابير المتخذة لحماية المرأة من العنف في حياتها اليومية مثل التحرش في مكان العمل، وإساءة المعاملة في الأسرة والعنف الجنسي. واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، قدمت اللجنة ٢٥ توصية عامة، ومن أهم هذه التوصيات التوصية رقم ٢٣ الصادرة عن اللجنة عام ١٩٩٧، وأهم ما جاء فيها ما نصت عليه المادة السابعة (ب): "المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذها وفي شغل الوظائف العامة وأداء جميع الوظائف العامة على جميع مستويات الحكومة.." ^(٣٣). وتلزم الدول الأطراف اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة وضمان تمتعها بالمساواة مع الرجل في الحياة السياسية والعامة. ويمتد الالتزام المحدد في المادة ٧ ليشمل جميع مجالات الحياة العامة

(٣٢) انظر: اللجنة المعنية بالقضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة، مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة، الأمم المتحدة. <http://www.ohchr.org/AR/HRBodies/cedaw/Pages/Introduction.aspx>

(٣٣) توصية لجنة المرأة رقم ٢٣ المادة ٧ (ب)، الدورة الـ ١٦ لسنة ١٩٩٧.

والسياسية ولا يقتصر على المجالات المحددة في الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج)، والحياة السياسية والعامة للبلد مفهوم واسع النطاق.

كما يشير إلى ممارسة السلطة السياسية، ولا سيما ممارسة السلطات التشريعية والقضائية والتنفيذية والإدارية. ويلاحظ أن هذه المادة ذكرت على سبيل التفصيل مشاركة المرأة في السلطة القضائية مما يلزم الدول الموقعة، ومنها الكويت، إشراك المرأة في القضاء وإعطاها الدعم والمساحة الكافية لإثبات كفاءتها في هذا المجال، ويشمل هذا المصطلح أيضاً جميع جوانب الإدارة العامة وصياغة السياسات وتنفيذها على الأصعدة الدولية والوطنية والإقليمية والمحلية. ويشمل هذا المفهوم أيضاً العديد من جوانب المجتمع المدني، بما في ذلك المجالس العامة والمجالس المحلية وأنشطة المنظمات مثل الأحزاب السياسية والنقابات والرابطات المهنية أو الصناعية والمنظمات النسائية والمنظمات المجتمعية والمنظمات الأخرى المعنية بالحياة العامة والسياسية كما سبق ذكره.

كما تقتضي المادة ٧ (ب) أيضاً من الدول الأطراف أن تكفل للمرأة الحق في المشاركة الكاملة في صياغة السياسة العامة في جميع القطاعات وعلى جميع المستويات، وأن تكون ممثلة فيها. ومن شأن ذلك أن يُسهل تعميم مراعاة منظور المساواة وأن يساهم في وضع معيار التكافؤ في صنع السياسات العامة لسلطات الدولة. وقد بينت دراسة لتقارير الدول الأطراف أن المرأة مستبعدة من المناصب العليا في الوزارات والخدمة المدنية والإدارة العامة وفي القضاء وفي نظم العدالة. ونادراً ما يتم تعيين النساء في هذه المناصب العليا أو المؤثرة، وفي حين أن أعدادهن قد تزداد في بعض الدول في المستويات الدنيا وفي الوظائف التي ترتبط عادة بالمنزل أو الأسرة، فإنهن لا يُشكلن إلا أقلية ضئيلة في مناصب صنع القرار المعنية بالاقتصاد أو السياسات وعلى رأسها القضاء، أو التنمية، أو الشؤون السياسية، أو الدفاع، أو بعثات صنع السلام، أو حل النزاعات، أو التفسير الدستوري والتشريعي.^(٣٤)

(٣٤) انظر التوصية ٢٣/١٩٩٧ الصادرة من لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

كما أنشأت هذه اللجنة فريقاً عاملاً معنياً بالتمييز ضد المرأة في القانون والحياة العامة عام ٢٠١٠ بموجب القرار الصادر من مجلس حقوق الإنسان رقم ٢٣/١٥ ولمدة ثلاث سنوات، ومن أهم اختصاصاته، تحديد وتعزيز وتبادل الآراء بشأن أفضل الممارسات المتعلقة بإلغاء القوانين التي تميز ضد المرأة أو تنطوي على تمييز ضدها من حيث التنفيذ أو الأثر، والقيام، في هذا الصدد. وإيماناً من الأمم المتحدة بأهمية دور المرأة في الحياة والوظائف العامة، فقد أطلقت مبادرة كاملة وأنشأت هيئة متخصصة بشؤون المرأة والتي تعنى بجميع قضاياها الداخلية والدولية على حد سواء. وهذه اللجنة أنشئت بناء على قرار من الجمعية العامة رقم ٢٨٩/٦٤ من العام ٢٠١٠ بأن تُنشأ، بموجب هذا القرار^(٣٥)، هيئة جامعة في الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة تعرف باسم "هيئة الأمم المتحدة للمرأة"، تبدأ مزاولة مهامها في الاهتمام بالقضايا المتعلقة بالتمييز الجنسي والنهوض بالمرأة في مختلف الدول بكافة الأشكال والميادين. وجاء إنشاء الهيئة كجزء من جدول أعمال الأمم المتحدة للإصلاح، من أجل جمع الموارد بما يكفل أثراً أكبر. ولذا ضمت الهيئة بذلك كل الولايات والمهام لأربع هيئات سابقة مختلفة كان محور عملها بشكل رئيسي يركز على المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وهذه الهيئات هي:

- مكتب المستشارية الخاصة لقضايا المساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة.
- شعبة النهوض بالمرأة في الأمانة العامة.
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.
- معهد الأمم المتحدة الدولي للبحث والتدريب من أجل النهوض بالمرأة.

وأنشئ مجلس تنفيذي جديد بوصفه مجلساً لإدارة الهيئة يقدم الدعم الحكومي الدولي للأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها ويشرف عليها، على أن يناط بها المهام التالية:

(٣٥) قرار من الجمعية العامة رقم ٢٨٩/٦٤ من عام ٢٠١٠.

- دعم الهيئات الحكومية الدولية، مثل لجنة وضع المرأة، في صياغتها للسياسات والمعايير والقواعد العالمية.
- مساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ هذه المعايير، والاستعداد لتقديم دعم تقني ومالي ملائم للبلدان التي تطلب ذلك، وإقامة شراكات فعالة مع المجتمع المدني.
- مساهمة منظومة الأمم المتحدة بشأن التزاماتها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين، بما في ذلك الرصد المنظم للتقدم المحرز على نطاق المنظومة^(٣٦).

المطلب الثاني – الاتحاد الأوروبي ودور المرأة في تولي القضاء:

يعتبر الاتحاد الأوروبي من أهم المنظمات الدولية في الوقت الحاضر؛ نظراً للترابط الشديد بين الدول الأعضاء، ويعتبر هذا الاتحاد سابقاً في تطبيق القوانين الدولية وقواعد حقوق الإنسان، وقد حرص الاتحاد الأوروبي على تطبيق قواعد المساواة بين الجنسين في تبوء المناصب العامة في الدولة منها المناصب القضائية، ويشير مصطلح "اكتساب المساواة بين الجنسين في الاتحاد الأوروبي" إلى جميع أحكام المعاهدات ذات الصلة والتشريعات والسوابق القضائية لمحكمة العدل التابعة للاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. فقد نص ميثاق الاتحاد الأوروبي صراحة في المواد ٢٠ و ٢٣ على المساواة بين الرجل والمرأة من كل النواحي، منها نواحي العمل والمناصب العامة في جميع دول أوروبا^(٣٧).

(٣٦) المرجع السابق.

(٣٧) Charter of Fundamental Rights of The European Union, art. 20: "Everyone is equal before the law." Art. 23: "Equality between women and men must be ensured in all areas, including employment, work and pay.. The principle of equality shall not prevent the maintenance or adoption of measures providing for specific advantages in favor of the under-represented sex."

فقد نص مجلس حقوق الإنسان الأوروبي على ضرورة المساواة التامة بين الرجل والمرأة وإعطائها الفرص نفسها بناءً على الكفاءة للدفع بتطور دول أوروبا ونهضتها. كما جاءت اتفاقية روما لسنة ١٩٥٧ في المادتين ١١٩ و ١٤١ على توفير فرص العمل المتكافئة للجنسين، ولتحديد هذه الفرص يتم اعتماد معايير التمييز والكفاءة فيها دون أي معايير أخرى كالجنس أو اللون أو الدين أو خلافه، كما شددت على أهمية المساواة في الأجر للعمل نفسه لأجل مكافحة التمييز بين الجنسين؛ أي مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة عن العمل المتساوي.

أساس هذه المادة هو مبدأ اقتصادي بحت، أرادت الدول الأعضاء، ولا سيما فرنسا، القضاء على التشوهات في التنافس بين المشاريع المنشأة في مختلف الدول الأعضاء. واعتمدت فرنسا أحكاماً بشأن المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة في وقت أبكر بكثير، وهي تخشى أن يؤدي العمل النسائي في دول أعضاء أخرى إلى وضع التعهدات الفرنسية والاقتصاد في وضع غير مؤات. ومع ذلك، في عام ١٩٧٦، قضت محكمة العدل الأوروبية بأن المادة ١١٩ لم يكن لها هدف اقتصادي فحسب بل هدف اجتماعي أيضاً. وعلى هذا النحو، ساهمت في إحراز تقدم اجتماعي وتحسين ظروف المعيشة والعمل^(٢٨). وفي وقت لاحق، قضت محكمة العدل الأوروبية بأن الهدف الاقتصادي هو هدف ثانوي بالنسبة للهدف الاجتماعي. ورأت أيضاً أن مبدأ المساواة في الأجر هو تعبير عن حق أساسي من حقوق الإنسان^(٢٩). وهذا ما أكدته أيضاً اتفاقية

ECJ 8 April 1976, Case 43/75 Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena [1976] ECR 455 (Defrenne II), at paras 10-12. Cases in general and also cases which are not yet reported in European Courts Reports (ECR). (٢٨)

ECJ 10 February 2000, Case C-50/96 Deutsche Telekom AG, formerly Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schröder [2000] ECR I-743 (Schröder), at para 57. (٢٩)

أمستردام لسنة ١٩٩٩ حيث جاءت موادها داعمة لما جاء في اتفاقية روما خاصة في ما يتعلق بالمساواة في العمل وتبوأ المناصب العامة في الدولة^(٤٠). واستكمالاً لوضع خطوات عملية للاتفاقيات السابقة، قامت المفوضية الأوروبية بإنشاء لجنة الخطة الإستراتيجية للمساواة بين الجنسين في ديسمبر من عام ٢٠١٥^(٤١)، وهو يضع إطاراً وأسساً لتطبيق مواد الاتفاقيات المذكورة والداعمة لحق المرأة الكامل في العمل ومساواتها بالرجل في جميع المناصب منها القضائية، وتركز اللجنة في عملها على تحسين قواعد المساواة بين الجنسين في المناصب والأعمال؛ حيث تركز المشاركة الإستراتيجية على المجالات الخمسة ذات الأولوية في الاتحاد الأوروبي وهي:

- ١ - زيادة مشاركة المرأة في سوق العمل والاستقلال الاقتصادي المتساوي.
- ٢ - الحد من الأجور بين الجنسين والأرباح وفجوات المعاشات التقاعدية؛ ومن ثم مكافحة الفقر بين النساء.
- ٣ - تعزيز المساواة بين المرأة والرجل في صنع القرار.
- ٤ - مكافحة العنف القائم على نوع الجنس وحماية الضحايا ودعمهم.
- ٥ - تعزيز المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة في جميع أنحاء العالم.

المطلب الثالث - جامعة الدول العربية ودور المرأة في تولي القضاء:
تسعى الدول العربية من خلال دور الجامعة إلى تعزيز دور المرأة العربية في الدخول إلى سلك القضاء باعتبارها قاضياً في السلطة القضائية. فجامعة

(٤٠) Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, The Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, (1999). Art. 119.4: "With a view to ensuring full equality in practice between men and women in working life, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting measures providing for specific advantages in order to make it easier for the under-represented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers."

(٤١) Strategic Engagement for Gender Equality in EU 2016-2019, at 6-7 (2016).

الدول العربية ملتزمة بشكل كبير بقضايا المرأة وتعمل على اتخاذ جميع التدابير من أجل تعزيز وضع النساء والفتيات في المنطقة العربية وتعزيز دورهن الفاعل في المناصب العامة المختلفة ودفعهن إلى المشاركة الفعالة في عملية اتخاذ القرار.

وفي سبتمبر ١٩٧١، اعتمد مجلس جامعة الدول العربية على مستوى وزراء الخارجية القرار رقم ٢٨٢٨ الذي أنشأ لجنة المرأة العربية كلجنة فنية مختصة بجميع قضايا المرأة، تجمع الدول الأعضاء من جميع الدول العربية. كما تُحدد هذه اللجنة إطار التعاون العربي بين الدول في هذا المجال، عن طريق تبادل الخبرات والتجارب فيما يتعلق بتجربة المرأة العربية في سلك القضاء وتسلط الضوء على أهمية هذه التجربة ونقلها في جميع الدول الأخرى مع التشجيع المستمر على تطبيقها بما يتوافق مع أطر القانون وقواعد حقوق الإنسان. وفي عام ١٩٨٤، أُنشئ لجنة المرأة والأسرة في جامعة الدول العربية بشكل كبير على جهود التنسيق بين الأجهزة الوطنية فيما يتصل بالمُضي قُدماً بالتعاون العربي حول تعزيز مكانة المرأة في المنطقة وتعزيز دورها ومساواتها بالرجل على جميع الأصعدة.

وجاء إعلان القاهرة الصادر عن الجامعة العربية ليؤكد القيم والمبادئ والأهداف التي تضمنتها إستراتيجية النهوض بالمرأة والميثاق العربي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وملحقاتها، ومنهاج عمل بكين الصادر عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة عام ١٩٩٥؛ حيث تسعى الدول العربية إلى تطبيق جميع القرارات والاتفاقيات الدولية بهذا الخصوص من أجل تعزيز وتمكين دورها على جميع المستويات العربية؛ حيث تهدف الدول العربية إلى تطوير التشريعات المعززة لدور المرأة ومشاركتها في السلطات التنفيذية والتشريعية والقضائية، وإنشاء آليات خاصة جديدة لمتابعة تطبيق هذه التشريعات والقوانين، إضافة إلى الإبلاغ عن أي نوع من أنواع

الانتهاكات لهذه الحقوق أو التشريعات. وقد جاء هذا الإعلان لتأكيد مساواة المرأة والرجل في ميادين العمل في السلطات العامة واتخاذ معايير التميز والكفاءة كأسباب لإعطاء الفرص الوظيفية بين الجنسين^(٤٢).

ويلي إعلان القاهرة، الإعلان الصادر عن الدول العربية ودول أمريكا الجنوبية مجتمعة وسمي بإعلان "باتشاكamak" الصادر عام ٢٠١٤، وسمي هذا المنتدى الدولي للقيادات النسائية باسم "أسبا"^(٤٣). وجاء هذا الإعلان لتأكيد دور المرأة المذكور في جميع الاتفاقيات والقرارات والتوصيات الدولية، ويدعم ما جاء في إعلان القاهرة وإعلان ليما^(٤٤) بشأن دور المرأة في تقلد المناصب العامة والقيادية والقضائية حول العالم، وتطبيق ما جاء في الفقرة ٧ (٢) من الالتزام بعقد منتدى أسبا بمشاركة النساء اللاتي تولين مناصب حكومية بارزة بما في ذلك عضوات المجالس البرلمانية وذلك لتبادل الخبرات وأفضل الممارسات وتعزيز التفاهم المشترك؛ وذلك بهدف تعزيز دور المرأة في جميع المجالات، وخاصة المجالات السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية. كما أوصى إعلان باتشاكamak بمشاركة النساء في تولي المناصب القيادية الحكومية البارزة، وأن يكن عضوات في المجالس النيابية البرلمانية والمجالس المنتخبة والقطاع الخاص والأكاديمي، بالإضافة إلى المشاركة الفعالة في المجتمع المدني. وشدد هذا الإعلان على حق المرأة في العالم بشكل عام وحق المرأة العربية واللاتينية بشكل خاص بتقلد المناصب القضائية في دولهن، فقد ركز

(٤٢) إعلان القاهرة (الأهداف التنموية للألفية المعنية بالنساء والفتيات والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة العربية) جامعة الدول العربية، ص ١-٣، (٢٣ فبراير ٢٠١٤).

(٤٣) إعلان باتشاكamak "صوت واحد للمرأة"، منتدى أسبا الدولي للقيادات النسائية، جامعة الدول العربية ودول أمريكا الجنوبية، (٩ أبريل ٢٠١٤).

(٤٤) إعلان ليما، القمة الثالثة لرؤساء وحكومات أسبا، البيرو (٢ أكتوبر ٢٠١٢).

الإعلان على المرأة اللاتينية في البرازيل، الأرجنتين، بيرو والمكسيك^(٤٥)، وأن المرأة بدأت تتبوأ مناصب كبيرة وقيادية في هذه الدول، مثل البرازيل وتشيلي؛ حيث ترأست النساء هذه الدول وساهمن بشكل كبير في دفع عجلة التنمية.

وللدول الأعضاء في الجامعة العربية دور بارز في دعم المرأة في تولي منصب القضاء؛ فقد نجحت كل من مصر^(٤٦)، تونس، والمغرب، والأردن - على سبيل المثال - في تعيين المرأة العربية قاضية أمام المحاكم الوطنية، وأثبتت المرأة العربية كفاءتها في هذا المنصب إلى جانب الرجل؛ فهناك، وفقاً لآخر الإحصائيات أكثر من خمسة آلاف قاضية في عدد من الدول العربية، وخاصة شمال إفريقيا كالمغرب، وتونس، والجزائر، وكذلك في الأردن؛ حيث تم تعيين أول قاضية عام ١٩٩٦، وبلغ عدد القاضيات اليوم ٤٨ قاضية، وأن مشروع قضاة المستقبل يضم ١٦٦ متدرباً منهم ٩٢ امرأة^(٤٧)، كذلك تعيين المرأة قاضية في السودان؛ حيث بلغ عددهن نحو ٧٦ قاضية، في إشارة واضحة إلى تزايد عدد القاضيات النساء في الدول العربية^(٤٨)، وهو ما يعطي المجال ويشجع الدول التي لم تحذ هذا الحذو على اتخاذ هذه الخطوة وإرساء قواعد حق المرأة في تولي منصب قاضٍ في المحاكم الوطنية ومنها الكويت.

(٤٥) Kelly Buchanan, Women in History: Lawyers and Judges, Library of Congress (March 6, 2015).

(٤٦) كامل شطيبي الراوي، مرجع سابق، ص ٨.

(٤٧) مشروع قضاة المستقبل أنشئ في عام ٢٠٠٨، هو برنامج لتأهيل الجنسين لتولي منصب القضاء كمبادرة من المعهد القضائي التابع لوزارة العدل الأردنية، وهو مشروع يعد الأول من نوعه في الوطن العربي من أجل تأهيل الرجل والمرأة على قدم المساواة من أجل الدخول إلى سلك القضاء بتدريب قانوني عالٍ جداً.

(٤٨) حسن، هدير. (١٩ أكتوبر ٢٠١٦). النساء العربيات تتولى المناصب النسائية. جريدة المغرب الأولى.

المطلب الرابع - مجلس التعاون لدول الخليج العربية ودور المرأة في تولي القضاء:

لعب مجلس التعاون لدول الخليج العربية دوراً كبيراً في إرساء قواعد حق المرأة في تولي المناصب القيادية؛ فقد شجع المجلس على تعيين النساء قاضيات في المحاكم الوطنية، وقد نجحت دول كثيرة في تطبيق نموذج مشرف لدور المرأة وكفاءتها بتولي القضاء مع الرجل، كما حدث في الإمارات، والبحرين وقطر من تعيين المرأة قاضية في سلك العدالة.

وقد اتخذت البحرين المبادرة نفسها التي قامت بها الأردن وأنشأت مشروع قضاة المستقبل التابع لمجلس القضاء الأعلى من أجل تأهيل القانونيين وتدريبهم لتقلد مناصب القضاء منها مقاعد كثيرة للمرأة البحرينية وذلك في عام ٢٠١٤، ويهدف المشروع إلى استقطاب ورعاية الباحثين القانونيين والمشتغلين بالأعمال القانونية بالمؤسسات الحكومية والخاصة والخريجين من كليات الحقوق من كلا الجنسين وإعدادهم وفق أسس ومعايير شفافة وموضوعية ومُعلنة ليتمتعوا بأعلى درجات الكفاءة القانونية والمهنية بالإضافة إلى المهارات اللازمة والمعرفة والثقافة ليصبحوا مُرشحين مناسبين لتولي تلك الوظائف. ومن أهداف هذا المشروع القضائي:

- تطوير المنظومة القضائية بشكل عام؛ حيث يُعد هذا المشروع رافداً للجهاز القضائي بالقضاة المؤهلين والتميزين.
- تطبيق أعلى المعايير الدولية بحيث يصل إلى منصة القضاء الأجدر لهذا المنصب.
- سرعة الفصل في الدعاوى؛ ومن ثم إنهاء القاضي الملفات الخاصة بالسنة القضائية للسنة نفسها وعدم ترحيل قضايا العام الماضي؛ مما يعزز ثقة المواطن بالقضاء.
- استقطاب الكفاءات القانونية من أجل إعدادهم لتولي الوظائف القضائية

وفق أسس ومعايير شفافة وموضوعية وإعدادهم ليكونوا قضاة يتمتعون بأعلى درجات الكفاءة القانونية والمهنية^(٤٩).

وقد قام مجلس التعاون الخليجي بإنشاء مؤسسات تهتم بقضايا المرأة، كما أنشئت هيئات وطنية من أجل تنمية دور المرأة في الخليج، وقامت بتوصيات عديدة من أجل متابعة تطبيق سياسات هذه الهيئات والمؤسسات في دول الخليج. وتتمثل أبرز الأهداف لهذه الهيئات في:

١ - البناء المؤسسي والمشاركة في صنع القرار العام والسياسي الخاص بالمرأة.

١ - بناء السياسات الكلية والتمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة.

٣ - الحماية القانونية للمرأة، والتمكين من تقلد المناصب العامة والقيادية في الدولة.

وقد شجعت هيئات متخصصة في مجلس التعاون الخليجي على تعزيز إدماج المرأة في السياسات كاستراتيجية رئيسية لتحقيق العدالة والإنصاف والتكامل بين الجنسين، وذلك تعميق مشاركة المرأة كشريك أساسي في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة، من جهة، وتحقيق الأمن الفكري وتوعية الرأي العام ضد أعمال الإرهاب والعنف وإثارة الفتن ونشر الفوضى، والتصدي للحملات المغرضة الموجهة لدول المجلس التي تقلل من شأنها وأهميتها في الأوساط الدولية، من جهة ثانية.

وقد أسفرت قمة الكويت لدول الخليج التي عقدت في أواخر عام ٢٠١٧ عن إصدار تقارير مشروع مراثيات الهيئات الاستشارية المتعلقة بحقوق المرأة في دول الخليج، ودعت الهيئة دول المجلس إلى تعزيز إدماج المرأة في صلب السياسات، باعتبارها إستراتيجية رئيسية لتحقيق العدالة والإنصاف والتكامل بين الجنسين، وتعميق مشاركتها كشريك أساسي في تحقيق التنمية الشاملة

(٤٩) مشروع قضاة المستقبل، المجلس الأعلى للقضاء، البحرين، ٢٠١٤.

المستدامة، إلى جانب العمل على تنمية الشخصية الفكرية للمرأة وتوفير وسائل نشر إنتاجها الفكري بإعطائها الفرصة في تقلد المناصب العامة، من خلال زيادة مستوى تمثيل المرأة في أجهزة صنع القرار، وإشراكها في مواقع اتخاذ القرار عن طريق تطبيق المبادرات المناسبة والفعالة، بما في ذلك نظام الحصص (الكوتا) كإجراء مؤقت لتمكين المرأة في هذه المواقع، كذلك مشاركة الكوادر النسائية ذات الكفاءة في صياغة القوانين واللوائح بصفة عامة، والمتعلقة بالمرأة بصفة خاصة، إضافةً إلى إصدار تشريعات وقوانين تحقق الدعم للمرأة وتمكنها من تحقيق طموحاتها، ومشاركة المرأة في إصدار التشريعات الداعمة لحقوقها بما يكفل لها المساواة مع الرجل في المناصب العامة، وأخيراً تشجيع المرأة في مجالات العمل المختلفة سواء القطاع العام أو الخاص، والمساعدة على تقلدها المناصب في مواقع صنع القرار، والعمل على إزالة التناقضات في القوانين والتشريعات في حالة وجودها - كما هو الحال في قوانين الكويت الداخلية التي تتعارض مع القواعد الدولية بحق المرأة بتقلد المناصب القيادية العامة كالقضاء - مما يؤدي للدفع بعجلة التنمية لدول الخليج العربية^(٥٠).

الخاتمة:

رأينا أن حق المرأة في تولي منصب القضاء يدخل ضمن حقها في تولي الوظائف العامة والقيادية في الدولة، مما يُقر أهمية هذا الحق الذي نصت عليه قواعد حقوق الإنسان والمواثيق الدولية، وما نص عليه الدستور الكويتي أيضاً صراحة من إقرار حق المساواة بين المرأة والرجل في العمل وتقلد المناصب دون تمييز بينهم على أساس الجنس. وأن الخلاف في الكويت لا يُعتبر خلافاً فقهيّاً مباشراً بشأن منع المرأة من الولاية العامة؛ ذلك أن المحاكم الكويتية في أحكامها نصت صراحة على إقرار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بينهما

(٥٠) السليمان، غانم. (٧ ديسمبر ٢٠١٧). مرثيات الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي. جريدة الراي. ص ٥.

على أساس الجنس، سواء كانت أحكام المحكمة الدستورية أو أحكام المحاكم الأخرى، إنما منع المرأة من تقلد منصب القضاء يأتي من عدة اعتبارات اجتماعية وثقافية وقد يكون لها جانب فقهي.

وقد جاءت أحكام هذا المنع في الكويت بالمخالفة لقواعد الدستور الكويتي الذي نص أيضاً على أحقية كل من المرأة والرجل على السواء في اختيار نوع العمل، وحققهم أيضاً في تقلد المناصب العامة في الدولة ومراكز اتخاذ القرار من أجل تعزيز مشاركة الجنسين في تنمية الدولة والدفع بنهضتها. وقد خالف هذا المنع القانون الداخلي الكويتي وأحكام القضاء التي جاءت مقررّة بشكل صريح المساواة بين الجنسين في العمل وعدم التمييز في المناصب العامة استناداً إلى الجنس. كما جاءت أحكام المنع في الكويت أيضاً مخالفة لجميع المواثيق الدولية والاتفاقيات التي صادقت عليها دولة الكويت والتزمت بتطبيق بنودها أمام المجتمع الدولي، كما أن منع المرأة من تقلد منصب القضاء جاء مخالفاً لهذا الالتزام؛ مما يوجد تعارضاً قانونياً بين قواعد قانونية في الدولة، وتزول هذه المخالفة بإزالة السبب، وهو منع المرأة الكويتية من تقلد منصب "قاضٍ" في السلطة القضائية.

نتائج الدراسة:

ونستنتج مما سبق، أن الدستور الكويتي قد أخذ بالشريعة الإسلامية "كمصدر" رئيسي للتشريع دون أن يكون هو "المصدر" الوحيد، وأوردت المذكرة التفسيرية للدستور أن المقصود بأحكام الشريعة هو الفقه الذي ينظم المسائل الحياتية للناس دون التدخل بحريتهم في اعتقاداتهم وعباداتهم؛ كون الدستور قد كفّل حرية الاعتقاد والدين، من ثم تنظيم المسائل الحياتية كمواضيع الأحوال الشخصية يدخل ضمن اختصاص الفقه الإسلامي، فيلتزم المشرع هنا بتقنين هذه القواعد إلى قوانين بما يلائم مصالح الناس واحتياجاتهم. كما لا يمنع هذا النص من قدرة المشرع اللجوء إلى قواعد تنظيمية أخرى خارج إطار الشريعة الإسلامية إذا كانت الأنسب للأوضاع العامة في الدولة، وهو ما أكدته

المحكمة الدستورية^(٥١) من أن إحالة المشرع لأحكام الشريعة الإسلامية لا يترتب عليه خطاب تشريعي ملزم للمكلفين مادام النص لا يحتوي بذاته على التكليف بشكل واضح، لذلك لا ينبغي ترك اختيار أحكام الفقه والتفاضل بينهما لمن يطبق النص، فإذا وجدت عدة آراء في مسألة ما كحق المرأة في تولي القضاء، رجح الرأي الذي يوافق الدستور والابتعاد عما يخالفه.

وقد أفرزت هذه الدراسة عدة نتائج، نذكر منها:

١ - جاءت هذه الدراسة لتبين أن منع المرأة في الكويت من تقلد منصب القضاء إنما يأتي بمخالفة صريحة لما جاء به الدستور الذي أقر صراحة حق المساواة بين المرأة والرجل وحققهما في العمل، وأن المفاضلة في التعيين تكون على أساس الكفاءة والنزاهة وليس على أساس الجنس، وهو أمر أرست قواعده المحاكم الكويتية على اختلاف درجاتها وبأحكام عديدة مختلفة؛ حيث ظلت تدافع عن الحق الثابت في المساواة وعدم التمييز؛ مما يؤكد أن المنع في الكويت جاء بغير أساس قانوني مما يُوقعه في شبهة المخالفة ومن ثم الإلغاء.

٢ - سعت مؤسسات المجتمع المدني - على اختلاف أهدافها - إلى المطالبة بإلغاء هذا المنع والسعي إلى إقرار دور المرأة في بناء التنمية والنهضة في الكويت، كما سعت هذه المؤسسات إلى تسليط الضوء على التجارب المختلفة حول العالم، والعالم العربي خاصة بما يتعلق بتعيين المرأة في سلك القضاء، وقد أقامت جمعيات النفع العام المختلفة العديد من الندوات والمؤتمرات في هذا الصدد، في محاولة لجذب الانتباه إلى هذه المسألة التي لا بد أن يتم إقرارها.

(٥١) حكم المحكمة الدستورية رقم ٣٢ / ١٩٩٢ الصادر بتاريخ ٢٨/١١/١٩٩٢، وأعادت المحكمة الدستورية تأكيد المبادئ السابقة في حكمها ٢٠/٢٠٠٩ الصادر بتاريخ ٢٨/١٠/٢٠٠٩.

٣ - جاءت القواعد والمواثيق الدولية صريحة بهذا الشأن، حيث أقرت للمرأة جميع الحقوق كما للرجل، منها حقها في اختيار نوع العمل وحقها في تقلد المناصب العامة في الدولة، وقد ورد هذا الأمر في ميثاق الأمم المتحدة، وما تبعه من اتفاقيات دولية مختلفة، إضافة إلى القرارات الدولية الصادرة عن مختلف المنظمات الدولية بهذا الشأن، منها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

وعلى ضوء ما سبق، تطرقنا في هذا البحث إلى حق المرأة في تولي القضاء بين ما نصت عليه قواعد الفقه الإسلامي واختلاف آراء الفقهاء حول هذه المسألة بين مؤيد ومعارض. كما تطرقنا إلى موضوع تولي المرأة للقضاء استناداً إلى قواعد القانون الكويتي وما يشملها من الدستور والقوانين وأحكام المحاكم، ورأينا أن أحكام المنع جاءت مخالفة للقانون الكويتي نفسه؛ مما يجعله قانوناً غير دستوري لمخالفته أحكام الدستور، وأخيراً تطرقنا إلى حق المرأة بتولي القضاء استناداً إلى القوانين والتشريعات والمواثيق الدولية، إضافة إلى الاتفاقيات الموقعة من الكويت بهذا الشأن.

التوصيات المطروحة:

١ - تعديل قوانين مجلس القضاء الأعلى الخاصة بشروط قبول القضاة وإدراج المرأة ضمن الشروط وعدم قصرها على شرط الذكورة الذي يأتي بالمخالفة لما جاء به الدستور الكويتي من حق المساواة بين الرجل والمرأة في تقلد المناصب العامة في الدولة، وإزالة أوجه القصور والمخالفات التي شابت القانون الكويتي بهذه المسألة التي جاءت بالمخالفة للقواعد والاتفاقيات الدولية بشأن مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل الذي صادقت عليه الكويت؛ مما ينشئ مسؤوليتها الدولية تجاه هذا الأمر، ومما يجعل الكويت مخالفة لالتزاماتها الدولية.

٢ - الاستفادة من تجارب بعض الدول كالأردن والبحرين بإنشاء معاهد متخصصة لتدريب وتأهيل القضاة على تولي مسؤولياتهم القضائية،

وتأهيل ذوي الكفاءة والخبرة من الجنسين على تولي القضاء؛ بحيث تضمن الدولة وصول ذوي الكفاءة إلى هذا المنصب مما يعزز من قوة القضاء وأحكامه.

٣ - دراسة المحيط المقارب وعمل مقارنات حول التشريعات والتجارب الخاصة بتعيين المرأة في القضاء، ولنا في دول الخليج العربي أفضل مثال، من أجل الاستفادة منها وتدوين السليبات لتجنبها والتركيز على الجوانب الإيجابية الناجحة لتطبيقها.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- الفيلي، محمد. (فبراير ٢٠١٥). الذكورة الإطار الدستوري لولاية القضاء وعلاقته بولاية المرأة. مركز دراسات الخليج.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الأمم المتحدة، ١٩٤٨.
- وثائق الأمم المتحدة والمرأة.
- الإعلان بشأن القضاء على العنف ضد المرأة، ١٩٩٣.
- إعلان القاهرة (الأهداف التنموية للألفية المعنية بالنساء والفتيات والمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في المنطقة العربية)، ٢٠١٤.
- إعلان باتشاكاماك "صوت واحد للمرأة"، منتدى أسبأ الدولي للقيادات النسائية، جامعة الدول العربية ودول أمريكا الجنوبية، (٩ أبريل ٢٠١٤).
- إعلان ليما، القمة الثالثة لرؤساء وحكومات أسبأ، البيرو (٢ أكتوبر ٢٠١٢).
- حسن، هدير. (١٩ أكتوبر ٢٠١٦). النساء العربيات تتولى المناصب النسائية. جريدة المغرب الأولى.
- السليمانى، غانم. (٧ ديسمبر ٢٠١٧). مرئيات الهيئة الاستشارية لمجلس التعاون الخليجي. جريدة الراي.
- العطية، أسماء خليفة. (٢٠٠٩). دور المرأة في التنمية المستدامة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية.
- المبارك، معصومة. (٢٠٠٧). تفعيل دور المرأة في التنمية: المرأة الكويتية حالة دراسية. مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإستراتيجية.
- الطالعي، رفيعة. (يونيو ٢٠٠٨). مشاركة المرأة السياسية في الخليج: طريق محفوف بالمخاطر. مركز الخليج للأبحاث. العدد ٤٥.
- المحمود، محمد يوسف. (ديسمبر ٢٠٠٩). مواصفات القاضي اللازمة

- في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي: دراسة مقارنة. مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية. الكويت. العدد ٩٧. المجلد ٢٤.
- الجنش، روية مصطفى أحمد. (٢٠٠٠). كلية الدراسات الإسلامية والعربية. جامعة الأزهر- فرع البنات. القاهرة.
 - الموسوي، علي نوري. (١٩٧٨). حق المرأة في تولي منصب القاضي بين الفقه الإسلامي والقانون الوضعي. كلية القانون. بغداد.
 - الراوي، كامل شطيبي. (١٩٧٦). تولية المرأة القضاء شرعاً وقانوناً. كلية التربية. أربح. العراق.
 - السعودي، أحمد. (٢٠١١). الديمقراطية الكويتية: التاريخ - الواقع - المستقبل. دار العربي للنشر.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- Charter of Fundamental Rights of The European Union.
- European Court of Justice 8 April 1976, Case 43/75 Gabrielle Defrenne v Socièitè Anonyme Belge de Navigation Aeirienne Sabena [1976] ECR 455.
- European Court of Justice 10 February 2000, Case C-50/96 Deutsche Telekom AG, formerly Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schroder [2000] ECR I-743.
- Improving Women's Access to Justice in Six Eastern Partnership Countries, European Union, (2015).
- Iris Bohnet, What Works: Gender Equality, Harvard Press (2016).
- Heather Mcrobie. (2013). When the Judge is a Woman, Open Democracy, (November 19, 2013).
- Kelly Buchanan. (2015). Women in History: Lawyers and Judges, Library of Congress (March 6, 2015).
- International Association of Women Judges, (2018).

