

قواعد CONSTITUTION HILL الإرشادية العالمية حول تعيينات أعلى السلطات القضائية

أيلول/سبتمبر 2024



INSTITUTE FOR INTEGRATED TRANSITIONS

نظرة عامة

يخضع اختيار القضاة وتعيينهم للعديد من المبادئ والقواعد الإرشادية الوطنية والإقليمية والدولية الهامة، وما ينقصدنا هو مجموعة من المبادئ الأساسية المُصمَّمة خصيصًا للدور والخصائص الفريدة لأعلى سلطة قضائية والقابلة للتخصيص حسب الظروف الفريدة لمختلف السياقات القطرية و/أو الإقليمية.

ولسد تلك الفجوة، أطلقت **مؤسسة دعم الانتقال المتكامل** (IFIT) - بالشراكة مع مركز التحولات الدستورية (CT) ولجنة استشارية رفيعة المستوى مؤلفة من قضاة وقانونيين مرموقين ينتمون إلى مجموعة واسعة من النظم القانونية - **مبادرة بشأن تعيينات أعلى السلطات القضائية** في عام ٢٠٢١. وقد قدمت كل من كلية الحقوق بجامعة ييل (Yale Law School) وشركة كينج وسبالدينج ذات المسؤولية المحدودة (King & Spalding LLP) وشركة ديليو ليجال المحدودة (W Legal Limited) دعمًا مجانيًا في المراحل الرئيسية من هذه المبادرة، بينما قدّم مشروع المؤسسات الفعالة دعمًا ماليًا مخصصًا. والنتيجة هي قواعد Constitution Hill الإرشادية العالمية حول تعيينات أعلى السلطات القضائية المرفقة

تنقسم هذه القواعد الإرشادية إلى أربعة أقسام: (أولًا) الدور الهيكلي لأعلى سلطة قضائية وما تتمتع به من خصائص؛ (ثانيًا) معايير التعيين في أعلى سلطة قضائية؛ (ثالثًا) إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية؛ و(رابعًا) شروط العمل لدى أعلى سلطة قضائية ومدة البقاء في المنصب. ووفق القواعد الإرشادية، تعرف أعلى السلطات القضائية بأنها أعلى سلطة قضائية في المسائل المتعلقة بالقانون الدستوري في أي بلد معين

هذه القواعد الإرشادية أصلية بأكملها، ولكنها تستند إلى عدد من المصادر الهامة من بينها ما يلي: (أولًا) دراسة تفصيلية من مؤسسة دعم الانتقال المتكامل للمبادئ العالمية والإقليمية الحالية التي تحكم تعيين أفراد السلك القضائي واستقلال القضاء؛ (ثانيًا) مسح شامل للمعايير الوطنية؛ (ثالثًا) لقاءات متعمقة أجريت مع أعضاء الفريق الاستشاري رفيع المستوى التابع للمبادرة وقضاة وقانونيين آخرين من جميع أنحاء العالم؛ و(رابعًا) جهد سابق في منطقة الجنوب الأفريقي من حيث نشأ المشروع، بدعم من مجموعة موارد زيمبابوي التابعة لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل.

ولقد بدأ العمل على وضع أول مسودة للقواعد الإرشادية في تموز/يوليو عام ٢٠٢٣، وقد كانت حينها محور عملية تشاور وتقديم ملاحظات من قبل ما يزيد عن مائة من المؤسسات والشبكات القانونية والقضائية العالمية والإقليمية الرائدة. وفي مطلع عام ٢٠٢٤، مرّت النسخة المُحدّثة من القواعد الإرشادية بمرحلة ثانية من المشاورات والتعليقات العالمية، وبلغت ذروتها في قمة قضائية وقانونية رفيعة المستوى عُقدت في Constitution Hill في جوهانسبرغ بجنوب أفريقيا في أيار/مايو ٢٠٢٤

الإرشادات المرفقة هي ترجمة للنسخة الأصلية باللغة الإنجليزية.

جدول المحتويات

القسم الأول: الدور الهيكلي لأعلى سلطة قضائية وما تتمتع به من خصائص

القسم الثاني: معايير التعيين في أعلى سلطة قضائية

القسم الثالث: إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية

القسم الرابع: شروط الخدمة لدى أعلى سلطة قضائية ومدة البقاء في المنصب

أولاً: الدور الهيكلي لأعلى السلطات القضائية وما تتمتع به من خصائص

1. **التعريف:** تُعرّف Apex Court بأنها أعلى سلطة قضائية في الدولة. ولأغراض هذه القواعد الإرشادية، يشير المصطلح إلى السلطة القضائية العليا في مسائل القانون الدستوري.

1. مصطلح (غليا) (Apex) يشير إلى السلطة التي تتمتع بها المحكمة لا إلى اسمها الرسمي.

2. يعتمد الاسم الرسمي لأعلى سلطة قضائية على النظام القانوني، وقد يطلق عليها اسم المحكمة العليا، المحكمة الدستورية، المحكمة الدستورية، المجلس الدستوري أو اسم آخر.

3. قد يتم تقاسم السلطة القضائية العليا في المسائل الدستورية بين أكثر من محكمة عليا في بلد معين (على سبيل المثال، بين المحكمة الدستورية والمحكمة العليا في نظام القانون المدني). وبالتالي، فإن الإشارة إلى أعلى سلطة قضائية في هذه الإرشادات تشير إلى أي محكمة تتمتع بالسلطة القضائية على المسائل الدستورية كوظيفتها الوحيدة أو الرئيسية.

2. **الأدوار:** في النظام الديمقراطي تضطلع أعلى سلطة قضائية بثلاثة أدوار أساسية على الأقل:

1. **دورها تجاه السلطتين التنفيذية والتشريعية للحكومة على مستوى الدولة وما دون ذلك:** تعكس السلطة القانونية التي تمارسها أعلى سلطة قضائية الرقابة المؤسسية على ممارسة السلطة على أعلى المستويات في الدولة الديمقراطية. وعادةً ما تتمتع أعلى سلطة قضائية بسلطة التفسير النهائي لوضع الحدود الدستورية لعمل السلطتين التنفيذية والتشريعية للحكومة. وفي ظل النظام السياسي الفيدرالي أو المفوض تمارس أعلى سلطة قضائية أيضًا سلطة التفسير النهائي لتوزيع السلطة التشريعية والتنفيذية داخل وبين مستويات الحكومة على مستوى الولايات وما دون ذلك.

2. **دورها تجاه النظام القضائي للدولة:** تُعرّف أعلى سلطة قضائية بأعلى مؤسسة في النظام القضائي في أي بلد، وهي أكبر داعم ومدافع عن القيم والمعايير الدستورية التي يجري على أساسها تقييم قوانين البلد. فهي تنشئ السوابق الدستورية التي تلتزم بها جميع مستويات السلطة القضائية الأخرى في البلد. وهي بشكل عام قادرة على نقض القرارات المتعلقة بالمسائل الدستورية الصادرة عن جميع مستويات السلطة القضائية الأخرى داخل البلد.

3. **دورها تجاه عامة الشعب:** تُساهم قرارات أعلى السلطات القضائية حول المسائل الدستورية في وضع المعايير الأساسية التي تشكل السياسة الديمقراطية في المجتمع. وعلى الرغم من أنه من غير المرجح أن تتفاعل الغالبية من عامة الشعب تفاعلًا مباشرًا مع أعلى سلطة قضائية، نجد أن جميع المواطنين سيتأثرون بقراراتها.

إن كان المجتمع غير ديمقراطي بالكامل أو إلى حد كبير فنجد أن هذه الأدوار الأساسية الثلاثة لأعلى سلطة قضائية، بحكم الأمر الواقع، تكون إما ضعيفة نوعيًا وإما مُفْتَقَدَة. ومع ذلك قد تكون الأدوار مثلًا أعلى في رسم ملامح أعلى السلطات القضائية ووظيفتها في حالة حدوث انتقال ديمقراطي في المستقبل.

3. الخصائص الهيكلية: تتمتع أعلى سلطة قضائية بما لا يقل عن سبع ميزات فريدة مقارنة بمستويات السلطة القضائية الأخرى في أي بلد:

1. تكون لها الكلمة الأخيرة فيما يتعلق بتفسير مواد الدستور: قرارات أعلى سلطة قضائية نهائية في المسائل الدستورية ولا سبيل إلى نقض قراراتها إلا من قبلها هي ذاتها.

2. التعامل مع الخلافات الاجتماعية والسياسية ذات الأهمية الكبيرة: لا بد أن تنظر أعلى سلطة قضائية، بصفتها المحكمة التي ينتهي إليها الأمر في المسائل الدستورية، في القضايا المثيرة للجدل والمعقدة ذات الآثار بعيدة المدى، والتي قد تتراوح بين صلاحية انتخابات ما أو اتفاق سلام بعينه وصولاً إلى نطاق حقوق الإنسان الأساسية.

3. النظر في القضايا وإصدار الأحكام في شكل جلسة عامة أو هيئة قضاة: على عكس بقية أجهزة النظام القضائي ومؤسساته، لا يُنظر أبداً في قضية تخص أعلى سلطة قضائية أو يفصل فيها بناءً على أسس موضوعية من قبل قاض منفرد، ولكن دائماً ما يكون ذلك في شكل جلسة عامة أو هيئة من القضاة، وغالباً ما يتطلب إصدار الحكم اللجوء إلى التصويت.

4. الاضطلاع بدور القيادة المعيارية متعددة المستويات: تضطلع أعلى سلطة قضائية بصياغة التوقعات والمستويات المعيارية حول المسائل الدستورية تجاه أطراف متعددة، بما في ذلك: الأطراف في القضية التي يتم النظر فيها؛ والفروع التشريعية والتنفيذية على جميع مستويات الحكومة؛ والنظام القضائي بأكمله؛ والمحامون؛ وموظفو الحكومة؛ والمجتمع بشكل عام..

5. ضمها لممثلين بارزين للغاية من السلطة القضائية في البلاد: عادةً ما يكون قضاة أعلى سلطة قضائية من بين القضاة الأكثر خبرة في البلاد وأوسعهم شهرةً وأعلامهم مكانة، وبالتالي فإن صورة أعلى سلطة قضائية ستؤثر تأثيراً كبيراً في صورة القضاء ككل.

6. تعرضها لضغوط سياسية أكبر من غيرها: على النقيض من المستويات الأخرى من السلطة القضائية، نجد أن أعلى سلطة قضائية تكون أكثر عرضة، بشكل مباشر أو غير مباشر، لضغوط سياسية كبيرة بسبب نهائية احكامها في المسائل الدستورية.

7. التفات أنظار وسائل الإعلام والجماهير إليها أكثر من غيرها: مقارنةً مع المستويات الأخرى من السلطة القضائية، إن أعلى سلطة قضائية تجذب الأنظار أكثر من غيرها، حيث تكون هدفاً للاهتمام الإعلامي الزائد والتعليق العام المكثف.

لكل هذه الأسباب، نجد أن معايير تعيين قضاة أعلى سلطة قضائية، وإجراءات التعيين في المحكمة، وشروط العمل ومدّة بقاء قضاة المحكمة في مناصبهم، تتطلب وضع قواعد إرشادية مخصصة تختلف عن تلك المُستخدمة للمحاكم الأخرى.

ثانيًا: معايير التعيين في أعلى السلطات القضائية

1. الاعتبارات المبدئية

اعتبارات عامة: تنقسم معايير تعيين القضاة في أعلى سلطة قضائية إلى قسمين رئيسيين: (أولاً) معايير فردية؛ و(ثانياً) معايير جماعية. يمكن تقسيم المعايير الفردية إلى فئتين فرعيتين: معايير للتعيين واضحة على أساس الشخصية والجدارة؛ ومعايير استبعاد واضحة بناءً على السلوك السابق والحدود العمرية وتعارض المصالح. وتركز المعايير الجماعية على أهمية التنوع في أعلى سلطة قضائية.

مقارنات بمعايير التعيين لدى المحاكم الأخرى: كما هو الحال بالنسبة لجميع مستويات السلطة القضائية، لا بد لقضاة أعلى سلطة قضائية أن يستوفوا الحد الأدنى من معايير الجدارة. ورغم ذلك، ونظرًا للسمات الهيكلية التي تتفرد بها أعلى سلطة قضائية: (أولاً) تتمتع معايير الشخصية الفردية بأهمية خاصة إلى جانب معايير الجدارة الفردية؛ و(ثانياً) معايير التنوع الجماعية أيضًا لها أهمية خاصة.

2. المعايير الفردية للتعيين

يمكن تقسيم معايير التعيين التي ينبغي أن يُستَرشد بها في تعيين القضاة في أعلى سلطة قضائية إلى معايير تتناول الشخصية وأخرى تتناول الجدارة.

وهناك ما لا يقل عن ستة معايير فردية للشخصية:

1. **النزاهة:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بقوة الشخصية لمقاومة قبول الرشاوى، وتجنب أي شكل من أشكال الفساد عرضًا وطلبًا، هذا إلى جانب التمسك عمومًا بأعلى معايير النزاهة الممكنة في جميع جوانب حياته/ها، سواء داخل المحكمة أو خارجها.
2. **ضبط النفس:** يجب أن يتحلّى كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بالسلام النفسي والقدرة على العمل بهدوء تحت الضغط، لا سيما في القضايا التي تجذب اهتماماً عاماً وسياسياً كبيراً.
3. **الحياد:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بالقدرة على التعامل مع القضايا بعقل متفتح، بما في ذلك الوعي والقدرة على التحكم بأي تحيزات فردية من شأنها أن تمس أحكامهم.
4. **العقلية المستقلة:** يجب على كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية الانفصال تمامًا عن أي مجموعة ضغط – سياسية أو أجنبية أو خاصة – والحفاظ على هذه المسافة في ظل الظروف التي قد تكون شديدة الوطأة.
5. **الشجاعة:** يجب أن يكون كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية على استعداد لإصدار أحكام تضاد الرأي العام للأغلبية أو تتحدى السلطة القائمة، مع العلم أن هذه الأحكام قد تنجم عنها مخاطر وعواقب شخصية ومهنية.

6. الجماعية: بما أن جميع قضايا أعلى سلطة قضائية تُنظر في هيئة أو جلسة عامة، فيجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بالقدرة على الحوار والتعاون مع أعضاء المحكمة الآخرين.

وهناك ما لا يقل عن ستة معايير فردية للجدارة:

1. **الخبرة:** نظرًا لأن اختصاص أعلى سلطة قضائية يركز على المسائل الدستورية، يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بخبرة واضحة في القانون الدستوري وحقوق الإنسان والقانون العام، وقدر مقبول من الخبرة في المجال العام للقانون.
2. **الاجتهاد:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بقدرة مثبتة على الكفاءة، حيث يجب أن تكون المحكمة قادرة على النظر في القضايا وإصدار أحكام مصحوبة بأسباب أتقنت صياغتها وأن يجري ذلك في الوقت المناسب.
3. **القدرة الفكرية:** يجب أن يكون كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية قادرًا/ة على الحكم في القضايا القانونية شديدة التعقيد، وبالتالي عليه/ها إمتلاك مهارات فكرية فريدة من نوعها.
4. **المعرفة السياقية:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بفهم واسع وعميق للولاية القضائية للبلد، بما في ذلك تاريخها ومجتمعها وسياساتها.
5. **القدرة على الإبداع:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بالقدرة المثبتة على معالجة المسائل القانونية المعقدة بطريقة إبداعية ومبتكرة، وأن يكون - عند الضرورة - قادرًا/ة على إرساء مبادئ قانونية جديدة عند الضرورة.
6. **الخبرة السابقة:** يجب أن يتمتع كل قاض أو قاضية في أعلى سلطة قضائية بالحد الأدنى من سنوات الخبرة المهنية ذات الصلة، مع مراعاة هيكل المهن القانونية في البلاد.

3. المعايير الفردية للاستبعاد

هناك ما لا يقل عن ثلاثة معايير فردية لاستبعاد القضاة من التعيين لدى أعلى سلطة قضائية:

1. **السجل الجنائي:** لا يجوز أن يكون لأي عضو في أعلى سلطة قضائية سجل جنائي يتضمن أي جرائم خطيرة ثبت أنه ارتكبها وذلك وفق محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة ومحايدة ومختصة، ما لم تكن تلك الجرائم خاضعة لعفو شامل أو عفو خاص صدر وفق نظام ديمقراطي. ونتيجة لذلك، لا يجوز أن يخضع أي شخص أدانته محكمة تفتقر إلى تلك السمات المميزة لمعيار الاستبعاد هذا.
2. **متطلبات العمر:** إذا كان هناك عدد معقول من سنوات الخبرة السابقة التي يتطلبها القانون للعمل كقاضٍ أو قاضية في أعلى سلطة قضائية في بلد بعينه (انظر معايير الإدراج الفردية أعلاه)، فلا داعي لوضع حد أدنى لسن الأهلية. وبالنسبة للحد الأقصى لسن العمل كقاضٍ أو قاضية في أعلى سلطة قضائية، ينبغي تحديده عند مستوى يعتبر مناسبًا في الدولة، مع الأخذ في الاعتبار، حيثما كان ذلك مناسبًا، سن التقاعد الرسمي وتجنب الحوافز التي تأتي بنتيجة عكسية، وذلك فيما يتعلق بأدوار ما بعد التقاعد.
3. **تعارض المصالح:** لا ينبغي لأي عضو في أعلى سلطة قضائية أن يكون في وقت التعيين لديه/ها تعارض في المصالح من شأنه أن يتسبب في إلحاق ضرر مباشر أو غير مباشر بسمعة المحكمة.

4. المعايير الجماعية للتعيين

التنوع في أعلى سلطة قضائية يستجلب عددًا كبيرًا من وجهات النظر والخبرات المهمة للتعامل مع القضايا الصعبة، ويضفي عليها شرعية أكثر في نظر عامة الشعب.

وهناك على الأقل ثلاثة معايير جماعية للتعيين في أعلى سلطة قضائية لضمان تمتعها بالتنوع:

1. **تنوع وجهات النظر:** يجب أن تعكس عضوية أعلى سلطة قضائية — وبطريقة مثالية — مجموعة متنوعة من وجهات النظر الاجتماعية والثقافية والفلسفية التي تقع ضمن المعايير الدستورية للبلاد، وأن يرى أنها بالفعل تفعل ذلك، وفي حالة الدول الأصغر التي تشترك في أعلى سلطة قضائية، يجب أن تعكس تنوع وجهات النظر في المنطقة أيضًا.
2. **التنوع المهني:** في حين أن الغالبية العظمى من أعضاء أعلى سلطة قضائية ينبغي أن تتمتع بتدريب وخبرة قانونية كقضاة حاليين و/أو محامين كبار و/أو أساتذة قانون، قد تأتي أقلية من قضاة المحكمة من خلفيات قريبة من المجال القانوني بشرط أن تكون خبرتهم السابقة ذات صلة مباشرة بولاية المحكمة وتعكس طبيعة عمل المحكمة المبنية على القانون.
3. **التنوع الديموغرافي:** يجب أن تعكس عضوية أعلى سلطة قضائية إجمالاً التنوع الأوسع للبلاد، من بين أمور أخرى، من حيث المنطقة والجنس والعرق والدين والإثنية واللغة والفئات والصفات المماثلة.

ثالثًا: إجراءات التعيين في أعلى السلطات القضائية

1. الاعتبارات المبدئية

1. **اعتبارات عامة:** ينبغي أن تشمل إجراءات تعيين قضاة أعلى سلطة قضائية على عملية التقديم والترشيح، وإجراءات المقابلة الشخصية والتحقق من الأهلية، وإجراءات الاختيار، ويمكن أن تتم هذه الإجراءات بشكل متسلسل أو متزامن أو بترتيب آخر.
2. **جهات منفردة أو متعددة:** يمكن أن تتولى جهة واحدة إدارة إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية، مثل لجنة تعيينات قضائية مستقلة (برئاسة أحد رؤساء قضاة أعلى سلطة قضائية)، أو يمكن أن تتولاها جهات متعددة تتمتع بسلطة فردية أو مشتركة لتنفيذ مكونات مختلفة من العملية الشاملة. ويجب أن تُنشأ هذه الجهة أو تلك الجهات وفق النظام الديمقراطي، وأن يكون لها أساس قانوني.
3. **جهات مختلفة لمراحل مختلفة:** يمكن أن تسمح إجراءات التقديم والترشيح بمشاركة واسعة النطاق والتي قد تشمل مشاركة كبيرة من جهات فاعلة محايدة لا تتبع الدولة، وعلى النقيض من ذلك، فإن إجراءات المقابلة الشخصية والتحقق من الأهلية وإجراءات الاختيار أقل قابلية للتكيف مع نفس نطاق مشاركة الجهات غير التابعة للدولة – باستثناء عندما تكون المشاركة من خلال لجنة تعيينات قضائية مستقلة.
4. **مشاركة الأشخاص العاديين والقطاع القانوني والقضائي:** يجب أن تتاح الفرصة لشخصيات متميزة ومحايدة من غير المتخصصين في القانون وأعضاء السلطة القضائية والمهنيين القانونيين

(الذين لا يشغلون أداوا في المحكمة العليا) للمشاركة الهادفة في اتخاذ إجراء واحد على الأقل من إجراءات التعيين.

5. المشاركة السياسية: تكون إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية عرضة لاتهامات التسييس التي يمكن أن تقوض ثقة الشعب في المحكمة وتضعف دورها الهيكلي باعتبارها هيئة مراقبة مستقلة على الجهات الحكومية الأخرى. ويمكن التخفيف من ذلك من خلال إجراءات التعيين التي لا يكون فيها دور السلطة التنفيذية، في حال إدراجها، هو المهيمن ويقتصر على الاختيار النهائي؛ وتكون فيها المشاركة التشريعية، حيثما ضُمَّت، مشتركة بين الأحزاب ومحدودة النطاق.

6. الشرعية: في ضوء الدور الهيكلي الفريد الذي تؤديه أعلى سلطة قضائية في دولة ديمقراطية (انظر القسم الأول)، نجد أنه من الضروري أن تكون إجراءات التعيين عادلة وصارمة وشفافة إلى أبعد الحدود. فنزاهة الإجراءات شرط لا غنى عنه لشرعية المحكمة وحسن سير عملها، بما في ذلك قبول ما يَصدُر عنها من قرارات.

7. النشر: يجب أن تكون القواعد الإرشادية واللوائح ومعايير سجل النتائج المستخدمة في إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية متاحة للجمهور.

8. الإجراءات المفتوحة: يجب أن تكون إجراءات التعيين علنية قدر الإمكان وذلك لتعزيز المساءلة والحماية من الوقوع في الفساد أو المحسوبية أو من أن تحوم حولها الشبهات في ذلك، غير أن إجراءات التقديم و/أو الترشيح و/أو التحقق من الأهلية و/أو المداولة قد تكون أكثر خصوصية لضمان عدم إنشاء المرشحين الجديريين عن طريق الدعاية السابقة لأوانها أو الزائدة عن الحد.

9. ملء الشواغر: يجب أن توازن إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية بين أهداف الشرعية والكفاءة. فالتأخير الكبير في ملء المناصب الشاغرة في أعلى سلطة قضائية (والتي يمكن أن تنجم، في جملة أمور، عن قواعد المشاركة المرهقة أو عن شروط الإجماع التي من المتوقع أن تؤدي إلى الجمود) يشكك بقدرة المحكمة على العمل بشكل طبيعي أو أداء أدوارها الأساسية الثلاثة في ظل النظام الديمقراطي.

10. التنوع: يجب أن يعكس تكوين الهيئة أو الهيئات المشاركة في إجراءات التعيين في أعلى سلطة قضائية، في مجمله، التنوع في وجهات النظر والتنوع المهني والديموغرافي. وهذا من شأنه أن يساعد على طمأنة المرشحين المحتملين والفاعلين بأنهم سيقيّمون تقييماً عادلاً، وهو كذلك يساهم في تعزيز ثقة الجمهور في عدالة الإجراءات.

2. إجراءات التقديم والترشيح

1. جمع طلبات التقدم لشغل الوظيفة: يجب أن تكون طلبات التقدم لقضاة أعلى سلطة قضائية وترشيحاتهم مفتوحة لجميع المرشحين المؤهلين تأهيلاً مناسباً، دون تمييز، بناءً على المعايير المنشورة للتعين في المحكمة (انظر القسم الثاني). ويجب الإعلان عن الوظائف الشاغرة على نطاق واسع، ويجب إتاحة فترة زمنية معقولة لتقديم طلبات المرشحين و/أو الترشيحات. أما في الأنظمة التي تصدر فيها الترشيحات من السلطة التنفيذية فيجب أن تتوافق تلك الترشيحات مع معايير التعيين المنشورة.

2. السرية: يجب معالجة الطلبات والترشيحات معالجة سرية، ولكن عادةً يجب أن تُعلن قائمة المرشحين المختارين لإجراء المقابلة الشخصية.

3. إجراءات المقابلة الشخصية والتحقق من الأهلية

1. **المقابلة الشخصية:** يجب أن يحصل جميع المرشحين المختارين لأعلى سلطة قضائية على مقابلة شخصية. وقد يستدعي الأمر إجراء جولة ثانية من المقابلات الشخصية لكسر الجمود في الاختيار النهائي.
2. **الشكل:** بوجه عام، يجب إجراء المقابلات الشخصية مع المرشحين لأعلى سلطة قضائية علناً و/أو بطريقة تسمح بالمناقشة العامة؛ لأن هذا يمكن أن يزيد من ثقة الجمهور ويساعد في التحقق من أهلية المرشحين الذين سيضطرون مستقبلاً إلى العمل تحت رقابة إعلامية مكثفة باعتبارهم أعضاء في المحكمة. ومع ذلك يجب أن يكون الشكل العام للمقابلات الشخصية وفقاً للقواعد المنشورة التي تقلل من التسييس وخطر السلوك الأدائي أو غير اللائق من قبل القائمين على أمر المقابلات الشخصية.
3. **المعاملة العادلة:** لضمان العدالة الإجرائية يجب أن يكون هناك اتساق في المعاملة والشكل في المقابلات الشخصية مع كل مرشح للعمل في أعلى سلطة قضائية أدرج اسمه في القائمة المختصرة. ويجب إجراء المقابلات الشخصية بطريقة موحية تظهر الاحترام لكل مرشح، مع استبعاد الأسئلة التي يمكن أن تزعزع ثقة الجمهور في المحكمة.
4. **ورقة التقييم:** يجب دمج المعايير المنشورة للتعيين في أعلى سلطة قضائية في ورقة تقييم تستخدم في جميع المقابلات الشخصية، جنباً إلى جنب مع المداولات الدقيقة التي يجب أن تصاحب استخدام أي ورقة من هذا القبيل.
 - بالنسبة لكل معيار فردي من معايير التعيين، يجب أن يحصل المرشحون على واحدة من ثلاث درجات نوعية: "غير متمكن" أو "متمكن" أو "متميز". ولا يجوز تعيين المرشحين الحاصلين على درجة "غير متمكن" في أي معيار فردي للتعيين، والمرشحين الذين يستوفون أي معيار فردي للاستبعاد.
 - بالنسبة لكل معيار جماعي للتعيين، يجب أن يحصل المرشحون على درجات نوعية فيما يتعلق بكيفية زيادة تعيينهم لعنصر التنوع إلى المحكمة، على افتراض أن بقية تشكيل المحكمة معروف.
 - يجب ألا يحصل المرشحون على درجة إجمالية لأن ذلك قد يتضمن أو يوحي إلى جعل مجموعة متنوعة للغاية من معايير التعيين على قدم المساواة معاً.
5. **المعلومات:** يجب استخدام المعلومات المكتسبة من المقابلات الشخصية بالإضافة إلى المعلومات الأخرى المتعلقة بالمرشحين المختارين. وبالأخص يجب جمع الأدلة الخارجية حول خلفيات المرشحين وأنشطتهم المهنية وأخذها في الاعتبار، ولا بد من وجود آلية لتلقي وتعزيز المدخلات الخارجية حول مؤهلاتهم أو أي شكاوى خاصة موثوقة، بما في ذلك تلك الحالات أو أنماط الادعاءات التي تتضمن مخالفات جنسية أو مالية. ويجب أن تتضمن عملية التحقق من الأهلية تدقيقاً ماليًا لكل مرشح، ويمكن أن تشمل اختبار اللياقة النفسية بشرط أن يُجرى على أساس عادل خالٍ من التمييز.
6. **أهمية التحقق من الأهلية:** نظراً للدور الهيكلي الذي تتفرد به أعلى سلطة قضائية في النظام الديمقراطي (انظر القسم الأول) والمراحل الاستثنائية التي يجب اجتيازها حتى يكون هناك أي انضباط محتمل أو إقالة لفاض أو قاضي في أعلى سلطة قضائية (انظر القسم الرابع)، فإن التحقق من أهلية المرشحين المدرجين في القائمة المختصرة يجب أن يكون شاملاً واستباقيًا

ينبغي أن تشكّل البيانات الكاذبة عمدًا أو التحريفات أو إخفاء المعلومات الجوهرية في الطلب أسبابًا لاستبعاد مرشح لأعلى سلطة قضائية.

4. إجراءات الاختيار

1. **المداولة:** يجب تصميم إجراءات الاختيار لأعلى سلطة قضائية لتشجيع المداولات الرصينة والمستنيرة بالأدلة والتي تركز على مدى استيفاء المرشح المقترح لمعايير التعيين الموضوعية (انظر القسم الثاني). ويجب أن توفر الطريقة المختارة ضمانات مناسبة ضد التحيز أو الاعتبارات غير المقبولة.
2. **منع القرار:** في حالة وجود لجنة مستقلة للتعيينات القضائية، يجب أن يكون لها دور مباشر في عملية صنع القرار فيما يتعلق بتعيينات أعلى سلطة قضائية، حتى لو جرى الاختيار النهائي من قبل الفرع التنفيذي و/أو الفرع التشريعي للحكومة.
3. **آلية لحسم التعادل:** إن كانت هناك جهات فاعلة متعددة تشارك في الاختيار النهائي لقضاة أعلى سلطة قضائية، فمن الأفضل أن يتخذ القرار بتوافق الآراء بين المشاركين. وإذا كانت هناك حاجة للتصويت فيجب أن يكون هذا التصويت وفق بروتوكول ثابت وأن يشمل على آلية لحسم التعادل لتجنب الجمود أو التأخير المفرط في ملء الوظائف الشاغرة. ويجب تصميم الآلية بطريقة تجعل نتائجها غير متوقعة. فإذا تعادل مرشحان من حيث التميز، فيمكن أن ترجّح كفة المرشح الذي من شأن تعيينه أن يؤدي إلى تعزيز المعايير الجماعية للتعيين في أعلى سلطة قضائية بذاتها (انظر القسم الثاني).

5. إجراءات تعيين القضاة بالإنابة

بالنسبة إلى الولايات القضائية التي تسمح بتعيين قضاة بالإنابة (أي مؤقتين) في إحدى أعلى السلطات القضائية لشغل مناصب أخرى غير منصب رئيس المحكمة – كما في حال وجود شاغر مؤقت في المحكمة أو الحاجة المؤقتة إلى زيادة القدرة القضائية – تنطبق الإجراءات الموضحة في هذا القسم، مع تغيير ما يقتضيه اختلاف الحال، ومع مراعاة الطبيعة الاستثنائية لهذه التعيينات وكذلك المصلحة العليا المتمثلة في حماية نزاهة المحكمة وشرعيتها ودورها الهيكلي الفريد في النظام الديمقراطي (انظر القسم الأول).

رابعًا: شروط العمل لدى أعلى السلطات القضائية ومدة البقاء في المنصب

1. الاعتبارات المبدئية

1. **اعتبارات عامة:** إن أهمية شروط الخدمة ومدة بقاء قضاة أعلى سلطة قضائية في مناصبهم تكمن في ضمان استقلال المحكمة وعملها الفعال وصورتها العامة. ويجب أن تشمل الشروط الأجر؛ ومدة البقاء في المنصب؛ ونطاق الأنشطة الخارجية المسموح بها؛ والحصانة؛ وإجراءات الانضباط والإيقاف والعزل.
2. **الضمانات القانونية:** ينبغي تحديد شروط خدمة قضاة أعلى سلطة قضائية ومدة خدمتهم بالتفصيل في التشريعات، شرط أن تكون بعض الشروط الأساسية للخدمة راسخة دستوريًا.

2. الأجر

1. أجر على أعلى مستوى: يجب أن يتقاضى قضاة أعلى سلطة قضائية أعلى الرواتب داخل النظام القضائي، وذلك لتعزيز دور ذلك المنصب والخصائص التي يتفرد بها عن غيره، وكذلك لجذب المرشحين الأكثر تأهيلاً. ويجب أن تكون الأجر مرتفعة بما يكفي للحد من مخاطر تعارض المصالح أو الفساد الناجم عن حاجة قضاة أعلى سلطة قضائية لإضافة ما يستكملون به مقدار الدخل الذي يكفيهم. ويجب أن يجري قياس الأجر، كحد أدنى، وفقاً لتعويضات أعلى السلطين التنفيذية والتشريعية؛ ويجب تعديله سنويًا ليأخذ في الاعتبار التضخم الرسمي.

3. مدة البقاء في المنصب

1. فترة الاختبار: عند توليهم مناصبهم يجب ألا يخضع قضاة أعلى سلطة قضائية لفترات اختبار من أي نوع. وذلك لتجنب التقليل من مصداقية أمر التعيين، أو المساس باستقلال القضاء، أو زرع الاضطراب العام.

2. تأمين مدة البقاء في المنصب: للحفاظ على استقلال القضاء يجب تحديد مدة تعيين قضاة أعلى سلطة قضائية في الدستور. ويجب ألا يُسمح بتقصير مدة خدمة القضاة العاملين أو إطالتها بأثر رجعي.

3. طول مدة البقاء في المنصب: بمجرد تحديدها في الدستور، يصبح من الصعب، بحكم الأمر الواقع، تعديل مدة بقاء قضاة أعلى سلطة قضائية في مناصبهم. وفي حالة إنشاء أعلى سلطة قضائية من البداية (على سبيل المثال، إنشاء محكمة دستورية)، يجب أن تكون مدة بقاء القاضي في منصبه غير قابلة للتجديد، وأن تكون لها مدة محددة لا تقل عن عشر سنوات، أو أن تنتهي عند بلوغ القاضي سن التقاعد الإلزامي. هل تكون هذه المدة محددة؟ وما هو سن التقاعد الإلزامي؟ هذه أمور تتحدد في ضوء التقاليد والتفضيلات القانونية والسياسية في البلاد.

4. الأنشطة الخارجة عن العمل القضائي

1. المعيار السلوكي خارج نطاق القضاء: حين يكون قضاة أعلى سلطة قضائية خارج قاعة المحكمة عليهم أن يتصرفوا بطريقة تحافظ على شرعية المحكمة وحيادها واستقلالها الفعلي والمتصور. ويجب تحديد هذا المعيار، بما في ذلك آلية مراقبة التنفيذ، في مدونة قواعد سلوك منشورة، ويجب أن تتاح لقضاة أعلى سلطة قضائية إمكانية الحصول على المشورة وربما الحصول على أحكام استشارية لضمان الامتثال لمثل هذه المدونة، بما في ذلك ما يتعلق بقواعد الهدايا والإفصاح المالي والتنحي بسبب وجود تعارض فعلي أو متصور في المصالح أو بسبب الخوف من الوقوع في التحيز، وكذلك معايير السلوك لأفراد أسرة القاضي المباشرين.

2. الأعمال أو الوظائف غير المسموح بها خارج نطاق القضاء: خلال فترة خدمة قضاة أعلى سلطة قضائية يجب عدم المشاركة في أي نشاط خارجي لا يتوافق مع معايير السلوك خارج نطاق القضاء. ومن بين أمور أخرى، يجب ألا يُسمح لقضاة أعلى سلطة قضائية الحاليين بممارسة أي وظائف سياسية أو تشريعية؛ أو ممارسة مهنة القانون؛ أو شغل مناصب أو حمل ألقاب مهنية أخرى داخل الدولة؛ أو ممارسة الأنشطة التجارية؛ أو التعليق علناً على المسائل السياسية أو على أي تشريعات أو مسودات أو مقترحات أو موضوعات قد تُعرض على محاكمهم.

3. الأعمال أو الوظائف المسموح بها خارج نطاق القضاء: قضاة أعلى سلطة قضائية، مثلهم مثل أي أفراد آخرين، يتمتعون بحقوق الإنسان، بما في ذلك حرية التعبير والمعتقد وتكوين الجمعيات

والتجمع. ومع ذلك، خلال فترة خدمتهم، يجب أن يُطلب من قضاة أعلى سلطة قضائية ممارسة هذه الحقوق بطريقة تتوافق مع معايير السلوك خارج نطاق القضاء. وتشمل الأنشطة المسموح بها خارج نطاق القضاء لقضاة أعلى سلطة قضائية الحاليين، في جملة أمور، المشاركة في الندوات القضائية أو التدريب القضائي؛ والقيام بأنشطة تطوعية كعضو في جمعية قضائية؛ والتدريس ونشر البحوث في المجالات المعتمدة. وقد تكون بعض هذه الأنشطة المسموح بها (مثل التعليم القضائي المستمر) من شروط الخدمة والبقاء في المنصب.

4. تعارض المصالح: خلال فترة حمل مناصبهم، يجب على قضاة أعلى سلطة قضائية الكشف عن تعارض المصالح الفعلي أو المحتمل الناتج عن أنشطة أو وظائف خارجية التي من الممكن أن تؤثر على استقلالهم أو حيادهم الفعلي أو المتصور كأعضاء في المحكمة، مثل الحالات التي يكون لهم فيها أي مصالح ملموسة سواء أكانت شخصية أو مهنية أو مالية متعلقة بنتيجة قضية من القضايا. ويجب أن يخضع تعارض المصالح لمدونة قواعد سلوك منشورة تحدد معايير التنحي في حالة حدوث تعارض.

5. قيود ما بعد انقضاء مدة البقاء في المنصب: بعد انتهاء فترة خدمتهم، يجب على قضاة أعلى سلطة قضائية السابقين الاستمرار في الالتزام بمعايير السلوك خارج نطاق القضاء. نعم، سيصبح نطاق الأنشطة المسموح بها أوسع، ولكن يجب تضمينه في مدونة قواعد السلوك المنشورة.

5. الحصانة

- 1. الحصانة القضائية:** يجب أن يتمتع قضاة أعلى سلطة قضائية بالحصانة القضائية الكاملة، أي أنه لا يمكن إجبارهم على الإدلاء بشهادتهم فيما يتعلق بأمور حدثت أثناء قيامهم بوظائفهم القضائية.
- 2. الحصانة الشخصية:** أثناء وجودهم في مناصبهم، يجب أن يتمتع قضاة أعلى سلطة قضائية أيضًا بالحصانة فيما يتعلق بالمسائل التي تقع خارج نطاق ممارسة وظائفهم القضائية. والهدف من ذلك هو حماية القضاة من المضايقات أو التهديد أو الانتقام غير القانوني ضدهم أو ضد أسرهم أو ممتلكاتهم. ومع ذلك يجب أن يكون معيار الحصانة محدودًا بطرق أشبه باتفاقية فيينا للعلاقات الدبلوماسية، بحيث لا يكون قضاة أعلى سلطة قضائية فوق القانون.

6. إجراءات الانضباط والإيقاف والعزل

- 1. الحدود:** نظرًا للأدوار الأساسية التي تضطلع بها أعلى سلطة قضائية في النظام الديمقراطي، وحقيقة أن أمر تعيين قضاة أعلى سلطة قضائية أكثر إلحاحًا مما عليه الأمر في أي مستوى آخر من السلطة القضائية:

 1. يجب أن يكون نطاق انضباط قضاة أعلى سلطة قضائية وإيقافهم عن العمل وعزلهم محدودًا للغاية؛ و
 2. يجب أن تكون إجراءات الانضباط أو الإيقاف أو العزل أكثر صرامة من إجراءات التعيين؛ و
 3. يجب أن تُدار إجراءات الانضباط والإيقاف والعزل من قبل جهات غير مشاركة في التعيين الأولي.

- 2. الإيقاف عن العمل:** كقاعدة عامة، لا يجوز إيقاف قاض في أعلى سلطة قضائية عن عمله إلا من باب العقوبة وذلك بعد انتهاء الإجراءات الانضباطية أو إجراءات العزل اللازمة. ومن باب الاستثناء

قد يكون الإيقاف المؤقت عن العمل ممكناً أثناء استمرار الإجراءات إذا كان هناك دليل ظاهري قوي على صدور سوء سلوك من القاضي أو القاضية المعني/ية من شأنه أن يزعزع ثقة الجمهور في النظام القضائي.

3. الإجراءات والعقوبات: من أجل تعزيز مبدأ استقلال القضاء يجب أن يكون هناك إجراء قانوني ومحاييد ومستقل وسلطة مخصصة للتعامل مع جميع ادعاءات سوء السلوك المقدمة ضد قضاة أعلى سلطة قضائية. ويجب أن يتضمن الإجراء عملية فحص لاستبعاد الادعاءات التي تفتقر إلى الجدارة أو التي لا تلي مستوي من الجدية لتبرير اتخاذ إجراء كامل ضد القاضي أو القاضية المخالف/ة. ويجب لأي إجراء كامل أن يمنح القاضي أو القاضية المشكوك فيه/ها الإجراءات القانونية الواجبة وفقاً لمعايير المحاكمة المدنية، بما في ذلك ما يتعلق بالمراجعة القضائية والاستئناف. وقد يشمل نطاق العقوبات الانضباطية، من بين أمور أخرى، التحذيرات، واللوم، والمشورة، والإرشاد، والاعتذار، والإيقاف عن العمل، وفي الحالات القصوى، العزل.

4. فقد الأهلية: فقد الأهلية هو سبب آخر محتمل لعزل قاض أو قاضية أعلى سلطة قضائية. ويجب أن تتبع ادعاءات فقد الأهلية إجراءً منفصلاً يمنح القاضي أو القاضية المشكوك فيه/ها نفس الحقوق الإجرائية التي يتمتع بها في حالة سوء السلوك الجسيم. ويجب تصميم هذا الأمر لتقليل مخاطر الاحتجاج التعسفي، ويجب أن يقتصر على الحالات التي تصعب معالجتها بأسلوب آخر من خلال الترتيبات التيسيرية المعقولة التي يتخذها القاضي أو القاضية.

الشكر والتقدير

عَمِلَ كُلُّ مَنْ مَارَكَ فَرِيْمَانَ (المؤسس والمدير التنفيذي لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل) وسوجيت شودري (عضو المجلس الاستشاري الدولي لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل ومؤسس مركز التحولات الدستورية) بوصفهما منظمين مشاركين للمبادرة الخاصة بتعيينات أعلى سلطة قضائية للسنوات الثلاث للمشروع (-2021 2024)، وقد شغل أليخاندر أورتويا، مساعد مؤسسة دعم الانتقال المتكامل، منصب قائد للمشروع، بدغم من كولين غوازاني المنسقة المحلية لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل. ضمّ الفريق الاستشاري المتميز والرفيع المستوى للمشروع من يلي: أسانغا ويليكال، كاثرين أوريجان، كريستينا رودريغيز، ديكغانغ إرنست موسينيكي، جيرترود لوب وولف، غلوريا باتريسيا بوراس إسكوبار، همبرتو أنطونيو سيريرا بورتو، خوسيه رامون كوسيو دياز، ميناكا غوروسوامي، محمد فاضل محفوظ، ستزنفورد موبو (إحياء لذكراه)، وزيد العلي.

عَمِلَ مَارَكَ فَرِيْمَانَ كَمُؤَلِّفٍ رَئِيسِيٍّ لِقَوَاعِدِ الْإِرْشَادِيَّةِ، وَلَكِنَّ الْعَدِيدَ مِنَ الْآخَرِينَ أَسْهَمُوا إِسْهَاقًا كَبِيرًا فِي عَمَلِيَّةِ الْكِتَابَةِ وَالْمَرَاجَعَةِ الشَّامِلَةِ، بِمَا فِي ذَلِكَ جَمِيعَ مَنْ ذَكَرُوا أَعْلَامَهُ، بِالإِضَافَةِ إِلَى سِيْمَبَا مَآكُونِي، وَمُوْتَشْ مَاسُونْدَا، وَدِيْفِيدْ كُولْتَارْت، وَمُوْسَى كِيكَا، وَأَبْرَاهَامْ مَاتِيْتَا، وَلِيْزَا مَآكِينُون-لَاور، وَرُوبَرْتْ دِيدْمَان، وَعَادِلْ عَاكْف، وَأَنُوجْ شَانْد، وَيَاسْمِينْ هَالْمَانِي، وَدِيْبْ غِيْد، وَكْرِيْسْ أُوْكُسْتُوبِي، وَكْرِيْسْتِيْنَا تُوْرِيْلُو.

تُعْرَبُ مَوْسُسَةُ دَعْمِ الْإِنْتِقَالِ الْمَتَكَامِلِ عَنِ خَالصِ امْتِنَانِهَا لِأَعْضَاءِ الْفَرِيْقِ الرَّفِيْعِ الْمَسْتَوِيِّ لِلْمَشْرُوعِ، وَمَجْمُوعَةِ مَوَارِدِ زِيْمَبَابُوِيِ التَّابِعَةِ لِمَوْسُسَةِ دَعْمِ الْإِنْتِقَالِ الْمَتَكَامِلِ عَلَى تَفَانِيهِمْ وَخِدْمَتِهِمْ؛ وَكَلِيَّةِ الْحَقُوقِ بِجَامِعَةِ يِيْل (Yale Law School) (عيادة لوينشتاين الدولية لحقوق الإنسان)، وشركة King & Spalding ذات المسؤولية المحدودة (King & Spalding LLP)، وشركة ديليو ليجال المحدودة (W Legal Limited) على الدعم التطوعي؛ ومشروع المؤسسات الفعالة والجهات المانحة الأساسية لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل على الدعم المالي؛ وصندوق الدستورية، ورابطة محامي الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي على رعاية الفعاليات؛ وإيرين فاندزورا، وچاك سولوز، ولوسيا أمايا مارتينيز، وأنوك ييه، وباش وادويكار لدعمهم البحثي؛ وفراس مكية، وديفيد لو، وهيكل بن محفوظ، ومادان ييماراو لوكور، وموسى شينهيغو لإجراء المقابلات البحثية؛ فضلاً عن الأعضاء البارزين في المؤسسات والجمعيات والشبكات القانونية والقضائية التي شاركت في عملية المشاورات العالمية و/أو في قمة Constitution Hill الختامية لما قدموه من رؤى نقدية.

نبذة عن مؤسسة دعم الانتقال المتكامل (IFIT)

إن مؤسسة دعم الانتقال المتكامل (IFIT)، والتي أُسِّسَتْ في حزيران/يونيو 2012، مؤسسة دولية وغير حكومية رائدة، احتفَلت مؤخرًا بالذكرى السنوية العاشرة على تأسيسها كمنظمة عالمية مبتكرة في مجال بناء السلام. يضم فريق الخبراء العالميين في المؤسسة أكثر من 330 خبيراً وخيرة من الموظفين، وأعضاء مجلس الإدارة والمجلس الاستشاري الدولي، والخبراء الممارسين الذين ينتمون إلى مجموعات الممارسة المواضيعية المصممة لغرض معين، وصناديق الخبرات المحلية، والمبادرات العالمية الرائدة والبرنامج الإقليمي لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي.

أظهر أعضاء المجتمع العالمي لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل قيادة استثنائية على المستوى المحلي و/أو الإقليمي و/أو العالمي: وقد مارس أكثر من 100 عضو أدواراً مركزية بوصفهم مفاوضين أو وسطاء أو مستشارين كبار في محادثات السلام داخل بلدانهم أو في الخارج؛ وتولّى أكثر من 80 عضواً أدواراً تنفيذية في الحكومة، بما في ذلك مناصب نواب رؤساء أو وزراء أو أعضاء برلمان أو سفراء موهبين؛ كما قاد أكثر من 80 عضواً مراكز أبحاث كبرى أو منظمات غير حكومية أو مؤسسات أكاديمية أو هيئات متعددة الأطراف؛ وحصل أكثر من 70 عضواً على جوائز مرموقة لقيادتهم، بما في ذلك جائزة نوبل للسلام ووسام الشرف، وجوائز دولية ووطنية مماثلة.

تتلقى مؤسسة دعم الانتقال المتكامل دعماً مالياً من مجموعة واسعة من الحكومات والمؤسسات والأفراد. ومن بين الجهات المانحة لمؤسسة دعم الانتقال المتكامل أيرلندا، والنرويج، والسويد، وسويسرا، وكندا، والمملكة المتحدة، وألمانيا، وهولندا، والمفوضية الأوروبية، ومؤسسة فورد، ومؤسسة Humanity United، ومؤسسة Compton Foundation، ومؤسسة Robert Bosch Foundation، ومؤسسة Luminate، ومعهد الولايات المتحدة للسلام (USIP)، ومؤسسة Schmidt Futures، ومؤسسة Charles Stewart Mott Foundation، وصندوق Rockefeller Brothers Fund، ومؤسسة Effective Institutions Project، ومؤسسة Cuatrecasas Foundation، ومؤسسة European Endowment for Democracy، ومؤسسة Global Dialogue، ومبادرة المجتمع المفتوح للجنوب الأفريقي (OSISA)، ومؤسسة Karl Popper Foundation، ومؤسسة Jubitz Foundation، والعديد من المانحين الأفراد. ويشغل الدكتور إي جيماه بوادي منصب رئيس مجلس إدارة مؤسسة دعم الانتقال المتكامل.



INSTITUTE FOR INTEGRATED TRANSITIONS



للمزيد من المعلومات يرجى مسح
رمز الاستجابة السريعة

© 2024 Institute for Integrated Transitions

www.ifit-transitions.org
info@ifit-transitions.org