

Distr.: General
9 April 2009
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على
التمييز ضد المرأة

النظر في التقارير المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادة ١٨ من
اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

التقرير الدوري الرابع للدول الأطراف

سنغافورة

ملاحظة: هذا التقرير صادر دون تحرير رسمي.



تصدير

يسرنى أن أقدم، نيابة عن حكومة سنغافورة، تقرير سنغافورة الدوري الرابع عن اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

ما زالت المرأة السنغافورية تتمتع، جنباً إلى جنب مع الرجل، بجميع المزايا والاستحقاقات المتأتية من تنمية الدولة ونموها. وعلى سبيل المثال، تتاح للبنات، مثل البنين، إمكانات متساوية للحصول على التعليم الجيد وعلى المنح الدراسية والإعانات المالية للطلبة والمساعدات المالية. وتستفيد المرأة من الخدمات الصحية الرائعة وإن كانت بأسعار مقبولة، وتحظى بالاهتمام والدعم من الحكومة فيما يتعلق بقضايا صحية تخص المرأة. والمرأة أهل أيضاً لشراء وحيازة الممتلكات بنفس الشروط تماماً مثل الرجل. وكما هو منصوص عليه في المادة ١٢ من دستور سنغافورة، يتمتع جميع النساء السنغافوريات بحقوق متساوية مثل الرجال.

وفيما يتعلق بالفترة المشمولة بالتقرير من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠٠٨، أُحرز تقدّم كبير في معالجة التزامات سنغافورة بالاتفاقية.

وقد منّح التعديل الدستوري الصادر في أيار/مايو ٢٠٠٤ أطفال النساء السنغافوريات نفس حقوق المواطنة الممنوحة لأطفال الرجال السنغافوريين. وبصدور هذا التعديل، سحبت سنغافورة تحفظها على المادة ٩.

وجرى استعراض وتنقيح التشريعات والسياسات ذات الصلة بغية تحسين وضع وحقوق المرأة في سنغافورة. واشتمل هذا على تعديل قانون العقوبات لاعتبار الجماع الجنسي بغير التراضي بين العشيرين المتزوجين المتجايفين فعلاً مخلاً بأحكام القانون. فالزوجات المتجايفات يتمتعن الآن بالحماية القانونية من مغازلات أزواجهن الجنسية غير المرغوبة. ولحماية الشباب من الاستغلال الجنسي التجاري، تعتبر ممارسة الجنس التجاري مع أشخاص تقل أعمارهم عن ١٨ سنة، داخل سنغافورة وخارجها على السواء، فعلاً مخلاً بأحكام القانون، وقد نُفّذت أيضاً تدابير عملية - حياتية أشمل لدعم المرأة.

وتُقرّ سنغافورة بأن تعزيز حالة المرأة يعتبر عملية متواصلة. فمن الأهمية بمكان أن يعمل جميع أصحاب الشأن معاً لتمكين المرأة من مواصلة التزاماتها الشخصية والأسرية والاجتماعية والعملية، ليتسنى للمرأة والرجل تحقيق كامل إمكاناتهما. ونحن باقون على التزامنا بالنهوض بمصلحة المرأة وبدعمها وإسهامها في سنغافورة.

ويواصل مكتب شؤون المرأة الذي أنشأته وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، العمل بشكل وثيق مع الوزارات الحكومية ومنظمات الرعاية الخيرية والمنظمات غير الحكومية وقطاعات الأعمال وأصحاب العمل لتعزيز حالة المرأة وإسهاماتها ورفاهها في سنغافورة.

ويشتمل هذا التقرير على استجابة سنغافورة للملاحظات الختامية التي أُبدت في الدورة التاسعة والثلاثين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة. وأودّ أن أشكر الجماعات النسائية والوكالات الحكومية ومنظمات الرعاية الخيرية والمنظمات غير الحكومية والأفراد تقديراً لإسهاماتهم، وأشكر كذلك أولئك الذين أسهموا في إعداد هذا التقرير.

السيدة يو - فوي بي شون

وزيرة الدولة

وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية

المحتويات

الصفحة

٦	ملخص تنفيذي
١٠	الجزء الأول
١٠	معلومات أساسية عامة
١٢	المؤشرات الاجتماعية - الاقتصادية والثقافية
١٤	النظام السياسي في سنغافورة
١٦	موقف سنغافورة إزاء حماية حقوق المرأة
١٦	ميثاق المرأة في سنغافورة
١٧	أنشطة سنغافورة في اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة
١٨	المؤسسات المعنية بالنهوض بحالة المرأة في سنغافورة
٢٠	الجزء الثاني
٢٠	المادة ١: التمييز
٢٠	المادة ٢: تدابير السياسة العامة
٢٣	المادة ٣: ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية
٢٤	المادة ٤: تدابير خاصة
٢٥	المادة ٥: القبولية النمطية والتحيز في تحديد أدوار الجنسين
٣٢	المادة ٦: قمع استغلال المرأة
٣٥	الجزء الثالث
٣٥	المادة ٧: الحياة السياسية والعامة
٤٢	المادة ٨: التمثيل والمشاركة على المستوى الدولي
٤٦	المادة ٩: الجنسية

٤٧	الجزء الرابع
٤٧	المادة ١٠ : التعليم
٥٩	المادة ١١ : العمالة
٨٢	المادة ١٢ : الصحة
٩١	المادة ١٣ : الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية
٩٧	المادة ١٤ : المرأة الريفية
٩٨	الجزء الخامس
٩٨	المادة ١٥ : القانون
١٠٢	المادة ١٦ : الزواج والحياة الأسرية
١١١	الجزء السادس
١١١	المادة ٢٤ - التزام الدول الأطراف

ملخص تنفيذي

يتناول هذا التقرير الرابع المقدّم إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة (اللجنة)، التدابير الأساسية التشريعية والقضائية أو الإدارية أو غيرها من التدابير المتخذة في سنغافورة أثناء الإطار الزمني من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠٠٨. ويمكن تنزيل التقارير السابقة بشأن الاتفاقية من العنوان الشبكي: www.mcys.gov.sg.

وانضمت جمهورية سنغافورة إلى اتفاقية الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (الاتفاقية) في ٥ تشرين الأول/أكتوبر ١٩٩٥. ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ فيما يتعلق بسنغافورة في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥.

التطوّرات الهامة في الفترة التي انقضت منذ عام ٢٠٠٤

ما زال الهدف الذي تسعى إليه حكومة سنغافورة فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين على حاله دون تغيير - أي تكافؤ الفرص أمام الرجال والنساء على أساس الجدارة ويستند إلى ذلك توافر الموارد الأساسية مثل التعليم والرعاية الصحية لجميع المواطنين لكي يتمتع الرجال والنساء بتكافؤ الفرص لمواصلة السعي لتحقيق أهدافهم الشخصية والحصول على سبل النفاذ إلى جميع المجالات في المجتمع.

ومنذ التقرير الماضي في سنة ٢٠٠٤، أحرزت الحكومة خطوات هامة في النهوض بقضايا المرأة وحقوقها في سنغافورة. وهذه الخطوات الهامة تتمثل فيما يلي:

- التغيير في قانون المواطنة وما تلى ذلك من إلغاء التحفّظ على المادة ٩.
- التعديلات المدخلة على قانون العقوبات لتوفير حماية أكبر للفتيات وللنساء المتزوجات.
- الزيادة في عدد النساء المشتغلات بالشؤون السياسية.
- انخفاض في فجوة الدخول ما بين الذكور والإناث.
- وضع تدابير معزّزة لدعم المرأة في دورها كأم وكذلك لتشجيع المشاركة في تنشئة الأطفال.
- رفع السن الأدنى للزواج فيما يتعلق بالفتيات المسلمات.

التغيير في قانون المواطنة

أصدر برلمان سنغافورة في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة للسماح للأطفال المولودين في الخارج بالحصول على مواطنة سنغافورة عن طريق النسب من الأمهات السنغافوريات. وأودعت سنغافورة الإشعار برفع التحفظ على المادة ٩ في تموز/يوليه ٢٠٠٧.

تعديلات على قانون العقوبات

دخلت التعديلات التالية على قانون العقوبات حيز النفاذ في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٨.

حماية الشباب من الاستغلال الجنسي فيما يتعلق بالاشتغال بالجنس على أساس تجاري لتعزيز حماية الشباب في مواجهة الاستغلال الجنسي فيما يتعلق بالاشتغال بالجنس على أساس تجاري في سنغافورة وفي بلدان أخرى، يعتبر الآن فعلاً مخالفاً بأحكام القانون فيما يتعلق بأي شخص (ذكراً كان أم أنثى) لشراء الخدمات الجنسية من شخص آخر (ذكراً كان أم أنثى) يقل عمره عن ١٨ سنة.

ولمكافحة السياحة بدافع ممارسة الجنس على الأطفال، تعتبر فعلاً مخالفاً بأحكام القانون فيما يتعلق بأي مواطن سنغافوري أو مقيماً بشكل دائم لشراء خدمات جنسية من قاصر يقل عمره عن ١٨ سنة خارج البلاد. وهي فعل محل أحكام القانون أيضاً بالنسبة لأي شخص يقوم بتنظيم جولات سياحية أو مطبوعات خاصة بممارسة الجنس مع الأطفال أو طبع أو توزيع أية معلومات يُقصد بها ترويج الاستغلال الجنسي للقُصّر الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة.

سحب الحصانة الزوجية في ظل ظروف معينة

تعتبر من الأفعال المخلة بأحكام القانون أن يمارس أي زوج الجماع الجنسي دون التراضي مع سحب الحصانة الزوجية في ظل ظروف معينة تؤذن بحدوث تفسُّخ في الزواج والرضا بعلاقات زوجية. ويوجد المزيد من التفاصيل حول هذه التعديلات في قانون العقوبات في الفرعين بشأن المادة ٦ (قمع استغلال المرأة) والمادة ١٦ (الزواج والحياة الأسرية).

زيادة عدد النساء في الحياة السياسية

عقب الانتخابات العامة التي جرت في أيار/مايو ٢٠٠٦، يوجد الآن أربع سيدات يشغلن مناصب سياسية، حيث ازداد العدد عن ثلاث سيدات في الفترة المشمولة في التقرير الثالث.

واعتباراً من تموز/يوليه ٢٠٠٨، يوجد ١٧ امرأة من بين ٨٤ عضواً منتخباً في البرلمان. ويشغل أربعة من هؤلاء منصباً سياسياً، إضافة إلى ذلك توجد عضوة في البرلمان عن طريق التعيين. وتوجد خمسة من بين تسع أعضاء برلمان معينين من النساء. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٨، جرت ترقية امرأتين تشغلان مناصب سياسيين في مناصبي وزيرة دولة أقدم. واستناداً إلى البيانات التي قام بجمعها الاتحاد البرلماني الدولي، شغلت سنغافورة في ٣١ أيار/مايو ٢٠٠٨ المكانة ٣٦ من بين ١٨٨ بلداً من حيث النسبة المئوية للمرأة في مجلسي البرلمان الأدنى أو المجلس الواحد. وتتجاوز نسبة المرأة في سنغافورة التي تبلغ ٢٤,٥ في المائة المتوسط العالمي الذي وضعه الاتحاد البرلماني الدولي وقدره ١٨,٢ في المائة (في المجلسين معاً).

الأجر المتساوي عن العمل المتساوي القيمة

في أيار/مايو ٢٠٠٦، جرى تشكيل التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة لتشجيع أصحاب العمل على انتهاج ممارسات منصفة ومسؤولة فيما يتعلق بالعمل. وقد صدرت المبادئ التوجيهية الثلاثية للعمالة المنصفة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧، وأنشئ المركز الثلاثي المعني بالعمالة المنصفة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ لترويج الوعي بممارسات العمالة المنصفة فيما بين أصحاب الأعمال وعمامة الجمهور.

وقد ضاقت فجوة الدخل ما بين الذكور والإناث. فقد بلغ متوسط الدخل الشهري فيما يتعلق بالإناث المشتغلات المتفرغات ٨٦ في المائة بالنسبة للذكور في سنة ٢٠٠٦ حيث ارتفع من ٨٣ في المائة منذ عقد مضي. ومع ذلك، فإن الموظفين في الفئة العمرية من ٢٥ إلى ٢٩ سنة حققن دخلاً أكبر من الذكور في بعض المهن مثل المديرات، والأخصائيات التقنيات، والفنيات المعاونات.

المجموعة المعززة من التدابير لدعم الوالدية

اتخذت في آب/أغسطس ٢٠٠٨ مجموعة معززة من التدابير لدعم الوالدية. وتشمل التدابير منح إجازة أمومة أطول، والتوسع في رعاية الطفل وإجازة رعاية الرضيع وتمديد إجازة رعاية الطفل ورعاية الرضيع بالنسبة للآباء والأمهات، وتقديم إعانات بشأن الرضيع ورعاية الطفل، ودعم مالي للأسرة. وتمكّن هذه التدابير الوالدين من إقامة توازن أفضل بين

العمل والحياة الأسرية، ومتابعة طائفة من خيارات رعاية الطفل وتيسير التكاليف المالية الشاملة بشأن الأسرة.

وترد تفاصيل بشأن الزواج ومجموعة التدابير الخاصة بالزواج والوالدية في الفرع بشأن المادة ١٦، "الزواج والحياة الأسرية".

تعديل على السن الأدنى للزواج

أُدخِلت تعديلات في سنة ٢٠٠٨ على تطبيق الشريعة الإسلامية وذلك لرفع السن الأدنى للزواج من ١٦ إلى ١٨ سنة فيما يتعلق بالإناث المسلمات. فيتعيّن على أي مسلم مثل أقرانه غير المسلمين الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة ويرغب في الزواج أن يتقدّم بطلب للحصول على ترخيص خاص بالزواج.

الاستشارات العامة

لدى إعداد هذا التقرير، التُمست مُدخلات من الوزارات الحكومية والوكالات المختصة وذلك لتقديم تحديث شامل بشأن التطوّرات فيما يتعلق بالمرأة.

والتُمست إسهامات أيضاً من مختلف الجماعات النسائية في سنغافورة. وفي ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، استشار مكتب شؤون المرأة التابع لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، ومجلس المنظمات النسائية في سنغافورة، الجماعات النسائية بشأن محتويات هذا التقرير. وعُقدت جلسة مشاورات أخرى مع أعضاء اللجنة البرلمانية الحكومية التابعة للوزارة ومع العضوات في البرلمان في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨.

الجزء الأول

معلومات أساسية عامة

البيئة المادية

ألف- ١ تتألف جمهورية سنغافورة من جزيرة رئيسية واحدة وحوالي ٦٠ جزيرة صغيرة، بحيث تغطي مساحة أرضية إجمالية قدرها ٦٨٢,٧ كيلومتراً مربعاً. وهي تقع بين شبه جزيرة ماليزيا واندونيسيا، ويفصل بينها مضيقا جوهور ومضيق سنغافورة على التوالي. وبسبب مساحتها الأرضية الصغيرة، يعتبر الوصول إلى الحد الأمثل لاستخدام الأراضي على جانب كبير من الأهمية. وتتمتع سنغافورة بمناخ مداري يتسم بغزارة سقوط الأمطار وارتفاع الرطوبة طوال السنة.

الخصائص الديمغرافية

اتجاهات سكانية

ألف- ٢ تستثمر الحكومة بشكل مكثف، دون وجود موارد طبيعية، في نماء مواطنيها وتشجيع سكانها على العمل بشكل جاد والتواؤم مع التغيرات الحاصلة في البيئة العالمية. وتعتبر هذه الفلسفة سائدة وهي تكمن في أساس نهج سنغافورة لإزاء التنمية الوطنية.

ألف- ٣ وحتى نهاية حزيران/يونيه ٢٠٠٧، بلغ عدد السكان المقيمين ٣ ٥٨٣ ١٠٠ نسمة، وهذا يمثل زيادة بنسبة ٦,٤ في المائة عن تعداد السكان في سنة ٢٠٠٣. ويمكن عزو نمو السكان إلى الزيادة في عدد المقيمين بشكل دائم. وفي الفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠٠٥، ازداد عدد المقيمين الدائمين بنسبة ٨,٧ في المائة سنوياً.

ألف- ٤ ومن بين إجمالي السكان المقيمين في سنة ٢٠٠٧، كانت نسبة ١٨,٩ في المائة (٦٧٨ ٤٠٠) تقل أعمارهم عن ١٥ سنة، ونسبة ٧٢,٥ في المائة (٢ ٥٩٩ ١٠٠) تتراوح أعمارهم ما بين ١٥ و ٦٤ سنة، ونسبة ٨,٥ في المائة (٣٠٥ ٥٠٠) تتراوح أعمارهم من ٦٥ سنة وما فوقها. وبلغ العمر المتوسط للسكان المقيمين ٣٦,٤ سنة بالمقارنة إلى ٣٥ سنة في سنة ٢٠٠٣. ويشكّل الذكور نسبة ٤٩,٦ في المائة (١ ٧٧٥ ٥٠٠) من السكان المقيمين والإناث يشكلن ما يزيد على ٥٠,٤ في المائة (١ ٨٠٧ ٦٠٠).

ألف- ٥ ولا يزال التكوين العرقي إلى حد كبير هو نفسه كما كان في تعداد السكان الماضي في سنة ٢٠٠٠، مع نسبة ٧٥,٢ في المائة من الصينيين، و ١٣,٦ في المائة من

المالايويين، و ٨,٨ في المائة من الهنود، و ٢,٤ في المائة تشمل جماعات عرقية أخرى.

ألف-٦ وازدادت الكثافة السكانية من ٩٠٣ ٥ أشخاص لكل كيلومتر مربع في سنة ٢٠٠٣ إلى ٤٨٩ ٦ شخصاً لكل كيلومتر مربع في سنة ٢٠٠٧.

معدلات الزواج والطلاق

ألف-٧ انخفض معدل الزواج فيما يتعلق بالإناث من ٤٧,٦ في المائة لكل ١٠٠٠ من الإناث المقيمات غير المتزوجات في سنة ٢٠٠٢ إلى ٤٣,٨ في سنة ٢٠٠٧. ويختار كثير من النساء تأجيل الزواج. وخلال الفترة من ١٩٩٠ إلى ٢٠٠٦، ازداد متوسط العمر في الزواج المدني الأول من ٢٥,٨ سنة إلى ٢٧,٣ سنة.

ألف-٨ وازداد معدل الطلاق من ٧,١ لكل ١٠٠٠ حالة زواج من الإناث المقيمات المتزوجات في سنة ٢٠٠٢ إلى ٨,١ في سنة ٢٠٠٧. وشكّلت حالات الطلاق للمتزوجات في فئة الأعمار ما بين ٢٥ و ٢٩ سنة في سنة ٢٠٠٧ أكبر نسبة بين المطلقات. وفي السنوات الثلاث الماضية، شكّلت الفئة العمرية التي تتراوح بين ٣٠ و ٣٤ سنة أكبر نسبة بين جميع المطلقات.

معدلات الخصوبة والوفيات

ألف-٩ تشهد سنغافورة أدنى معدلات المواليد في العالم. وبلغ إجمالي معدل الخصوبة بالنسبة للإناث المقيمة ١,٢٩ في سنة ٢٠٠٧، مقابل ١,٢٧ في المائة في سنة ٢٠٠٣. وكانت هناك ٣٩ ٤٩٠ حالة مواليد لرُضّع أحياء في سنة ٢٠٠٧، من بينهم نسبة ٥١,٨ في المائة من الذكور، و ٢٨,٢ في المائة من الإناث.

ألف-١٠ وبلغ معدل وفيات الرُضّع في سنغافورة ٢,١ لكل ألف من المواليد الأحياء في سنة ٢٠٠٧ مقابل ٢,٥ لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء في سنة ٢٠٠٣. وفي سنة ٢٠٠٨، وصفت منظمة الأمم المتحدة للطفولة معدل وفيات الأطفال الرُضّع لدى سنغافورة "في تقرير حالة أطفال العالم" باعتباره أدنى معدل في العالم. ولا يزال معدل وفيات الأمهات أثناء النفاس متدنياً عند نسبة ٠,٠٨ لكل ١٠٠٠ من المواليد الأحياء في سنة ٢٠٠٧.

العمر المتوقع

الف-١١ ما زال العمر المتوقع عند الميلاد يتزايد من ٧٩,١ سنة في عام ٢٠٠٣ إلى ٨٠,٣ سنة في عام ٢٠٠٧. ويتمتع الإناث بمعدل عمر متوقع حيث يبلغ ٨٢,٩ سنة مقابل ٧٨,٢ سنة بالنسبة للذكور.

الف-١٢ وتُعرّف سنغافورة صفة "المستين" بأهم أولئك الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٦٥ سنة وما فوقها. وهذه الفئة تقدر بأنها تزداد من نسبة ١٣,٥ في المائة في سنة ٢٠١٥ إلى نسبة ٢٢,٨ في المائة في سنة ٢٠٢٥^(١) وازدادت أيضاً نسبة النساء المسنات اللاتي تبلغ أعمارهن ٦٥ سنة وما فوقها من ٣,٣ في المائة في سنة ١٩٩٠ إلى ٤,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٧.

المؤشرات الاجتماعية - الاقتصادية والثقافية

مستوى المعيشة

باء-١ وصف الدليل القياسي للتنمية البشرية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فيما يتعلق بالفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٨ سنغافورة بأنها البلد ٢٥ من بين ٧٠ بلداً مصنّفة بأن لديها تنمية بشرية عالية. وفي الدليل القياسي لنوعية المعيشة على نطاق العالم الذي أجرته شركة ميرسر الاستشارية للموارد البشرية في سنة ٢٠٠٧، صنّفت سنغافورة الأولى فيما يتعلق بنوعية الحياة في آسيا.

باء-٢ ويُعزى الأداء الاجتماعي-الاقتصادي لسنغافورة إلى استمرار الاستقرار السياسي، والأداء القضائي الجيد، والتزاهة العالية للحكومة. وفي سنة ٢٠٠٧، صنّفت المؤسسة الاستشارية المعنية بالمخاطر السياسية والاقتصادية سنغافورة باعتبارها أكثر البلدان استقراراً من الناحية السياسية في آسيا، واحتلت المرتبة الثانية من بين ١٤ اختصاصاً قضائياً في آسيا فيما يتعلق بجودة النظام القضائي. وحققت سنغافورة أعلى درجة من حيث نزاهة الحكومة، حيث بلغ مستوى الفساد ١,٣، وهو أدنى مستوى في المنطقة.

باء-٣ وفي سنة ٢٠٠٧، بلغ الناتج المحلي الإجمالي ٢٤٣ بليون دولار سنغافوري، في حين بلغ نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي ٩٩٤ ٥٢ دولاراً سنغافورياً. ويواصل

(١) مقتبسة من تقديرات السكان في العالم التي وضعتها الأمم المتحدة (تقنيح ٢٠٠٦).

اقتصاد سنغافورة أداءه الجيد، مع تحقيق نمو حقيقي قدره ٧,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٧.

باء-٤ وتتمتع سنغافورة بتوزيع عادل نسبياً للدخول. فمتوسط الإيرادات الشهرية للمقيمين الموظفين المتفرغين في سنغافورة بلغ ٢ ٣٠٠ دولار سنغافوري في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، مقابل مبلغ ٢ ١٠٠ دولار سنغافوري في سنة ٢٠٠٣. وهذا يمثل زيادة بنسبة ٢,٧ في السنة.

معدل التضخم

باء-٥ بلغ معدل التضخم السنوي ٢,١ في المائة في سنة ٢٠٠٧.

الدين الخارجي

باء-٦ ليس على سنغافورة دين خارجي في القطاع العام.

معدل البطالة

باء-٧ تضم القوة العاملة في سنغافورة ٢ ٧٥١ ٠٠٠ شخص في حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وبلغ معدل مشاركة القوة العاملة المقيمة ٦٥,١ في المائة. وفي سنة ٢٠٠٦، كانت نسبة ٥٤ في المائة من عدد المقيّمت البالغ أعمارهن ١٥ سنة وما فوقها في القوة العاملة ٥٤ في المائة. وهذه زيادة بنسبة ٥٠ في المائة في سنة ١٩٩٦. وبلغ متوسط معدل البطالة ٢,١ في المائة فيما يتعلق بسنة ٢٠٠٧، وهذا المعدل انخفض من نسبة ٤ في المائة في سنة ٢٠٠٣.

معدل معرفة القراءة والكتابة

باء-٥ يبلغ معدل معرفة القراءة والكتابة بالنسبة للسكان البالغة أعمارهم ١٥ سنة فما فوقها نسبة ٩٥,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٧، مع متوسط سنوات الدراسة ٩,٤ سنة. وبين المقيمين البالغة أعمارهم من ٢٥ إلى ٣٤ سنة في سنة ٢٠٠٧، حصلت نسبة ٥٩ في المائة على مؤهلات من الفنون التطبيقية أو المؤهلات الجامعية.

الديانة

باء-٩ الديانة الرئيسية في سنغافورة هي البوذية والتاوية والإسلام والمسيحية والهندوسية. ويُنَّ تعداد السكان في سنة ٢٠٠٠ أن نسبة ١٥ في المائة من المقيمين في سنغافورة اعترفوا بأنهم يعتنقون اعتقادات دينية أو اعتقاداً روحانياً. وكانت نسبة ٤٣ في المائة

من السكان من البوذيين، و ١٥ في المائة من المسلمين، و ١٥ في المائة من المسيحيين، و ٩ في المائة من الطاويين و ٤ في المائة من الهندوس.

النظام السياسي في سنغافورة

تاريخ استقلال سنغافورة

جيم-١ كانت سنغافورة مستعمرة بريطانية طوال ١٤٠ سنة تقريباً قبل أن تُمنَح الاستقلال في سنة ١٩٥٩. وبعدها انضمت مع اتحاد ماليزيا لفترة قصيرة قبل أن تصبح دولة مستقلة تماماً وذات سيادة في ٩ آب/أغسطس ١٩٦٥. وفي ٢١ أيلول/سبتمبر ١٩٦٥، انضمت سنغافورة المستقلة إلى الأمم المتحدة. وفي ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٥، أصبحت سنغافورة جمهورية، ورأسها يوسف بن اسحق كأول رئيس لجمهورية سنغافورة انتخبه البرلمان.

إطار حكومة سنغافورة

جيم-٢ سنغافورة جمهورية ذات نظام برلماني للحكم. وقد دُوّنت دستوراً ينص على الأجهزة الأساسية الثلاثة للدولة وهي الجهاز التنفيذي والجهاز التشريعي والجهاز القضائي.

البرلمان^(٢)

جيم-٣ يُعتبر البرلمان مكوّناً من مجلس واحد وهو يتألف من الأعضاء من الدوائر الانتخابية ذات العضو الواحد ودوائر انتخابية ذات التمثيل الجماعي. ويمكن انتخاب أعضاء البرلمان أو من غير الدوائر الانتخابية أو بالتعيين. ويوجد ١٤ عضواً من دوائر انتخابية ذات تمثيل جماعي في الانتخاب العام الذي جرى في ٢٠٠٦ و ٩ دوائر انتخابية ذات العضو الواحد. ونظراً لأن سنغافورة هي بلد متعدد العناصر، فتقترح الدوائر الانتخابية ذات التمثيل الجماعي ثلاثة إلى ستة مرشحين لضمان أن يتم تمثيل عناصر الأقليات. ويقوم بتعيين أعضاء البرلمان من غير الدوائر رئيس جمهورية سنغافورة لفترة سنتين ونصف السنة بناءً على توصية لجنة مختارة خاصة تابعة للبرلمان يرأسها رئيس البرلمان. والأعضاء المعينون ليست لهم صلة بأية أحزاب سياسية.

جيم-٤ إضافة إلى ذلك، ينصّ الدستور على تعيين حتى ثلاثة أعضاء معينين بغير دوائر انتخابية في البرلمان. وهؤلاء الأعضاء المعينون بغير دوائر انتخابية هم أفراد من

(٢) المصدر : <http://www.parliament.gov.sg>.

الأحزاب السياسية المعارضة الذين لم يُقْتَرَع بشأنهم خلال الانتخاب العام. وهذا يكفل أن تمثل في البرلمان آراء أخرى غير آراء الحكومة.

ديوان الحكومة^(٣)

جيم-٥ رئيس الدولة هو رئيس الجمهورية. وتقع على عاتق ديوان الحكومة مسؤولية إدارة شؤون الحكم وهذا الديوان هو مسؤول عن جميع السياسات الحكومية وعن تسيير شؤون الدولة يوماً بيوم. وهذا الديوان مساءل أمام البرلمان. ويتزعم الديوان الحكومي رئيس الوزراء الذي يعينه رئيس الجمهورية. ويشمل أعضاء الديوان الحكومي الوزراء المسؤولين عن وزارات التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، والدفاع، والتعليم، والبيئة والموارد المائية، والمالية، والشؤون الخارجية، والصحة، والداخلية، والإعلام، والاتصالات والفنون، والقانون، والقوى العاملة، والتنمية الوطنية، والتجارة والصناعة، والنقل.

السلطة التنفيذية

جيم-٦ لدى رئيس الجمهورية سلطة استجواب كيف تمارس الحكومة سلطاتها في إطار قانون الأمن الداخلي وقوانين الوفاق الدينية، وكذلك حالات الفساد. وبهذه الطريقة، يقوم الفرع التنفيذي من الحكومة بدور المراقبة والعزل في مواجهة الديوان الحكومي. ويساعد رئيس الجمهورية مجلس من المستشارين الرئاسيين. الذين يجب أن يتشاور معهم قبل اتخاذ قرارات في مجال اختصاصه.

الهيئة التشريعية

جيم-٧ تتكوّن الهيئة التشريعية لسنغافورة من رئيس الجمهورية والبرلمان.

السلطة القضائية

جيم-٨ تعتبر المحكمة العليا المحاكم الأقل درجة هي الهيئات القضائية الوطنية. وتتألف المحكمة العليا من رئيس القضاة وقضاة الاستئناف والقضاة الذين يعيّنون من وقت لآخر. وهناك أحكام خاصة في الدستور تحمي نزاهة واستقلال القضاة في المحكمة العليا.

(٣) المصدر : <http://www.cabinet.go.sg>.

موقف سنغافورة إزاء حماية حقوق المرأة

دال-١ تؤمن سنغافورة بفلسفة أن الأسرة تشكل أساس المجتمع وأن الأسر المتماسكة والداعمة تؤدي إلى قيام مجتمع متين. ولهذا، فإن كثيراً من السياسات في سنغافورة ترمي إلى النماء الصحي للأسر.

دال-٢ وتشكل المرأة حوالي نصف^(٤) سكان سنغافورة. وتنعم المرأة بتكافؤ الفرص مثل الرجل. وهذا أمكن تحقيقه بتأييد مبدأ الجدارة الذي يشكل الأساس الذي يقوم عليه التخطيط وتنفيذ السياسات والبرامج في أرجاء الوزارات الحكومية.

دال-٣ وإلى جانب مجلس المنظمات النسائية السنغافوري الذي يشجع المرأة على تقلد مناصب رائدة في المجتمع المحلي، يعتبر المجلس الوطني للأسرة منبراً آخر حيث تُطرح فوقه القضايا التي تم المرأة. وقد تأسست هذه الهيئة الاستشارية التشاورية التي يدور محورها حول الأشخاص في ١ أيار/مايو ٢٠٠٦. ومن بين اهتمامات الهيئة تعزيز خدمات وبرامج الدعم لتمكين المرأة من التوفيق بين مسؤوليات عملها وشخصها وأسرهما.

ميثاق المرأة في سنغافورة

هاء-١ تُكرّس المادة ١٢ من دستور سنغافورة مبدأ المساواة، حيث تنصّ على أن "جميع الأشخاص سواسية أمام القانون ويحق لهم التمتع على قدم المساواة بحماية القانون". وعلى سبيل المثال، مَنح الحق في التصويت للرجل والمرأة في الوقت نفسه في سنة ١٩٤٨.

هاء-٢ يُنظّم ميثاق المرأة المسائل المتصلة بالزواج والطلاق^(٥). فهذا الميثاق الذي صدر في ١٩٦١ يعتبر علامة بارزة من علامات التشريع الذي يضع الأساس القانوني للمساواة بين الزوج والزوجة. وتتضمن التغطية الشاملة من مواد الميثاق ما يلي:

(أ) تعدد الأزواج: يحظر الميثاق على الرجل السنغافوري الاقتران بأكثر من زوجة؛

(ب) إدارة الأسرة المعيشية: يؤكد الميثاق على الحقوق والمسؤوليات على قدم المساواة لكل من الزوج والزوجة في رعاية أطفالهما وبيتهما؛

(٤) في حزيران/يونيه ٢٠٠٧، كانت المرأة تشكل نسبة ٥٠,٤ في المائة من مجمل السكان.

(٥) القانون الآخر الذي ينظم الزواج والطلاق هو القانون الإسلامي أو الشريعة.

- (ج) الممتلكات الزوجية: يَمَنَحُ الزوجة الحق في نصيب من الممتلكات الزوجية حتى لو لم تكن قد ساهمت الزوجة مباشرة فيها من الناحية المالية؛
- (د) نفقة الإعالة من الزوج: يُلْزِمُ الميثاق الزوج بالنفقة لإعالة زوجته وأطفاله أثناء الزواج وعند الطلاق؛
- (هـ) العنف العائلي: يحمي الميثاق الزوجة والأطفال من أية أفعال عنيفة يرتكبها الزوج لدرجة إمكان إبعاده من بيت الزوجية.
- هاء - ٣ وفي آب/أغسطس ١٩٩٦، جرى تعديل ميثاق المرأة ليشمل أربعة مجالات أساسية، أي:

- (أ) حماية الأسرة من العنف العائلي؛
- (ب) تقسيم الأصول الزوجية؛
- (ج) إنفاذ أوامر النفقة؛
- (د) شرعية حالات الزواج.

هاء - ٤ وفي إطار ميثاق المرأة، يعتبر الحد الأدنى للسن القانونية للزواج ١٨ سنة. بموافقة الوالدين. ويتعيّن على أي شخص يقل عمره عن ١٨ سنة ويرغب في الزواج أن يتقدّم بطلب للحصول على ترخيص خاص بالزواج من وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية قبل أن يستطيع الشخص الزواج.

أنشطة سنغافورة في اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

واو - ١ دخلت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (المشار إليها بعد الآن باسم الاتفاقية) حيز النفاذ فيما يتعلق بسنغافورة في ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥. ومع ذلك، كانت مبادئ المساواة بين الجنسين موضع التنفيذ قبل انضمام سنغافورة إلى الاتفاقية. ويمكن الاطلاع على هذه الأحكام في دستور سنغافورة وغيره من التشريعات المختصة مثل ميثاق المرأة المذكور عاليه.

واو - ٢ وقد قُدِّمَت التقارير الأوّلي والتقرير الدوري الثاني والتقرير الدوري الثالث من سنغافورة إلى لجنة الأمم المتحدة المعنية باتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٠ وفي نيسان/أبريل ٢٠٠١ وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، على التوالي.

واو ٣- وفي ١ آب/أغسطس ٢٠٠٧، عرضت سنغافورة التقرير الثالث على اللجنة. وكان الوفد ترأسه السيدة يو - فو يي شون، وزيرة الدولة للتنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية.

واو ٤- وباعتبار سنغافورة عضواً مسؤولاً في المجتمع الدولي، فإنها تنظر نظرة جدية إلى التزاماتها الدولية إزاء المعاهدات مثل اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. فضلاً عن هذه الاتفاقية، تعتبر سنغافورة أيضاً عضواً موقّعاً على مختلف الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، وبعضها يختص بالمرأة (انظر القائمة في المرفق ١). وسنغافورة هي أيضاً عضو في رابطة أمم جنوب شرق آسيا حيث تنال قضايا المرأة اهتماماً رئيسياً وتدور حولها مناقشات^(٦).

واو ٥- والمعاهدات والاتفاقيات لا تصبح تلقائياً قوانين لدى سنغافورة ما لم يتم إدراجها بالتحديد في النظام القانوني. وبما هي، لا يستطيع أي طرف متضرر أن يتذرع بأحكام الاتفاقية في المحاكم القانونية في سنغافورة.

المؤسسات المعنية بالنهوض بحالة المرأة في سنغافورة

زاي ١- ما زالت توجد لدى سنغافورة هيئتان وطنيتان أساسيتان تشرفان على المسائل ذات الصلة بالمرأة. وهاتان الهيئتان هما اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة التي أنشئت في سنة ١٩٩٦ لمراقبة تنفيذ سنغافورة للاتفاقية ومكتب شؤون المرأة، الذي أنشئ في سنة ٢٠٠٢ باعتباره جهة التنسيق الوطنية فيما يتعلق بالمسائل التي تخص المرأة. ويُعتبر مكتب شؤون المرأة أيضاً بمثابة الأمانة للجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

زاي ٢- ويضطلع مكتب شؤون المرأة بتحليلات عن الجنسين واتجاهات التحليلات لضمان التنفيذ المناسب في الوقت المطلوب للتدابير والسياسات التي تراعي الفوارق بين الجنسين. وتقدّم البيانات التي تُصنّف حسب نوعي الجنس بغيرها من الوزارات والوكالات وهي تُنشر على موقع مكتب شؤون المرأة على الشبكة. وهذه

(٦) إعلان بشأن النهوض بالمرأة في منطقة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، بانكوك، ٥ تموز/يوليه ١٩٨٨؛ إعلان جاكرتا المتعلق بالنهوض بالمرأة في آسيا ومنطقة المحيط الهادئ؛ جاكرتا، ١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٤ فيما يتعلق بالمؤتمر الوزاري الثاني لدول آسيا والمحيط الهادئ المعني بالمرأة في مجال التنمية.

الإحصاءات التي من اليسير الاطلاع عليها تُعتبر مورداً قيماً فيما يتعلق بالبحوث الخاصة بالجنسين وهي تُطلع الجمهور عن حالة المرأة على المستوى المحلي.

زاي - ٣ وفضلاً عن الأجهزة الوطنية، يوجد المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية، ومجلس شبكة التكامل النسائية تحت لواء رابطة الشعب وأمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال. ويعمل مكتب شؤون المرأة بشكل وثيق مع هذه الأطراف الاستراتيجية مع هؤلاء الشركاء الاستراتيجيين. ويُرجى الاطلاع على المادة ٧ بشأن "الحياة السياسية والحياة العامة" من أجل الاطلاع على مزيد من التحديثات بالتفصيل.

الجزء الثاني

المادة ١: التمييز

لأغراض هذه الاتفاقية يعني مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية.

١-١ يعتبر دستور سنغافورة القانون الأسمى في البلد. وتكرّس المادة ١٢ من دستور سنغافورة مبدأ أن جميع الأشخاص سواسية أمام القانون، وهي تنص بالتحديد على أن "جميع الأشخاص سواسية أمام القانون ويحق لهم التمتع على قدم المساواة بحماية القانون". ولا يزال يؤخذ بهذا المبدأ.

المادة ٢: تدابير السياسة العامة

تشجّب الدول الأطراف جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وتوافق على أن تنتهج، بكل الوسائل المناسبة ودون إبطاء، سياسة القضاء على التمييز ضد المرأة، وتحقيقاً لذلك، تتعهد بالقيام بما يلي:

- (أ) تجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية أو تشريعاتها المناسبة الأخرى، إذا لم يكن هذا المبدأ قد أُدمج فيها حتى الآن، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ من خلال القانون والوسائل المناسبة الأخرى؛
- (ب) اتخاذ المناسب من التدابير التشريعية وغيرها، بما في ذلك ما يقتضيه الأمر من جزاءات، لحظر كل تمييز ضد المرأة؛
- (ج) إقرار الحماية القانونية لحقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل وضمن الحماية الفعالة للمرأة، عن طريق المحاكم الوطنية ذات الاختصاص والمؤسسات العامة الأخرى، من أي عمل تمييزي؛
- (د) الامتناع عن الاضطلاع بأي عمل تمييزي أو ممارسة تمييزية ضد المرأة، وكفالة تصرف السلطات والمؤسسات العامة بما يتفق وهذا الالتزام؛

- (هـ) اتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة من جانب أي شخص أو منظمة أو مؤسسة؛
- (و) اتخاذ جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لتعديل أو إلغاء ما يوجد حالياً من القوانين والأنظمة والأعراف والممارسات التي تشكل تمييزاً ضد المرأة؛
- (ز) إلغاء جميع أحكام قانون العقوبات الوطني التي تشكل تمييزاً ضد المرأة.

أحداث فاصلة

١-٢ تعرض الفقرات التالية لمعلومات مستكملة بشأن التغييرات الهامة في السياسات التي أدخلتها سنغافورة أثناء الفترة المشمولة بالتقرير.

القانون الوطني

- ٢-٢ أصدر برلمان سنغافورة في نيسان/أبريل ٢٠٠٤ مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة للسماح للأطفال المولودين خارج البلاد باكتساب المواطنة الخاصة بسنغافورة وذلك عن طريق النسب من أمهاتهم السنغافوريات.
- ٣-٢ وسحبت سنغافورة تحفظنا على المادة ٩ في تموز/يوليه ٢٠٠٧.

الإجراء المتعلق بالشكاوى فيما يخص انتهاكات الحقوق المكفولة دستورياً في المساواة

- ٤-٢ رغم أنه لا توجد تشريعات محددة بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز المناهض للجنسين في سنغافورة، فإن مبدأ المساواة لجميع الأشخاص أمام القانون مكرس في دستور سنغافورة. وهذا الحكم يشمل عدم التمييز ضد المرأة.
- ٥-٢ وفي سنغافورة، توجد نصوص تسمح للمرأة التي يلحق بها ضرر أن تسعى إلى الحصول على التعويض طبقاً للقوانين السارية في هذا المجال. وحقوق المرأة في سنغافورة يحميها الدستور كما تحميها بعض التشريعات الأخرى مثل قانون العمل وميثاق المرأة وقانون العقوبات. وتستطيع المرأة الإبلاغ عن أية انتهاكات إلى السلطات المختصة التي يتعين عليها أن تنظر في الشكاوى وأن تتخذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ القانون حسبما يكون مناسباً. كذلك تستطيع الضحية التي لحق بها الضرر أو أي شخص بالنيابة عنها القيام بإبلاغ الشرطة.

٦-٢ وإلى جانب الطريق القانوني توجد طرق أخرى كثيرة تستطيع المرأة والجماعات النسائية من خلالها أن تعبر عن وجهات نظرها وشكاياتهما، بما في ذلك وجهات نظرها فيما يتعلق بالاتفاقية. وفي جميع الوزارات والوكالات الحكومية قنوات رسمية يستطيع الجمهور من خلالها التقدّم بشكاوى والتعليق على السياسات التي تؤثر عليه. ويتم تسجيل جميع شكاوى الجمهور كما يتم رصد ردّ الوكالات عليها.

٧-٢ ويستطيع المواطنون الكتابة إلى وسائل الإعلام معربين عن وجهات نظرهم ومناقشين لمسائل السياسات في صفحة الرأي بالصحف المحلية. ويعقد أعضاء البرلمان بانتظام جلسات حوار مع الجماعات النسائية حول المسائل التي تهم المرأة. كذلك تجري في البرلمان مناقشات علنية لقضايا المرأة وشواغلها. وفي مجال الخدمة العامة، تستطيع الموظفات التقدّم بشكاوى بشأن أية معاملة غير منصفة إلى لجنة الخدمة العامة وهي لجنة مستقلة وإلى مختلف آليات الاستئناف التابعة لها.

٨-٢ وتقوم وحدة "ريتش REACH" (التي تمثل حروف اسمها اختصارات لاسمها الكامل بالإنكليزية) وهو بسط اليد للجميع من أجل مواطنة نشطة" بتنظيم جلسات حوار منتظمة وجلسات لتناول الشاي ومحافل لمناقشة السياسات للعمل بنشاط على استطلاع رأي الجمهور فيما يتعلق بالسياسات وبالتغييرات التشريعية. وقد تناولت إحدى عمليات التشاور التي تمت مؤخراً مشروع قانون العقوبات (المعدّل) حيث دُعي أفراد الجمهور إلى إبداء آرائهم وتعليقاتهم على الكيفية التي يمكن بها أن يكون قانون العقوبات أكثر فعالية في الحفاظ على بيئة مأمونة وأمنة للجميع. وقد نُشرت ورقة التشاور الإلكترونية على الإنترنت لمدة شهر بدأ في ٩ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦.

٩-٢ وحتى الآن لم يتقدّم أحد بشكوى من عدم كفاية الإجراءات المتوافرة أمام المرأة للطعن في أية إجراءات بالتمييز. وسوف تواصل سنغافورة مراقبة ذلك عن كثب وإعادة النظر فيها إذا دعت الضرورة.

التحليل الجنساني

١٠-٢ تعتمد سنغافورة في صياغة السياسات ومراجعتها نهجاً خاصاً يسمى نهج أصحاب المصلحة وهو يجلّل أثر السياسات على الفئات المتضررة أو المتأثرة بذلك. ونظراً لأن كثيراً من المسائل الخاصة بالسياسات تعتبر شاملة لعدة مجالات، يُعتمد نهج "حكومي كلي" ويمقتضاه تجري المشاورة مع وزارات مختصة أخرى قبل أن تقدّم الوكالات الحكومية ورقات خاصة بالسياسات إلى مجلس الوزراء من أجل دراستها.

١١-٢ ويشمل نهج أصحاب المصلحة اتباع منظور يراعي الفوارق بين الجنسين بشأن المسائل التي لها آثار مختلفة على النساء والرجال. ومثال ذلك في المعاملة والاستجابة للسكان المسنين في سنغافورة حيث تختلف المسائل المتصلة بالصحة فيما يتعلق بالرجال وفيما يتعلق بالنساء. ومثال آخر هو أن النساء المسنات يملن إلى أن يتمتعن بموارد مالية أقل نتيجة لتدني مستويات تعليمهن والاتجاه إلى الانقطاع في مواصلة حياتهن الوظيفية أو الانقطاع من القوة العاملة لأسباب أسرية.

١٢-٢ وقد كانت المشكلة المزمنة الخاصة بتدني الخصوبة مسألة تشغل مكانة عالية في برنامج الحكومة. وفي سنة ٢٠٠٨، اتخذت الحكومة إجراءات خاصة بمجموعة من التدابير المتعلقة بالزواج وبالوالدية وذلك لتشجيع الزواج ولحفز الجهود لرفع معدلات المواليد المنخفضة. والتُمست آراء من مختلف أصحاب المصالح من خلال الحوارات العامة والتعليقات المرتجعة ومن مناقشات أفرقة خبراء مختصة بالموضوع. وفي ٦ أيار/مايو ٢٠٠٨، نظّم المجلس الوطني المعني بالأسرة مناقشة من أفرقة خبراء مختصة بالموضوع مع الجماعات النسائية لالتماس آرائهن بشأن الشواغل المعنية بالزواج وبالوالدية في سنغافورة والتدابير الخاصة بذلك. وتناولت مجالات المناقشة الزواج، والعمل والحياة العملية والدعم لرعاية الطفولة.

المادة ٣: ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية

تتخذ الدول الأطراف في جميع الميادين، ولاسيما منها الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، كل التدابير المناسبة، بما في ذلك التشريع، لكفالة تطور المرأة وتقديمها الكاملين، وذلك لتضمن لها ممارسة حقوق الإنسان والحريات الأساسية والتمتع بها على أساس المساواة مع الرجل.

١-٣ ضمان حقوق الإنسان والحريات الأساسية منصوص عليها في دستور سنغافورة. وهذه الحقوق والحريات هي:

- لا يجوز أن يُحرم أي شخص من حياته أو حريته إلاً وفقاً للقانون؛
- حظر العبودية والسخرة؛
- توفير الحماية للجميع على قدم المساواة في ظل القانون؛
- حظر نفي المواطن والحق في حرية التنقل؛
- حرية التعبير والتجمع وتكوين الجمعيات؛

- حرية الدين؛
 - المساواة في الحقوق في التعليم.
- ٢-٣ وقد أظهرت الدراسات الإحصائية وجود علامات إيجابية تشير إلى أن المرأة تحظى بالتمتع بهذه الحقوق الأساسية. وعلى سبيل المثال، بلغ معدل معرفة القراءة والكتابة فيما يتعلق بالنساء ٩٣,٨ في المائة في سنة ٢٠٠٧، وهي زيادة كبيرة من نسبة ٨٩,٧ في المائة في سنة ٢٠٠١. إضافة إلى ذلك، تشغل نسبة ٤٧ في المائة من النساء السنغافوريات مناصب فنية أو إدارية أو تقنية في سنة ٢٠٠٧. وتبلغ النسبة المتوية المقابلة فيما يتعلق بالرجال ٥٠ في المائة.
- ٣-٣ وقد نالت المرأة مكانة مرموقة في مجال الألعاب الرياضية والفنون والثقافة. وللاطلاع على مزيد من التفاصيل، يرجى الرجوع إلى المادة ١٣ بشأن "الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية".
- ٤-٣ وثمة مجال آخر يعكس تقدّم المرأة في تمثيلها المتزايد في المجال السياسي. فنسبة أعضاء البرلمان من النساء ارتفعت بشكل هائل من ٤,٨ في المائة في سنة ١٩٩٩ إلى نسبة ٢٥ في المائة في سنة ٢٠٠٨.
- ٥-٣ وعقب الانتخاب العام الذي جرى في سنة ٢٠٠٦، يوجد الآن أربع سيدات يشغلن مناصب سياسية. وتوجد تفاصيل بشأن معلومات مستكملة عن مشاركة المرأة في الشؤون السياسية والمجتمع المدني في المادة ٧ بشأن "الحياة السياسية والعامّة".

المادة ٤: تدابير خاصة

- ١ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الواقعية بين الرجل والمرأة تمييزاً كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع بأي حال، كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة؛ ويجب وقف العمل بهذه التدابير لدى تحقق أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة.
- ٢ - لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة، بما فيها التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزياً.
- ١-٤ لا توجد معلومات حديثة.

المادة ٥: القبولية النمطية والتحيز في تحديد أدوار الجنسين

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتحقيق ما يلي:

- (أ) تعديل الأنماط الاجتماعية والثقافية لسلوك الرجل والمرأة، بهدف تحقيق القضاء على التحيزات والمارسات العرفية و كل الممارسات الأخرى القائمة على فكرة دونية أو تفوق أي من الجنسين أو على تحديد أدوار نمطية للرجل والمرأة؛
- (ب) التكفل بأن تتضمن التربية الأسرية تفهما سليما للأومومة كوظيفة اجتماعية والاعتراف بمسؤولية الرجال والنساء المشتركة في نشئة وتطوير أطفالهم، على أن يكون مفهوما أن مصلحة الأطفال هي الاعتبار الأساسي في جميع الحالات.

التقدم في القضاء على الأنماط المقولبة الخاصة بالجنسين

- ١-٥ تواصل حكومة سنغافورة معالجة الأنماط المقولبة الخاصة بالجنسين والقضاء على هذه الأنماط في مجال التعليم والوسائط الجماهيرية ووسائل الاتصال الجماهيرية.
- ٢-٥ وفيما يلي أهم النقاط البارزة بشأن الجهود المتخذة حتى الآن:

التعليم

- ٣-٥ أولي اهتمام خاص للمواد التعليمية والمناهج التعليمية لضمان ألا تدوم الأنماط المقولبة الخاصة بالجنسين وأن تتاح للبنات والبنين فرص متساوية للحصول على مختلف الموارد والفرص. وعلى سبيل المثال، تصوّر الرسوم المدرسية صورة متوازنة للرجل والمرأة حيث تنشغل المرأة بأنشطة والجماعات المهنية كانت ترتبط عادة بالذكور (على سبيل المثال العلوم والهندسة والطب والألعاب وكرة القدم).
- ٤-٥ ومن حيث المناهج، تتمتع البنات والبنين على السواء بحرية اختيار أي من العلوم أو الفنون في المدرسة الثانوية؛ في حين أن جميع الطلاب في المدرسة الابتدائية يتعلمون نفس الموضوعات.
- ٥-٥ ويتم تعليم التدبير المتزلي في مرحلة الدراسة الإعدادية في حين تعتبر موضوعات الأغذية والتغذية والتصميم والتكنولوجيا مواضيع مختارة في المستويات العليا الثانوية فيما يتعلق بالبنين والبنات.

وسائط الإعلام

٦-٥ تضع هيئة تطوير وسائط الإعلام مبادئ توجيهية واضحة خاصة بوسائط الإعلام لحظر استدامة القوالب النمطية الخاصة بأدوار الجنسين والقيَم التي تنطوي على تمييز بسبب الجنس. وفي حالة وسائط الإعلام المذاعة، تذكر المبادئ التوجيهية أن لا ينبغي للبرامج أن تلصق إشارات تمييزية مستهترة بأية طبقة أو فئة من الناس سواء استناداً إلى العنصر أو نوع الجنس أو العجز أو الوضع المهني. إضافة إلى ذلك، تنظّم المبادئ التوجيهية سلوك المذيعين وذلك بعدم السماح باستخدام نكات تخلو من الفطنة قد تسبب الضرر لأي أشخاص.

٧-٥ وتشرط مدوّنة البرامج التلفزيونية للبث الحرّ أن ترسل البرامج إشارة قوية تعارض أي شكل من العلاقات الجنسية التي لا تنطوي على التراضي (على سبيل المثال الاغتصاب أو هتك العرض). كما لا تسمح هذه المبادئ بأية قولبة نمطية جنسية تحط من القدر أو تكون مؤذية للغاية. وبالإضافة إلى المبادئ التوجيهية الخاصة بالمضامين التي تحفظ مصالح المرأة، فإن هيئة تطوير وسائط الإعلام تدعم أيضاً البرامج التي تعنى بالمرأة. وفيما يلي بعض الأمثلة:

- اهالة الأنثوية (*Feminine Aura*)

أذيعت السلسلة التي تتكوّن من ١٢ حلقة إعلامية تعليمية بشأن القضايا المحلية للمرأة وأساليب حياتها في سنة ٢٠٠٦.

- الإلهة (*DEWI*)

عرضت سلسلة تضم ١٠ حلقات إعلامية تعليمية أسلوب حياة النساء وأبرزت السيدات النشيطات في جنوب شرق آسيا، مثل كاميليا في ماليزيا، وإيو مارتا تيلار في إندونيسيا، والدكتورة فاطمة لطيف في سنغافورة. وقد عُرض هذا المسلسل في سنة ٢٠٠٦.

- برنامج السيدة (*Penmani*)

أذيعت هذه السلسلة الإعلامية في سنة ٢٠٠٧ وعرضت آراء المرأة بشأن المسؤوليات الوالدية ومسائل الصحة والمسائل الطّبية، وعرضت أيضاً مقابلات شخصية مع نساء في مختلف الصناعات.

• برنامج روج (Rouge)

يركّز برنامج المحاورة الأسبوعي المعني بالمرأة على القضايا والاتجاهات بشأن المرأة السنغافورية (والرجال السنغافوريين). وقد جرى بث هذه الحلقات التي تستضيفها عضو البرلمان المرشحة السيدة إيونيس أولسن في سلسلة مكونة من ١٣ حلقة في سنة ٢٠٠٨.

• برنامج نساء في القمة

يدعو برنامج المحاورة، الذي أذيع في سنة ٢٠٠٨ الشهريرات من النساء والسياسيات لتبادل آرائهن وأفكارهن بشأن الشؤون الجارية والشؤون السياسية والتسليية والقضايا الاجتماعية.

٨-٥ وتضع هيئة معايير الإعلان في سنغافورة معايير مماثلة مثل هيئة تطوير وسائل الإعلام. وتوجد مبادئ توجيهية تحظر القولية النمطية السلبية التي يمتثل أن تسبب الضرر لأي قطاع في المجتمع.

٩-٥ وقد وضعت هيئة معايير الإعلان في سنغافورة في آذار/مارس ٢٠٠٨ قيوداً مشددة في المبادئ التوجيهية الخاصة بالإعلانات المتعلقة بالتوفيق للزواج. وجرى بالفعل في سنة ٢٠٠٧ تضييق النطاق على الشعارات الخليعة والصور الموحية المستخدمة للترويج لخدمات التوفيق للزواج من صحف ومجلات سنغافورة. وأدخلت هيئة معايير الإعلان في سنغافورة مبادئ توجيهية أكثر تشدداً في آذار/مارس ٢٠٠٨ بالنص على أن تكون إعلانات التوفيق للزواج في نص كتابي (دون صور)؛ ويجب أن تذكر الإعلانات أن حالات الزواج ليست مضمونة؛ وهذه الإعلانات تقتصر على قطاع معيّن (القسم المبوب المتعلق بالإعلانات في الصحف والمجلات). وكانت الوكالات المعنية بترتيب مواعيد اللقاءات لغرض الزواج والتي اعتمدها وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية هي فحسب المستثنى من المبادئ التوجيهية.

برامج التعليم العام - إشراك الرجال والفتيان في تعزيز المساواة بين الجنسين

١٠-٥ تُسَلِّم سنغافورة بأن الرجال لا يمكن إبعادهم في عملية تعزيز التعليم في مجال المساواة بين الجنسين. وتُشرك برامج التعليم العام الرجال والفتيان وتُبرز دورهم في القضاء على النماذج المقولية الخاصة بالجنسين والعنف المرتكب ضد المرأة.

١١-٥ وتعمل رابطة الرجال العائليين المخلصين والناشطين ومركز الأبوة، في سنغافورة على تعزيز هذه الطبايع والسلوكيات المنشودة. وتلتزم رابطة الرجال العائليين المخلصين والناشطين، المسجّلة في سنة ٢٠٠٤ بالتوعية بمسؤوليات الرجال وأدوارهم في

المجتمع كآباء وأزواج وأفراد في الأسرة. وهذه الرؤية يتمسك بها أيضاً مركز الأبوة الذي شكّل في سنة ١٩٩٩. وفي سنة ٢٠٠٧، أصدر مبادرات مثل مسابقات ”١٠٠٠ أب يقرأون لأطفالهم“، ”والعودة إلى المدرسة مع الأب“ و ”آباء عظام في السنة“.

١٢-٥ وفي سنة ٢٠٠٧، دعت حملة الشريط الأبيض التي أطلقت في سنغافورة في سنة ٢٠٠٣ إلى القضاء على العنف ضد المرأة، وطالبت الرجال ”بكسر جدار الصمت ووقف العنف“.

١٣-٥ وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، شاركت رابطة النساء المعنيات بالعمل والبحث في رعاية أول فريق لتوعية الرجال بالبعد الجنساني وذلك لتشجيع الرجال على أن يصبحوا طرفاً في الحوار بشأن قضايا المساواة والتفاهم بين الجنسين.

استغلال تأثير الصور في وسائل الإعلام

١٤-٥ يُعرض الآن بشكل متزايد في وسائل الإعلام عدد متزايد من النساء الناجحات. ونجاح هؤلاء باعتبارهن من الأفراد إنما يتحدّى القوالب النمطية لأدوار الجنسين.

المنجزات الشخصية

١٥-٥ في السنوات الأخيرة شاهدنا صعود كثير من النساء البارزات لشغل مناصب عليا في القطاعات العامة والخاصة والشعبية.

١٦-٥ وعلى سبيل المثال، لدينا السيدة فانغ آي ليان، رئيسة شركة (Great Eastern Holdings). وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٧، تولّت السيدة شوا سو كونغ مقاليد شركة الاتصالات اللاسلكية المحدودة (Singtel) في سنغافورة، وهي أكبر شركة للهاتف في آسيا، باعتبارها المسؤولة التنفيذية الأولى.

١٧-٥ وتترك المرأة أيضاً أثرها بشكل متزايد في مجالات من المعهود أن يسيطر عليها الذكور مثل صناعة الطيران. وأصبحت السيدة أنستاسيا غان أول أنثى مؤهلة كمرشدة للطيران قبل التوجّه لتدريب طيارين آخرين. وهي بوصفها تشغل رتبة ”رائد“ في سلاح الطيران في جمهورية سنغافورة وأماً لثلاثة أطفال حصلت على ربتها باعتبارها أول أنثى تحصل على الفئة ألف كطيار عمليات وهي الآن أول قائدة طيران أنثى في سنغافورة في شركة النقل التجاري (Jetstar Asia). وانضمت إلى الشركة المذكورة باعتبارها المسؤولة التنفيذية الأولى في سنة ٢٠٠٦ السيدة

شونغ فيت ليان التي كانت الرئيسة والمسؤولة التنفيذية الأولى للصناعات الدقيقة في سنغافورة وصك النقود في سنغافورة.

١٨-٥ والسيدة ساو فايك هي الرئيسة وكبيرة الموظفين التنفيذيين لشركة سميرت (SMRT) المحدودة وهي أكبر مقدّمة خدمات للنقل العام المتعدد الوسائط في سنغافورة. وقبل التحاقها بهذه الشركة شغلت منصب الرئيسة الإقليمية لمشروع السوق الحرة المغفأة من الرسوم الجمركية (DFS) المحدودة وكانت مسؤولة عن مشروعات تجارية في سنغافورة وإندونيسيا وماليزيا. وقد مُنحت جائزة في سنة ٢٠٠٥ عن كونها كبيرة الموظفين التنفيذيين الرائدة، وهي الجائزة التي ينظمها معهد الموارد البشرية في سنغافورة.

١٩-٥ وفي حفل جائزة أفضل منظم مشاريع في العام، والتي ينظمها نادي الروتاري في سنغافورة والرابطة العالمية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في عام ٢٠٠٧، فازت بجائزة المؤسسات عن عام ٢٠٠٦ السيدة آني ياب، كبيرة الموظفين التنفيذيين لمجموعة شركات التوظيف (GMP).

٢٠-٥ وتعتبر الجوائز الدولية تقديراً للمهارات في اتخاذ الإجراءات في مجال الإدارة^(٧) جائزة سنوية للإعجاب عن التقدير لكبار المديرين التنفيذيين الذين حققوا إنجازات بارزة ونتائج باقية الأثر فيما يتعلق بمنظمتهم أو مجتمعهم أو الدولة، من خلال المهارات الإدارية الرائعة. وكانت السيدة هيلين خو من شركة وينغ تاي للتجزئة، المحدودة واحدة من ثلاثة أشخاص تلقوا جوائز في سنة ٢٠٠٦. فتحت قيادتها، ازدادت أرقام المبيعات من ٢٧ مليون دولار سنغافوري في سنة ١٩٩٦ إلى ١٤٠ مليون دولار سنغافوري في سنة ٢٠٠٦.

٢١-٥ وعلى المستوى الدولي، أُعيد انتخاب السيدة حليلة يعقوب، وهي نقابية مخضمة ومحامية قديرة وعضوة في البرلمان، في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١. وانتُخبت السيدة حليلة نائبة للأمين العام للمؤتمر الوطني لنقابات العمال في سنة ٢٠٠٧. وهي أمينة لسبع نقابات تتبع المؤتمر الوطني لنقابات العمال، رئيسة مشاركة للتحالف الثلاثي بشأن الممارسات العادلة في ميدان التوظيف، ورئيسة الفريق العامل الثلاثي المعني بتعزيز خيارات التوظيف للمرأة.

(٧) شارك في إدارة تنظيم هذه الجائزة معهد الإدارة القانونية في سنغافورة ومجلس المعايير الإنتاجية والابتكار في سنغافورة منذ سنة ٢٠٠٠.

٢٢-٥ وثمة سنغافورية بارزة أخرى وهي السيدة نوبلين هايزر، وعُينت وكيلة للأمين العام لرئاسة لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. وهذه السيدة هايزر هي أول امرأة ترأس اللجنة المذكورة، وهي اللجنة التي تعتبر أكبر اللجان الإقليمية الخمس التابعة للأمم المتحدة، من حيث عدد السكان الذين تقدّم لهم الخدمات ومن حيث المنطقة المشمولة في إطار اللجنة. وكانت السيدة هايزر سابقاً هي المدير التنفيذي لصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة.

٢٣-٥ وتلقت الدكتورة آين وونغ جائزة المنتدى الدولي للمرأة تقديراً "للقياديات اللاتي يغيرن واقع الحال" في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦. وقُدمت الجائزة للرئيسة السابقة لمجلس الإسكان والتنمية في سنغافورة^(٨) تقديراً لجهودها في إثارة القضايا التي تمس المرأة والمسنين والفئات الأقل حظاً.

٢٤-٥ وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، قام صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة بتكريم ثلاث نساء تقديراً لإنجازهن وإسهامتهن في المجتمع. وقُدمت للدكتورة كانوالجيت سوين المستشارية في جراحة تقويم العظام واليد، جائزة الإنجاز طوال الحياة عن أعمالها في المساعدة في تغيير واقع الحال في حياة السنغافوريين. ومُنحت الدكتورة جيه مين طبيبة العيون ورئيسة جمعية الطبيعة، جائزة "المرأة الناجحة التي ساهمت في المجتمع" تقديراً لالتزامها في الدفاع عن القضايا والفنون البيئية. وتلقت الرئيسة السابقة لكرة الشبكة في سنغافورة، السيدة آيفي سينغ - ليم جائزة المرأة المحققة للإنجازات بأسلوب أنيق.

٢٥-٥ وقامت كلية هويلوك، بوسطن، ماساشوستس، الولايات المتحدة الأمريكية، بمنح السيدة يو - فو يي شون، وزيرة الدولة للتنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية درجة الدكتوراه الفخرية في مجال التعليم في أيار/مايو ٢٠٠٨. وجرى تكريمها بسبب دفاعها القوي والتزامها الدائم إزاء رفاه الأطفال والنساء والأسر في سنغافورة. ويعتبر الأشخاص الذين يتلقون الدرجة الفخرية من كلية هويلوك قادة بارزين ونماذج لأدوار رائعة، مع التزام طوال الحياة بتقديم الخدمة والتمتع بسمعات رائعة في مجالات السياسة والتعليم والخدمة المدنية.

٢٦-٥ وفي أيار/مايو ٢٠٠٨، أصبحت السيدة لي بي واه عضو البرلمان، أول آسيوية تكرم كزميلة فخرية لمؤسسة صفوة المهندسين التي تعتبر أكبر هيئة في العالم للمهندسين

(٨) الدكتورة آين وونغ كانت رئيسة مجلس الإسكان والتنمية في الفترة من ٢٠٠٣ إلى ٢٠٠٧. وتولى السيد جيمس كوه شير سيانغ منذ ذلك الوقت هذا المنصب ابتداءً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧.

المعماريين. وقد مُنحت الجائزة المرموقة لعدد ٣٣ زميلاً آخرين فحسب منذ بدء النشاط في بريطانيا في سنة ١٩٥٨. وهي تعتبر تكريماً لمنارات العلوم الذين ساهموا في المؤسسة والمهنة. وقد كسرت السيدة لي الحواجز الأخرى في مهنة من المعهود أن يسيطر عليها الذكور وبأن أصبحت أول رئيسة لمؤسسة المهندسين في سنغافورة.

٢٧-٥ وأطلق على السيدة هو شينغ أنها أقوى امرأة في مجلة فوربس "أقوى ١٠٠ امرأة" في سنة ٢٠٠٧، وهي المدير التنفيذي وكبيرة الموظفين التنفيذيين لشركة الأوراق المالية القابضة تيماسك، وهي شركة استثمارات تملكها سنغافورة. فتحت قيادة السيدة هو شينغ، ازدادت القيمة الصافية لحافظة أوراق شركة تيماسك بنسبة ٢٧ في المائة حيث ارتفعت من ٨٠ بليون دولار سنغافوري في سنة ٢٠٠٦ إلى ١٠٨ بلايين دولار حالياً، محققة ارتفاعات غير مسبوقة.

٢٨-٥ وللإطلاع على مزيد من المعلومات عن النساء في الحياة السياسية والعامية، وتمثيل المرأة على المستوى الدولي، يرجى الرجوع إلى المادتين ٧ و ٨ على التوالي.

المناقشة العامة

٢٩-٥ منذ إجراء الانتخابات الحكومية الأخيرة في عام ٢٠٠١، عندما جرى انتخاب رقم قياسي من ١٠ عضوات في البرلمان، أظهرت العضوات البرلمانيات الميراث عند مناقشة السياسات الحكومية الشاملة مختلف الوزارات. وعلى سبيل المثال، استجابة لتصاعد الإرهاب في السنوات الأخيرة، طرحت السيدة هو جيوك شو مسألة فرض قدر أكبر من الأمن في معسكرات الجيش. وثمة مثال آخر هو الدكتورة فاطمة لطيف التي كانت الفائزة بجائزة الشابة المرموقة الحاصلة على الجائزة العالمية لسنة ٢٠٠٦ (الرابطة الدولية للغرف التجارية الصغيرة)، وجائزة السلام للمرأة لسنة ٢٠٠٦ (منظمة سوكا غاكاوي الدولية اليابانية المعنية بالسلام). وتواصل الدكتورة فاطمة لطيف بعدما يزيد على ٢٠ سنة من الخبرة في أعمال المجتمع الدولي وأعمال الأنشطة الإنسانية، التعبير عن الفقراء في سنغافورة مسلطة الأضواء على محتهم أثناء المناقشات البرلمانية.

٣٠-٥ ويعتبر وجود هؤلاء النساء في حكومة سنغافورة شيئاً يكفل أن تولى قضايا المرأة ومنظور المرأة الاعتبار الواجب والمناقشة الدقيقة في صياغة السياسات والتوجيهات الوطنية.

المادة ٦: قمع استغلال المرأة

تتخذ الدول لأطراف جميع التدابير المناسبة، بما فيها التشريع، لقمع جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة.

١-٦ لا تزال سنغافورة ملتزمة بقمع الاتجار بالمرأة واستغلال النساء في سنغافورة. وقد صدرت تشريعات وكُرست موارد لإنفاذ القوانين في هذا الشأن.

٢-٦ وتعتبر الحالات الثابتة للاتجار بالأشخاص نادرة جداً. ففي سنة ٢٠٠٧ كانت هناك ٢٨^(٩) حالة أُبلغ عنها بشأن ممارسة الدعارة قسراً واستيراد نساء من خلال مزاعم زائفة بيد أن أيّاً من هذه الحالات لم يثبت. وتشمل قوانين^(١٠) سنغافورة لمعاقبة أولئك الأشخاص الضالعين في مختلف جوانب الاتجار تشمل قوانين العقوبات الذي يتضمن طائفة عريضة من الأفعال الجنائية، وقانون وميثاق المرأة وقانون الطفولة والشباب الذي ينص ضمن ما ينص عليه على معاقبة الأفعال المقترفة ضد النساء والفتيات. كما أن قانون العقوبات^(١١) يجرم بيع وشراء القاصر على النحو المعرف بأنه شخص يقل عمره عن ٢١ سنة، لأغراض ممارسة البغاء. والعقوبة هي الحبس لمدة تصل إلى ١٠ سنوات وفرض غرامة. ويجرم قانون العقوبات أيضاً أي فعل

(٩) واحدة من ٢٨ حالة المبلغ عنها في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧ لا تزال رهن التحقيق.

(١٠) أمثلة من تشريعاتنا تشمل ما يلي:

١' البنود ٣٦٣-٣٦٩ من قانون العقوبات التي تجرم الخطف والاختطاف. وبصفة خاصة، تجرم المادة ٣٦٧ خطف/اختطاف أي شخص لإحضاره لضرر فادح أو نوع من الاستبعاد، إلى آخره؛

٢' والبنود ٣٧٠ من قانون العقوبات تجرم شراء أي شخص أو التنازل عنه باعتباره عبداً؛

٣' والبنود ٣٧١ من قانون العقوبات تجرم المعاملات المعتادة في العبيد؛

٤' والبنود ٣٧٢ و٣٧٣ من قانون العقوبات يجرمان بيع وشراء الأحداث بغرض ممارسة البغاء؛

٥' والبنود ٣٧٣ ألف تجرم استقدام أي امرأة عن طريق الغش بغرض استخدام المرأة لأغراض البغاء والبنود ٣٧٤ الخاص بالعمل القسري غير المشروع؛

٦' والبنود ١٤٠ من ميثاق المرأة يحظر مجموعة واسعة من أنواع السلوك بينها بيع أو استئجار امرأة بغرض البغاء أو القوادة وإحضار أو تسلّم أو إيواء المقودات واستبقاء المرأة على غير إرادتها [بنود محدّدة توجد في البنود ١٤٠ (١) (ج) و ١٤٠ (١) (و)؛]

٧' والبنود ١٤١ من ميثاق المرأة يحظر الاتجار بالمرأة؛

٨' البنود ١٤٢ من ميثاق المرأة يحظر الاتجار بالمرأة بادعاء كاذب.

(١١) البنود ٣٧٢ و٣٧٣ من قانون العقوبات.

للمساعدة في استقدام أي امرأة إلى سنغافورة بقصد بيعها لممارسة البغاء. وهذا يعاقب عليه بالسجن لفترة تصل إلى ١٠ سنوات وغرامة. ويتضمن ميثاق المرأة أحكاماً مماثلة بشأن الاتجار بالمرأة لأغراض الدعارة وجرائم أخرى ذات صلة.

٣-٦ ويمكننا قانون سنغافورة من استهداف المتجرين بالأشخاص الذين يعملون من خارج البلاد أيضاً. وتشمل القوانين بشأن التحريض والإغراء والتأمر الجنائي جميع الأفعال المؤدية إلى ارتكاب الجرم الأصلي في سنغافورة، حتى لو كانت هذه الأفعال اقترفت خارج البلاد، أي تنطبق نفس العقوبات سواء كانت الأفعال اقترفت في سنغافورة أو خارج البلاد.

تعديلات على قانون العقوبات

٤-٦ لتعزيز حماية الشباب من الاستغلال لأغراض الاتجار بالجنس في سنغافورة وغيرها من البلدان، تم إدخال التعديلات التالية اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٨ على قانون العقوبات:

(أ) تجريم قيام أي شخص (ذكر أو أنثى) بشراء خدمات جنسية من شخص آخر (ذكر أو أنثى) دون سن الثامنة عشرة (يعاقب بالسجن لمدة تصل إلى سبع سنوات و/أو بالغرامة)؛

(ب) مكافحة السياحة الجنسية التي يستغل فيها الأطفال لأغراض

(١) قيام أي مواطن أو شخص مقيم إقامة دائمة في سنغافورة بشراء خدمات جنسية من قاصر مقيم بالخارج يقل عمره أو عمرها عن ١٨ سنة (يعاقب بالسجن مدة تصل إلى سبع سنوات و/أو بالغرامة)؛

(٢) قيام أي شخص بتنظيم رحلات جنسية يستغل فيها الأطفال ونشر أو توزيع أية معلومات يراد بها تشجيع الاستغلال التجاري للقصر الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة (يعاقب بالسجن لمدة ١٠ سنوات و/أو بالغرامة).

إجراءات الإنفاذ والضوابط

٥-٦ توجد لدى قوة الشرطة في سنغافورة وحدة مكرّسة للمسائل المتعلقة بالرزيلة، بما في ذلك الاتجار بالمرأة لغرض الاستغلال الجنسي التجاري. ويتمتع الضباط في هذه

الوحدة بالخبرة والتدريب والكفاءة لمعالجة هذه الحالات. ويشمل تدريب هؤلاء تقنيات متخصصة للمقابلات. ويوجد مترجمون أثناء إجراء المقابلات الشخصية مع العاملين الأجانب في مجال الجنس لتيسير عملية المقابلة. وتسمح المقابلات الشخصية والفحوصات للضباط باستبانة المعلومات بشأن الأنشطة المحتملة للاتجار بالجنس أو للنقابات الضالعة في هذه الأنشطة.

٦-٦ والضباط الموظفون في هيئة الهجرة ونقاط التفتيش المشرفون على أمن الحدود مدربون على تقنيات تحديد الملامح والأوصاف. ويشكّل تدريبهم في اكتشاف وثائق السفر المزيفة، وإجراء المقابلات الشخصية وتقنيات التفتيش رادعاً قوياً عند نقاط التفتيش على الحدود ضد الهجرة غير الشرعية.

٧-٦ وتعتمد سنغافورة نهجاً متعدد الجوانب يشتمل على إجراءات الإنفاذ والضوابط الأمنية عند مختلف نقاط التفتيش وذلك لاكتشاف وردع تهريب المهاجرين غير القانونيين إلى سنغافورة ومنها. وإضافة إلى ذلك، فإن شرطة حفر السواحل، بما تقوم به من دوريات مكثفة حول المياه الإقليمية لسنغافورة، لها حضور محسوس بقوة. وإجراءات الإنفاذ هذه تكملها القوانين الصارمة ضد مرتكبي جرائم الهجرة والذين يقومون بالاتجار بهم أو بإيوائهم أو باستخدامهم. ويجري التعريف على نطاق واسع بمختلف التدابير لوسائل الإعلام أثناء المناقشات البرلمانية وفي مختلف ما يُبذل من جهود لتثقيف الجمهور ولتوعيته. وقد أثرت هذه الجهود كما يشاهد من تحسُّن الحالة فيما يتعلق بمرتكبي جرائم الهجرة في سنغافورة في السنوات الأخيرة.

المساعدة المقدّمة لضحايا الاتجار والعنف

٨-٦ يستطيع ضحايا الاتجار والعنف الاتصال بأي مركز من مراكز خدمة الأسرة، وهي وكالات للخدمات الاجتماعية موجودة بالمناطق المحلية من أجل تقديم المساعدة. وتوفّر ثلاثة مراكز مختارة لخدمة الأسرة بيوت السكن المؤقت في حالات الأزمات والحماية والمساعدة العملية والدعم العاطفي. والأخصائيون الاجتماعيون المهنيون بمراكز خدمة الأسرة مدربون على الاستجابة للأزمات ولضحايا العنف. ويستطيع الضحايا استخدام الخط الهاتفي الوطني للمساعدة التابع لمراكز خدمة الأسرة، أو الاتصال بالشرطة، إذا احتجن إلى المساعدة أو رغبين في دخول بيوت الإيواء في حالات الأزمات. وتوجد روابط بين الشرطة ومراكز خدمة الأسرة وخدمات تقديم المساعدة الأخرى، مثل الخدمات الطبية والنفسانية، عن طريق شبكات العنف

العائلي وحماية الأطفال. إذ تضمن هذه الشبكات القيام بالإحالات المناسبة في الوقت المناسب.

تصديق على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية

٦-٩ صدّقت سنغافورة في الفترة الأخيرة على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية. وأودعت وثيقة التصديق فيما يتعلق باتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية في آب/أغسطس ٢٠٠٧ ودخلت حيز النفاذ في ٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧.

الجزء الثالث

المادة ٧: الحياة السياسية والعامة

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة 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، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي يُنتخب أعضاؤها بالاقتراع العام؛
- (ب) المشاركة في صوغ سياسة الحكومة وتنفيذها وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع مستويات الحكومة؛
- (ج) المشاركة في المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تُعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد.

مزيد من النساء في الشؤون السياسية

٧-١ أخذت تمثيل الإناث في البرلمان يتزايد. ففي سنة ٢٠٠٤ كانت نسبة ١٢ في المائة أو ١٠ من بين ٨٤ عضواً منتخباً في البرلمان و ٥ من بين ٩ أعضاء معينين في البرلمان من النساء. وفي أعقاب الانتخاب العام الذي جرى في أيار/مايو ٢٠٠٦، كان ٢٣ من بين ٩٣ عضواً برلمانياً أو نسبة ٢٥ في المائة من النساء. وهؤلاء من بينهن ١٧ عضواً برلمانياً منتخباً، وعضو برلماني غير منتخب وهذا الرقم يشمل ١٧ عضواً برلمانياً منتخباً وعضواً برلمانياً بدون دائرة انتخابية وخمس نساء معينات أعضاء في البرلمان.

أعضاء البرلمان المنتخبين وأعضاء البرلمان بغير دائرة انتخابية				
حزيران/يونيه ١٩٩٩	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤	أيار/مايو ٢٠٠٦	تموز/يوليه ٢٠٠٨ ^(١٢)	
٤	١٠	١٧	١٨	إناث
٨٣	٨٤	٨٤	٨٥	المجموع
%٤,٨	%١١,٩	%٢٠,٢	%٢١,٢	نسبة أعضاء البرلمان الإناث
أعضاء البرلمان المعينون				
حزيران/يونيه ١٩٩٩	أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤	أيار/مايو ٢٠٠٦	تموز/يوليه ٢٠٠٨ ^(١٣)	
٢	٥	٢	٥	إناث
٩	٩	٩	٩	المجموع
%٢٢,٢	%٥٥,٦	%٢٢,٢	%٥٥,٦	نسبة أعضاء البرلمان الإناث

٢-٧ ويوجد أربع نساء شاغلات لمناصب سياسية:

- السيدة ليم هوي هوا وزيرة أقدم للدولة لشؤون المالية والنقل (حقيبتان)؛
- السيدة غريس فو وزيرة أقدم للدولة للتنمية الوطنية والتعليم (حقيبتان)؛
- السيدة يو فو يي شون وزيرة الدولة للتنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية؛
- الدكتورة إي مي حور، سكرتيرة برلمانية أقدم لشؤون البيئة والموارد المائية. وهي عمدة جنوب غرب منطقة مجلس تنمية المجتمع المحلي ورئيسة الفريق الإشرافي على (REACH) (حقيبتان إضافيتان).

٣-٧ وكانت عضوات البرلمان ناشطات في البرلمان وقد نقشن طائفة عريضة من المسائل والمواضيع. وقد اكتسبن الاحترام من زملائهن البرلمانيين ومن الجمهور ووسائل الإعلام بسبب كفاءتهن.

٤-٧ وقد استضافت سنغافورة اجتماع الجمعية العامة التاسع والعشرين للجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا المنعقد في الفترة من ١٩ إلى ٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٨. ومن بين اللجان التابعة للجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق

(١٢) المصدر: من الموقع الشبكي: <http://www.parliament.gov.sg>

(١٣) المصدر: من الموقع الشبكي: <http://www.parliament.gov.sg>

آسيا لجنة البرلمانيات التي سُكِّلت في سنة ١٩٩٨ عقب تزايد عدد النساء المنتخبات كأعضاء في البرلمان. وتهدف رابطة البرلمانيات إلى زيادة تمثيل المرأة في البرلمان في جميع أنحاء رابطة أمم جنوب شرق آسيا، ولضمان وضع المسائل التي تهم المرأة على جدول أعمال الجمعية العامة للجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، ولإنشاء شبكات مع رابطات نسائية أخرى واجتماعات نسائية داخل المنظمات الدولية مثل الرابطة البرلمانية للكمونولث والاتحاد البرلماني الدولي. وكانت عضوة البرلمان الدكتورة لينو هي رئيسة الجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا في سنة ٢٠٠٨.

المرأة والحياة العامة

٥-٧ تشغل النساء الآن عدة مناصب قيادية هامة في مختلف القدرات كقاضيات وموظفات من كبار موظفي الخدمة المدنية ودبلوماسيات (انظر الفصل ٨ بشأن التمثيل)، وقائدات في وحدات الجيش ووحدات السلاح الجوي وزعيمات نقابيات.

السلطة القضائية

٦-٧ في السلطة القضائية تشكّل المرأة نسبة ٥٢ في المائة و ٢٠ في المائة في المحاكم الأقل درجة وفي المحاكم العليا، على التوالي في سنة ٢٠٠٨.

محكمة الاستئناف العسكرية

٧-٧ أعيد في الفترة الأخيرة تعيين محاميتين بارزتين في فريق الأشخاص الأكفاء من الناحية القانونية في محكمة الاستئناف العسكرية. وهاتان المحاميتان هما السيدة ديورا باركر، وهي مستشارة أقدم من الشركة القانونية ختار وونغ وشركاه والسيدة فو توات بين وهي كبيرة الموظفين التنفيذيين المساعدة (للسؤون القانونية والإنفاذ) مع لجنة المنافسة في سنغافورة. وجرى تعيين هاتين المحاميتين لفترة سنتين أحرين، اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ إلى ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

المرأة في القطاع العام

٨-٧ يتسم التعيين في القطاع العام بالعلنية والشفافية، ويستند تطوير قدرات كل موظف وتقدمه إلى الخبرة. وهناك نسبة أعلى من النساء في وظائف الخدمة المدنية. واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، شكّلت النساء نسبة ٥٦ في المائة من موظفي الخدمة المدنية وشكّلت ٦٣ في المائة من مجموع عدد الموظفين في فئتي الشعبة الأولى

وقطاع الفئة الأعلى، اللتين تعتبران أعلى فئتين للموظفين في الخدمة المدنية. وفي الفئة العليا، تمثل المرأة نسبة ٤٠ في المائة من مجموع عدد الموظفين. وهذه زيادة هامة من نسبة ٢٨,٥ في المائة سنة ٢٠٠٠.

قوائم الموظفين بحسب الشعبة^(١٤) في الخدمة المدنية
(في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧)

الشعبة	إناث	ذكور	المجموع
صفر	٢٨٦ (٤٠٪)	٤٢٦ (٦٠٪)	٧١٢
٠١	٢٠٨٦٢ (٦٣٪)	١٢٢٠٣ (٣٧٪)	٣٣٠٦٥
٠٢	٩٦١٠ (٥٧٪)	٧١٩٨ (٤٣٪)	١٦٨٠٨
٠٣	٤٧٠٤ (٤١٪)	٦٦٥٤ (٥٩٪)	١١٣٥٨
٠٤	١٦٨٤ (٤٣٪)	٢٢٠٥ (٥١٪)	٣٨٨٩
المجموع الكلي	٣٧١٤٦ (٥٦٪)	٢٨٦٨٦ (٤٤٪)	٦٥٨٣٢

٧-٩ وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٨، رُقِّيت السيدة يوه شي يان النائبة السابقة للأمين (للسياسات)، لوزارة الدفاع، إلى الدرجة الثانية كأمنية دائمة ثانية معنية بالتعليم. واعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، كان يوجد خمس أمينات دائمت من بين ما مجموعه ١٩ أميناً دائماً. إضافة إلى ذلك، يوجد سبع نائبات للأمناء، وهذا من مجموع ٣٠ نائباً للأمناء في الخدمة المدنية.

المنظمات غير الحكومية والرابطات المعنية بالحياة العامة والحياة السياسية في سنغافورة

٧-١٠ تمثل الهيئات النسائية الرئيسية الثلاث التالية ما يزيد على نسبة ٩٠ في المائة من الجماعات النسائية في سنغافورة:

١' مجلس المنظمات النسائية في سنغافورة وهو الهيئة الجامعة للمنظمات النسائية في سنغافورة؛

(١٤) الشعبة صفر (الفئة العليا) والشعبة ١: تشير عادة إلى الخريجين.

الشعبة ٢: تشير عادة إلى حاملي الدبلوم

الشعبة ٣: تشير عادة إلى وظائف الدعم المؤسسي، على سبيل المثال مهام الأمانة

الشعبة ٤: تشير عادة إلى أولئك المعنيين بالدعم التشغيلي، مثل المشتغلين بإصلاح الحركات وعمال التنظيف

٢' مجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء الرابطة الشعبية، وهو يدير البرامج المعنية بالمرأة على مستوى المجتمع المحلي ويوفّر الفرص القيادية على مستوى القاعدة الشعبية؛

٣' الأمانة المعنية بنماء المرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، وهذه تمثل الحركة العمالية وتدافع عن مصالح المرأة فيما يتعلق بقضايا العمل.

١١-٧ مجلس شبكة التكامل النسائية التابع للرابطة الشعبية وأمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، وهما جهتان تابعتان لمجلس المنظمات النسائية. وهذه المنظمات الرئيسية الثلاثة هي مورد قوي وتعتبر كذلك عاملاً هاماً للتغيير فيما يتعلق بالمرأة في سنغافورة.

١٢-٧ مكتب شؤون المرأة التابع لوزارة التنمية المجتمعية المحلية والشباب والألعاب الرياضية، يشارك ويعمل مع هذه الهيئات الرئاسية لمعالجة المسائل التي تواجه المرأة في سنغافورة.

مجلس المنظمات النسائية في سنغافورة

١٣-٧ في حزيران/يونيه ٢٠٠٦، افتتح مجلس المنظمات النسائية ومؤسسة تساو، وهي منظمة لا تدر الربح، مركزاً جامعاً معنياً بالتعليم والإحالة والاستشارة للمستنات ويسمى المبادرة النسائية لدخول مرحلة الشيوخة بنجاح، وهذه المنظمة تهدف إلى تمكين النساء المستنات ومعاونتهن على تحمّل المسؤولية الشخصية عن صحتهم ومواردهن المالية وعلى المرور بمرحلة الشيوخة بشكل ناجح. ويتمويل من حكومة سنغافورة، تنظّم المنظمة المذكورة برامج بشأن الرعاية الصحية الوقائية، والتخطيط المالي وكذلك تنظيم دورات عن المهارات الوظيفية الجديدة.

١٤-٧ وفي آذار/مارس ٢٠٠٧، أطلق المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية سجل المرأة على الموقع الشبكي: www.womensregister.org وهو بوابة آمنة لقاعدة بيانات مباشرة حيث تستطيع المرأة تسجيل ملامحها الشخصية والاستفادة من تولي مناصب قيادية في منظمات عامة وخاصة ومنظمات لا تستهدف الربح، على المستويين الوطني والدولي معاً. وحتى آب/أغسطس كان السجل يضم ٣٧٢ فرداً و ٣٠ عضواً في منظمات.

١٥-٧ ومن بين المنظمات الفرعية غير الهادفة إلى الربح التابعة للمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية "رابطة النساء المعنيات بالعمل والبحث" وتمثل مجالات

التركيز الثلاثة الرئيسية بها في: الدعم والبحوث والتوعية. وهي تتواصل مع عدة آلاف من النساء من خلال الخط الهاتفى للمساعدة لإسداء المشورة وبرنامج إسداء المشورة وجهاً لوجه والعيادات القانونية المجانية. وتدير تلك الرابطة أيضاً برامج تثقيفية عامة للتوعية بالمساواة بين الجنسين. وتشمل البرامج والمبادرات التي طرحتها الرابطة مؤخراً التثقيف الجنسي الشامل والتدريب في مجال المعلومات المالية، و”حملة الشريط الأبيض“ ودراسة بحثية عن التحرش الجنسي في مكان العمل، إلى جانب محاضرات جارية في المؤسسات التربوية. ومن المنظمات الفرعية الأخرى التابعة للمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية جمعية مكافحة العنف العائلي والرابطة المعنية برفاه المرأة الآسيوية والرابطة السنغافورية للمحاميات.

جلسات مناقشة اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

١٦-٧ قامت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية والمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية حتى الآن بالمشاركة في تنظيم ٤ جلسات بشأن ”اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة“ فيما يتعلق بالجماعات النسائية. وعُقدت آخر جلسة في ٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ للتشاور مع الجماعات النسائية بشأن تنفيذ سنغافورة للاتفاقية المذكورة وللحصول على تعليقات على مشروع التقرير الرابع. وقام أعضاء اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بإطلاع المشاركين على أحدث المعلومات وقدموا توضيحاً للسياسات والتدابير المتصلة بالمرأة والتي تقع في حدود اختصاصاتهم.

١٧-٧ وعُقدت أيضاً جلستا مشاورات مع أعضاء اللجنة البرلمانية الحكومية ومع عضوات البرلمان للاطلاع على ما فعلته سنغافورة لضمان مساواة المرأة بحكم القانون وبحكم الواقع. وشهدت الجلسة المعقودتان يوم ١٩ حزيران/يونيه ٢٠٠٧ ويوم ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، تبادلات صريحة في الآراء بين البرلمانيتين بشأن التحديات التي تواجه المرأة وما تبقى للاضطلاع به.

مجلس شبكة التكامل النسائية التابع لرابطة الشعب

١٨-٧ تشكل مجلس شبكة التكامل النسائية تحت لواء رابطة الشعب باعتباره الهيئة الرئيسية للجان النسائية التنفيذية (التي مقرها المراكز المجتمعية المحلية والنوادي). وتنظم اللجان التنفيذية برامج من أجل المرأة وأسرتها وتقدم فرصاً قيادية على مستوى القواعد الشعبية والمجتمع المحلي.

١٩-٧ وتقدم الأنشطة الشعبية للمرأة منبراً مشتركاً للالتقاء وتبادل الأفكار والآراء.

أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال

٢٠-٧ تمثل أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال، والتي كانت تُعرف من قبل باسم اللجنة النسائية التابعة للمؤتمر المذكور، الحركة العمالية وتدافع عن مصالح المرأة المتصلة بقضايا العمل.

٢١-٧ ومن بين ٥٠٠ ٠٠٠ عامل ممثلين في نقابات العمال التي تتبع المؤتمر الوطني لنقابات العمال كانت توجد في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ نسبة ٤٨ في المائة من النساء. وكان أربع عضوات من بين ٢١ عضواً معيناً في اللجنة المركزية للمؤتمر الوطني لنقابات العمال (للفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١١) وهي أعلى هيئة لتقرير السياسات في الحركة العمالية. وهؤلاء النسوة هن السيدة حليلة يعقوب نائبة الأمين العام وأمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال؛ والسيدة جوزفين تيو مساعدة الأمين العام؛ والسيدة ديانا شيا عضو اللجنة المركزية ورئيسة أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني المذكور؛ والسيدة نورا كانغ، نائبة رئيس اللجنة المركزية ونائبة رئيسة أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني.

٢٢-٧ وأصدرت أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال مؤخراً تكليفاً بإجراء دراسة استقصائية بشأن "المعاملة والسلوك بشأن الانسجام بين العمل والحياة". وتضمنت الدراسة الاستقصائية قياس ممارسات الانسجام بين العمل والحياة مثل استحقاقات الإجازة، وترتيبات العمل المرنة، وخطط دعم الموظفين.

٢٣-٧ وما انفكت أمانة النهوض بالمرأة تعمل بشأن شتى المبادرات ومن بينها سلسلة الحوار مع النساء - وتعالج سلسلة الحوار هذه التي تشارك في إدارتها أمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال وإدارة الخدمات القانونية التابعة للمؤتمر الوطني المذكور، الاهتمامات التي تشغل بال المرأة في مكان العمل وفي البيت والمجتمع من خلال تعزيز الالتزام والتواصل. وتشمل الموضوعات زيادة الحد الأدنى للمدخرات في صندوق الادخار المركزي لمساعدة الزوجين، واستمرار التعليم والتدريب، والرعاية الصحية والشيوخة فضلاً عن إسداء المشورة القانونية بشأن قانون العقوبات وقانون العمالة. وللإطلاع على معلومات بشأن جهود المؤتمر الوطني لنقابات العمال لاجتذاب المرأة للعودة إلى مكان العمل، انظر المادة ١١ بشأن العمالة.

الجمعية الإسلامية للشابات/بيرساتوان بيمودي إسلام سنغافورة

٢٤-٧ توجد منظمات شتى تساعد على تمكين المرأة المسلمة ومنظمة واحدة من هذا القبيل هي الجمعية الإسلامية للشابات، التي تتبع مجلس المنظمات النسائية في سنغافورة.

٢٥-٧ وتعمل الجمعية الإسلامية للشابات، من خلال مشاريعها الراسخة الاجتماعية والتثقيفية والمستندة إلى المجتمعات المحلية، على تمكين المرأة المسلمة بشأن حقوقها بموجب الشريعة الإسلامية. وأنشأت هذه الجمعية في آذار/مارس ٢٠٠٤ لجنة لتمكين المرأة المسلمة. وفي سنة ٢٠٠٦، أنشئ المركز النسائي المعني بالمرأة لتمكين المرأة المسلمة وإثرائها بالمعرفة والمهارات للتعامل مع القضايا المتصلة بأدوارها المتعددة في المجتمع. ومنذ ذلك الحين، نُظِّمَت مناقشات جماعية مركّزة وحلقات عمل تدريبية وحلقات دراسية عامة بشأن حقوق المرأة المسلمة.

٢٦-٧ ونظّمت الجمعية الإسلامية للشابات/بيرساتوان بيمودي إسلام سنغافورة أنشطة شتى تتعلق بالمرأة، من بينها محادثات عن ترك الوصية، والصحة والحفاظ على الصحة ومنع إساءة معاملة كبار السن ورعاية الحدود.

المادة ٨: التمثيل والمشاركة على المستوى الدولي

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، ودون أي تمييز، فرصة تمثيل حكومتها على المستوى الدولي والمشاركة في أعمال المنظمات الدولية.

زيادة المشاركة في الاجتماعات النسائية الدولية

١-٨ مازالت المرأة السنغافورية تشارك بنشاط في الاجتماعات الإقليمية والدولية، بما في ذلك مؤتمرات الأمم المتحدة. وتشمل الأمثلة ما يلي:

١' اجتماع وزراء الكمنولث المسؤولين عن شؤون المرأة؛

٢' شبكة مراكز تنسيق شؤون الجنسين وشبكة النساء القياديات، التابعتان لرابطة التعاون الاقتصادي في آسيا والمحيط الهادئ.

٣' اللجنة النسائية التابعة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا؛

٤' اجتماع البرلمانيات الأعضاء في لجنة الجمعية العامة للجمعية البرلمانية المشتركة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا؛

- ٥' الاجتماع الحكومي الدولي الرفيع المستوى الذي عقدته لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ لاستعراض التنفيذ الإقليمي لمنهاج عمل بيجين ونتائجه الإقليمية والعالمية؛
- ٦' اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة؛
- ٧' مؤتمر القمة العالمي للأسرة؛
- ٨' الاجتماع الوزاري المعني بالمساواة بين الجنسين في شرق آسيا.
- ٢-٨ وحيثما اقتضى الأمر، أضيفت ممثلات من المنظمات غير الحكومية النسائية في الوفود الحكومية، نظراً لأن الحكومة تُدرك مدى الشراكة الوثيقة مع المنظمات غير الحكومية وخبراتها الفنية وإسهاماتها.
- ٣-٨ وفي يومي ٢ و٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦، نظّمت سنغافورة واستضافت مندوبين من ١٠ بلدان في رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومن اتحاد المنظمات النسائية لأمم جنوب شرق آسيا. ونظّمت حلقة عمل عن "الانسجام بين العمل والحياة" في ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ لإظهار مزيد من الوعي والفهم لمفاهيم الانسجام بين العمل والحياة وأفضل الممارسات.
- ٤-٨ واستضافت سنغافورة الاجتماع التاسع والعشرين للجمعية العامة للجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا في الفترة من ١٩ إلى ٢٤ آب/أغسطس ٢٠٠٨. ومن بين لجان الجمعية البرلمانية الدولية "لجنة البرلمانيات التابعة للجمعية البرلمانية الدولية". وتهدف هذه اللجنة إلى مواصلة زيادة تعزيز تمثيل المرأة في البرلمانات في جميع أنحاء رابطة أمم جنوب شرق آسيا، وكفالة إدراج المسائل ذات الأهمية تحديداً للمرأة في جدول أعمال الجمعية البرلمانية الدولية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، وإنشاء شبكات مع رابطات نسائية أخرى واجتماعات نسائية في منظمات دولية.
- ٥-٨ وينظّم مكتب شؤون المرأة حالياً اجتماعات شبكة النساء القياديات التابعة لرابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ واجتماعات شبكة مراكز تنسيق شؤون الجنسين عندما تستضيف سنغافورة اجتماع رابطة التعاون الاقتصادي المذكورة في سنة ٢٠٠٩. وسوف يشارك في اجتماع شبكة النساء القياديات قيادات نسائية بارزة من قطاعات الأعمال والمؤسسات الأكاديمية والوكالات الحكومية وغير الحكومية من ٢١ من اقتصادات الرابطة.

المشاركة في أعمال المنظمات الدولية

٦-٨ واصلت المرأة السنغافورية المشاركة في عدد من المنظمات الدولية. ويستند دعم الحكومة للمرشحات للهيئات الدولية على أهلية الأفراد وجدارتهم.

لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة

٧-٨ انتخبت الدكتورة أنامه تان، محامية شهيرة لشؤون الأسرة ومناضلة مخضرمة في مجال حقوق المرأة في لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة لمدة أربع سنوات اعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨، حيث كانت أول سنغافورية تعمل في اللجنة. وتقضي الدكتورة تان فترتها الثانية في شغل منصب رئيسة المجلس الدولي للمرأة. وقد ألقى عدة خطب وشاركت في مختلف المنتديات والمؤتمرات التي عقدها لجنة الأمم المتحدة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة وفي المنتديات والمؤتمرات ذات الصلة بحقوق الإنسان.

منظمة العمل الدولية

٨-٨ أُعيد انتخاب السيدة حليلة يعقوب، وهي محامية قديرة وعضو من أعضاء البرلمان، لتعمل نائبة عضو في مجموعة العمال في مجلس إدارة منظمة العمل الدولية لفترة ثالثة لمدة ثلاث سنوات في سنة ٢٠٠٥. وفي سنة ٢٠٠٦ عملت نائبة الرئيس الذي يمثل مجموعة العمال في اللجنة بشأن "دور منظمة العمل الدولية في التعاون الفني" وفي السنة ذاتها اختيرت في الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية، المعقود في بوزان، رئيسة لمجموعة العمال.

السلك الدبلوماسي

٩-٨ لا يعتبر نوع الجنس من المحددات في إسناد الوظائف في السلك الدبلوماسي. ويبين الجدول التالي توزيع الموظفين حسب نوع الجنس في السلك الدبلوماسي السنغافوري في الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٨.

الفئة	مناصب دبلوماسية	تموز/يوليه ٢٠٠٤-تموز/يوليه ٢٠٠٥		١ نيسان/أبريل ٢٠٠٦		١ نيسان/أبريل ٢٠٠٧		١ نيسان/أبريل ٢٠٠٨	
		ذكور	إناث	النسبة	مجموع الموظفين	النسبة	مجموع الموظفين	النسبة	مجموع الموظفين
		ذكور	إناث	ذكور/إناث	ذكور	إناث	ذكور/إناث	ذكور	إناث
١	الإدارة العليا	٥٥	٧	٠,١٣	٦٠	٩	٠,١٥	٦٠	٨
٢	الملاكات الإدارية الوسطى	٥٥	٢١	٠,٣٨	٥٦	٢٣	٠,٤١	٥٣	٢٨
٣	موظفون	١٣٤	٨٨	٠,٦٦	١٤٣	١٠٠	٠,٧٠	١٥٠	١١٣

الإدارة العليا: السفراء، والمفوضون السامون، والمديون
الإدارة الوسطى: نواب المديرين وكبار المديرين المساعدين
الموظفون: مساعدا المديرين وموظفو السلك الدبلوماسي

٨-١٠ وسنغافورة لديها عدد من النساء يعملن رئيسات للبعثات. ومن بين هؤلاء الأستاذة شان هنغ شي وهي سفيرة سنغافورة لدى الولايات المتحدة الأمريكية ومقرها في واشنطن (وكانت الأستاذة شان ممثلاً دائماً لسنغافورة سابقاً لدى الأمم المتحدة في نيويورك والمفوضة السامية لدى كندا)؛ والسيدة سيتوه هوي شنغ، المفوضة السامية إلى نيوزيلندا، والتي كانت من قبل تعمل سفيرة لدى جمهورية لاو الشعبية الديمقراطية؛ والسيدة كارين تان، الممثلة الدائمة لدى الأمم المتحدة في جنيف، والتي كانت تعمل من قبل سفيرة لدى جمهورية لاو الشعبية الديمقراطية؛ والسيدة ليم خنغ هوا، السفيرة لدى الفلبين؛ والسيدة ج. محي الدين، السفيرة غير المقيمة لدى فنلندا؛ والسيدة تان يي ووان، السفيرة لدى كمبوديا؛ والسيدة ماري سيت - شنغ، السفيرة غير المقيمة لدى بنما وكوبا (السيدة ست - شنغ كانت من قبل سفيرة لسنغافورة لدى بلجيكا ولكسمبرغ وهولندا والمفوضية الأوروبية والكرسي الرسولي)؛ والسيدة جيني شوا، السفيرة غير المقيمة لدى الجمهورية السلوفاكية.

تمثيل المرأة في الأمم المتحدة

٨-١١ توجد أعداد متساوية تقريباً من الإناث والذكور من السنغافوريات والسنغافوريين العاملين في الأمانة العامة للأمم المتحدة. وحتى تموز/يوليه ٢٠٠٧، كان يوجد ١٣ (٤٨ في المائة) من مجموع ٢٧ شخصاً سنغافورياً موظفاً من النساء. وفي آب/أغسطس ٢٠٠٧، عُينت السيدة نويلين هايزر وهي سنغافورية، أمينة تنفيذية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ. وفي سنة ٢٠٠٤، عيّنت الأمم

المتحدة السيدة كريستين لي عضواً في فريق الدعم التحليلي ورصد الجزاءات. وهو فريق من الخبراء يدعو لانعقاده الأمين العام للأمم المتحدة حيث يتناول تطبيق الجزاءات على حركة الطالبان وتنظيم القاعدة وعلى من يرتبط بهما.

المادة ٩: الجنسية

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل في اكتساب جنسيتها أو تغييرها أو الاحتفاظ بها. وتكفل بوجه خاص ألا يؤدي الزواج من أجنبي أو تغيير الزوج لجنسيته أثناء الزواج، تلقائياً، إلى تغيير جنسية الزوجة، أو جعلها عديمة الجنسية، أو فرض جنسية الزوج عليها.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة حقاً مساوياً لحق الرجل فيما يتعلق بجنسية أطفالهما.

قانون الجنسية الجديد

- ١-٩ لم يكن بالإمكان من قبل لأي طفل/طفلة تولد في الخارج اكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل إلا إذا كان أبوه/أبوها سنغافورياً. أما الطفل المولود/الطفلة المولودة في الخارج لأم سنغافورية فلم يمكنه/يمكنها اكتساب المواطنة السنغافورية إلا بالتسجيل بناءً على طلب من الأم.
- ٢-٩ وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٤، أصدر برلمان سنغافورة مشروع قانون لتعديل دستور جمهورية سنغافورة على نحو يسمح للأطفال المولودين في الخارج ذكوراً وإناثاً باكتساب المواطنة السنغافورية على أساس الأصل من خلال أمهاتهم/أمهاتهن. ومن هنا، فإن المادة ١٢٢ من دستور جمهورية سنغافورة هي الآن محايدة تجاه نوع الجنس. فأَي طفل يولد يوم ١٥ أيار/مايو ٢٠٠٤ أو بعده يصبح مواطناً لسنغافورة على أساس الأصل إذا كان أبوه/أبوها أو كانت أمه/أمها وقت ولادته/ولادتها مواطناً/مواطنة لسنغافورة بالولادة أو بالتسجيل أو بالأصل.
- ٣-٩ وفي تموز/يوليه ٢٠٠٧، أودعت سنغافورة الإشعار برفع التحفظ على المادة ٩.

الجزء الرابع

المادة ١٠ : التعليم

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة لكي تكفل لها حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في ميدان التعليم، وبوجه خاص لكي تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة:

- (أ) نفس الظروف للتوجيه الوظيفي والمهني، وللوصول إلى الدراسات والحصول على الدرجات العلمية في المؤسسات التعليمية من جميع الفئات، في المناطق الريفية والحضرية على السواء؛ وتكون هذه المساواة مكفولة في المرحلة السابقة للالتحاق بالمدرسة، وفي التعليم العام والتقني والمهني والتعليم التقني العالي، وكذلك في جميع أنواع التدريب المهني؛
- (ب) تُوفَّر نفس المناهج الدراسية ونفس الامتحانات، وهيئات تدريسية ذات مؤهلات من نفس المستوى، ومبان ومعدات مدرسية من نفس النوعية؛
- (ج) القضاء على أي مفهوم نمطي عن دور الرجل ودور المرأة على جميع مستويات التعليم وبجميع أشكاله عن طريق تشجيع التعليم المختلط وغيره من أنواع التعليم التي تساعد على تحقيق هذا الهدف، ولاسيما عن طريق تنقيح الكتب والبرامج المدرسية وتكييف طرق التدريس؛
- (د) نفس الفرص للاستفادة من المنح التعليمية وغيرها من المنح الدراسية؛
- (هـ) نفس الفرص للوصول إلى برامج التعليم المتواصل، بما فيها برامج تعليم الكبار ومحو الأمية الوظيفية، ولاسيما ما يهدف منها إلى أن تُقلَّص، في أقرب وقت ممكن، أي فجوة في التعليم قائمة بين الرجل والمرأة؛
- (و) خفض معدلات ترك المدرسة بين الطالبات، وتنظيم برامج للفتيات والنساء اللائي تركن المدرسة قبل الأوان؛
- (ز) نفس الفرص للمشاركة النشطة في الألعاب الرياضية والتربية البدنية؛
- (ح) إمكانية الوصول إلى معلومات تثقيفية محددة للمساعدة على ضمان صحة الأسر ورعاها، بما في ذلك المعلومات والنصح بشأن تنظيم الأسرة.

التزام الحكومة المستمر بالتعليم

- ١-١٠ مازالت الحكومة ملتزمة بتقديم الفرص المتكافئة لجميع السنغافوريين من البنات والبنين على السواء للحصول على التعليم الجيد.
- ٢-١٠ ولتحقيق هذا الأمل، تستثمر الحكومة مبلغاً كبيراً من أجل التعليم سنوياً. وعلى سبيل المثال، خصصت سنغافورة للتعليم في سنة ٢٠٠٧، نسبة ٣,٤ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي (٧,٥ بلايين دولار سنغافوري أو ٥,٥ بلايين دولار أمريكي).

المنجزات

- ٣-١٠ وقد أعدت الحكومة أثناء الفترة الحالية المشمولة بالتقرير عدداً من الاستراتيجيات الرامية إلى تحسين فرص الحصول والمشاركة على جميع المستويات في ميدان التعليم.

إلغاء حصة المقبولات من طالبات الطب

- ٤-١٠ في سنة ١٩٧٩، حدّدت جامعة سنغافورة الوطنية حصة بمقدار الثلث بشأن الطالبات المقبولات في الطب لأن مزيداً من الطبيبات يتركن المهنة قبل الأوان أو يتحولن إلى عمل لجزء من الوقت. وأُلغيت هذه الحصة في بداية السنة الدراسية في سنة ٢٠٠٣. والآن يتمتع الرجال والنساء بتكافؤ الفرص لتعلّم الطب في جامعة سنغافورة الوطنية استناداً إلى الجدارة الفردية.

- ٥-١٠ وقد أسفر التغيير في السياسة عن ارتفاع كبير في عدد الفتيات المقيّدات في المدارس الطبية. وفي سنة ٢٠٠٧، قُبِلت ١١٥ امرأة للدراسة في مدرسة يونغ لولين للطب في جامعة سنغافورة الوطنية، وهو ما يمثّل تقريباً نصف عدد المقبولين. إضافة إلى ذلك، فإن ثلاثة من بين أربعة من أول دفعة من الخريجين الجدد وعددهم ٢٦ من طُلاب المدارس الطبية من ديوك التابعة لجامعة سنغافورة الوطنية كنّ من النساء.

إقامة المدارس المستقلة المتخصصة

- ٦-١٠ أقامت الحكومة مدارس مستقلة متخصصة للعناية بالطلاب الذين يتمتعون بمواهب في مجالات مثل الألعاب الرياضية والرياضيات والعلوم والفنون. وقد بدأت مدرسة الألعاب الرياضية والمدارس العليا للرياضيات والعلوم التابعة لجامعة سنغافورة الوطنية عملها في سنة ٢٠٠٤ وسنة ٢٠٠٥، على التوالي، في حين افتتحت مدرسة الفنون في سنة ٢٠٠٨. وسوف تفتتح في سنة ٢٠١٠ مدرسة جديدة للعلوم والتكنولوجيا.

وهذه المدارس هي التي تحدّد منهاجها وبرنامجها المتخصصين بغية تنمية القدرات الخاصة للأطفال. ومعايير القبول بها شفافة وتستند إلى الجدارة.

٧-١٠ وتتيح مدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة للرياضيين الموهوبين من الطلاب فرصة إقامة توازن بين الألعاب الرياضية للنخبة وبين الدراسات. وتولت السيدة ديورا تان مقاليد الأمور كرئيسة لمدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة بعد السيد مونسون شونغ في عام ٢٠٠٨.

٨-١٠ ويرد فيما يلي جدول يصف وضع الطلاب من حيث نوع الجنس في مدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة وفي المدرسة العليا للرياضيات والعلوم التابعة لجامعة سنغافورة الوطنية، اعتباراً من سنة ٢٠٠٧.

عدد ونسبة الطلاب المقيدّين في		
مدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة	المدرسة الثانوية التابعة لجامعة سنغافورة الوطنية	
١٤٧ (٤٠٪)	٢٧٥ (٤١٪)	الإناث
٢١٧ (٦٠٪)	٣٩١ (٥٩٪)	الذكور
٣٦٤ (١٠٠٪)	٦٦٦ (١٠٠٪)	المجموع

إنجازات الفتيات في مدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة والمدرسة العليا للرياضيات والعلوم التابعة لجامعة سنغافورة الوطنية.

٩-١٠ أحققت الفتيات في مدرسة الألعاب الرياضية في سنغافورة نتائج طيبة في مختلف الألعاب الرياضية، على الصعيدين الوطني والدولي. ففي سنة ٢٠٠٧، نالت الفتيات جوائز في عدة فئات من الألعاب على النحو الموجز أدناه:

الرياضة	الإسم	الألعاب	الإنجازات في المباراة
السباحة	تاو لي	البطولة العالمية للدورة الثانية عشرة النهائية في السباحة، ملبورن، استراليا	أول سباحة سنغافورية تدخل نهائي البطولات العالمية وتأهل للألعاب الأولمبية حاصلة على أربع ميداليات ذهبية
		الدورة الرابعة والعشرون لألعاب جنوب شرق آسيا في سنة ٢٠٠٧، ناخون راتشازيما، تايلند	
التطف على سطح الماء	ساشا كريستيان	البطولة العالمية في سنة ٢٠٠٧ في رياضة التطف على سطح الماء، الدوحة، قطر	الترتيب الثالث

الرياضة	الإسم	الألعاب	الإنجازات في المباراة
الإبحار بالقوارب الشراعية	راشيل لي	الدورة الرابعة والعشرون لألعاب جنوب شرق آسيا في سنة ٢٠٠٧ ناخون راتشازيما، تايلند	بطولة الفتيات في هذه الدورة
		البطولة الآسيوية للسباق بالقوارب الشراعية سنة ٢٠٠٧ سنغافورة	بطولة آسيوية لفتيات السباق بالقوارب الشراعية
الفنون القتالية	نورنده بنت مورساي	البطولة العالمية الثانية للشباب في الفنون القتالية سنة ٢٠٠٧، سنغافورة	إناث الرتبة ألف - ذهبية

١٠-١٠ وحقت الفتيات في المدرسة العليا للرياضيات والعلوم في جامعة سنغافورة الوطنية نتائج طيبة. فقد حازت طالباتها أعلى الدرجات في مسابقة ريو تننو العالمية (وكانت تعرف من قبل باسم التحدي الاسترالي في المجال العلمي). ومن بين ١٨ طالباً حصلوا على أعلى الدرجات في المسابقة، كان تسع فتيات من بينهم.

الاتجاهات في دراسة الرياضيات والعلوم على المستوى الدولي

١١-١٠ كان ترتيب سنغافورة من بين ٤٦ بلداً شاركت في الاتجاهات في دراسات الرياضيات والعلوم على المستوى الدولي في سنة ٢٠٠٣، الأولى في الرياضيات والعلوم. ولم يكن هناك فرق يُذكر بين أداء الطلبة الفتيان من سنغافورة وأداء الفتيات في الرياضيات أو العلوم في المسابقة المذكورة.

الإحصاءات

١٢-١٠ حصلت سنغافورة على نسبة عالية في مجال معرفة المرأة للقراءة والكتابة. وقد تحسن معدل معرفة القراءة والكتابة للإناث المقيمت من تبلغ أعمارهن ١٥ سنة فما فوقها من نسبة ٨٩,٧ في المائة في سنة ٢٠٠١ إلى نسبة ٩٣,٨ في المائة في سنة ٢٠٠٧.

١٣-١٠ ويعتبر معدل الانقطاع عن الدراسة للتلاميذ في المدارس الابتدائية والثانوية في سنغافورة بشكل عام متدنياً جداً. ففي سنة ٢٠٠٧، بلغ معدل تسرب التلاميذ من المجموعة في المدارس الابتدائية والثانوية نسبة ٠,٢ في المائة ونسبة ١ في المائة، على التوالي. وكانت النسب فيما يتعلق بالإناث والذكور متماثلة للمدارس الابتدائية والثانوية. ولإلقاء نظرة عامة، يرجى الاطلاع على الجدول التالي:

نسبة الانقطاع عن الدراسة، ٢٠٠٧			
المجموع	الإناث	الذكور	
٠,٢٪	٠,٢٪	٠,٢٪	الدراسة الابتدائية
١,٠٪	١,٠٪	١,٠٪	الدراسة الثانوية

ملحوظة:

١ - تتضمن معدلات التوقف عن الدراسة في سنة ٢٠٠٧ أساساً مجموع عدد الطلبة من فرقة الصف الأول الابتدائي منذ سنة ١٩٨٩ الذين توقفوا عن الدراسة على مدى السنوات العشر الماضية. وتستخدم فترة ١٠ سنوات كدليل لأنها أدنى عدد من السنوات يحتاجه أي طالب في سنغافورة لاستكمال التعليم بالمدارس الابتدائية والثانوية.

٢ - وتُحسب معدلات مجموع المتوقفين عن الدراسة في المستوى الابتدائي والثانوي، باحتساب مجموع أعداد المتوقفين، على مستوى الدراسة الابتدائية أو مستوى الدراسة الثانوية، على التوالي كنسبة مئوية من فرقة الصف الدراسي الابتدائي الأول سنة ١٩٩٨.

٣ - وتُحسب معدلات التوقف عن الدراسة فيما يتعلق بالذكور والإناث باحتساب عدد المتوقفين عن الدراسة من الذكور/الإناث (على أي من المستوى الابتدائي أو المستوى الثانوي، كنسبة مئوية من مجموع عدد الذكور/الإناث من الفرقة بأكملها.

التعليم الابتدائي والثانوي وما قبل الجامعي، في سنة ٢٠٠٦

١٠-١٤ في سنة ٢٠٠٦، كانت هناك ٣٥٤ مدرسة تقدّم التعليم الابتدائي والثانوي و/أو التعليم قبل الجامعي. ويرجى الاطلاع على الجدول التالي:

المدارس حسب النوع والمستوى

نوع الدراسة	الابتدائية	الثانوية	مستوى مختلط	كلية تمهيدية/معهد مركزي	المجموع
المجموع	١٧٢	١٥٥	١٣	١٤	٣٥٤
حكومية	١٣١	١٠٩	٣	٩	٢٥٢
معالة حكومياً	٤١	٢٠	-	٤	٦٥
ذاتية الإدارة	-	٢١	٥	-	٢٦
مستقلة	-	٥	٥	١	١١

ملاحظة:

١ - تشمل فئة المستوى المختلط المدارس المكتملة (الصف الأول ابتدائي إلى الصف ٥/٤ ثانوي) ومدارس الصف السادس إلى الكلية التمهيديّة ٢ (S1-IC2) والكليات التمهيديّة وما فوقها (الفصل الثانوي ٣ - الكلية التمهيديّة ٢). وتصنّف المدارس المكتملة حسب النوع وفقاً لأقسامها الثانوية.

٢ - تشمل المدارس المستقلة المتخصصة.

المصدر: موجز إحصاءات التعليم لسنة ٢٠٠٧^(١٥).

١٠-١٥ وفي سنة ٢٠٠٦، بلغ مجموع المسجلين في هذه المدارس ٤٢٣ ٥٣٠ طالباً، وكان حوالي نصف هذا العدد من النساء. ويوجد حوالي ثلاثة أرباع المعلمين من الإناث في حين يوجد ثلثا نواب رؤساء المدارس من النساء. ويرجى الاطلاع على الجدول التالي:

المتحقون بالدراسة وموظفو التعليم والموظفون التنفيذيون والإداريون بحسب المستوى

المتحقون بالدراسة	الابتدائية		الثانوية		المستوى المختلط		كلية تمهيديّة/معهد مركزي		الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	
	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع								
المتحقون بالدراسة	٢٧٧ ٢٩١	١٣٣ ٠٢٦	٢٠٠ ٢٩١	٩٧ ٦٤٣	٢٩ ١٧٦	١٤ ٠٤١	٢٣ ٦٦٥	١٢ ٧٥٢	٥٣٠ ٤٢٣	٢٥٧ ٤٦٢
	(٤٨,٠)		(٤٨,٨)		(٤٨,١)		(٥٣,٩)		(٤٨,٥)	
المعلمون	١٢ ٢٦٨	١٠ ١٦٢	١٠ ٥٧٠	٧ ٠٦٠	٢ ١٣١	١ ٤٠٥	١ ٨٣٥	١ ٠٨٠	٢٦ ٨٠٤	١٩ ٧٠٧
	(٨٢,٨)		(٦٦,٨)		(٦٥,٩)		(٥٨,٩)		(٧٣,٥)	
نائب مدير المدرسة أو الكلية	١٨٨	١٣٩	٢٠١	١١٣	٢٨	١٦	١٨	١١	٤٣٥	٢٧٩
	(٧٣,٩)		(٥٦,٢)		(٥٧,١)		(٦١,١)		(٦٤,١)	
مدير المدرسة أو الكلية	١٧٢	١١٤	١٥٣	٨٩	١٥	٧	١٤	١٠	٣٥٤	٢٢٠
	(٦٦,٣)		(٥٨,٢)		(٤٦,٧)		(٧١,٤)		(٦٢,١)	

(١٥) هذا الموجز يتضمن آخر الإحصاءات المتاحة بشأن التعليم من وزارة التعليم.

الابتدائية	الثانوية	المستوى المختلط	كلية تمهيدية/معهد مركزي	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	موظفون تنفيذيون وإداريون
١ ٦٩٥	٢ ٤١٣	٤٢٠	٣٣١	٤ ٨٥٩	٢١٤	٣١٧٩	٣٣١	٤ ٨٥٩	١ ٦٩٥
(٧١,٤)	(٦١,٧)	(٦٣,٦)	(٦٤,٧)	(٦٥,٤)					

ملاحظة: الموظفون التنفيذيون والإداريون يشملون نائب مدير المدرسة أو الكلية (وظائف إدارية) والمدير الإداري، والموظف التنفيذي الإداري، والمستشار الدراسي المتفرغ، وموظف الاحتياجات الخاصة، وموظف الدعم التقني، ومدير العمليات، وموظف دعم العمليات، وموظف الدعم المؤسسي ولكن عدد هؤلاء يستبعد عمال التنظيف بعقود وحراس الأمن.

المصدر: موجز إحصاءات التعليم في سنة ٢٠٠٧.

١٠-١٦ وفي سنة ٢٠٠٦. كان حجم متوسط الفصل الدراسي في المدارس الابتدائية والثانوية ٣٥ و٣٦ على التوالي، في حين كان متوسط حجم الفصل الدراسي للكليات التمهيدية/المعاهد المركزية ٢٣. ويرجى الاطلاع على الجدول التالي:

الالتحاق بالدراسة وعدد الفصول وحجم الفصل

المستوى	المتحقون بالدراسة	عدد الفصول	حجم الفصل في المتوسط
الإجمالي	٥٣٠ ٤٢٣	١٥ ٤٧٥	٣٤,٣
الابتدائية	٢٨٤ ٦٠٠	٨ ٢٣٥	٣٤,٦
الثانوية	٢١٥ ٠٩٧	٥ ٩٠٤	٣٦,٤
كلية تمهيدية/معهد مركزي	٣٠ ٧٢٦	١ ٣٣٦	٢٣,٠

المصدر: موجز إحصاءات التعليم في سنة ٢٠٠٧.

معهد التعليم التقني ومدارس الفنون التطبيقية والتعليم الجامعي، سنة ٢٠٠٦. ١٠-١٧ تشكل المرأة نسبة ٥٠,٧ في المائة من الطلاب المتفرغين في الجامعات ونسبة ٤٦,٧ في المائة في مدارس الفنون التطبيقية ونسبة ٣٦,٩ في المائة في معهد التعليم التقني (وهو مؤسسة تقدم دورات مهنية تقنية للتلاميذ الحاصلين على شهادة التعليم العام الفئة 'O' أو 'N' في سنغافورة في سنة ٢٠٠٦).

١٠-١٨ وقد زادت بصورة مضطربة مستويات الإناث المقبولات في مدارس الفنون التطبيقية والجامعات، وذلك من ٤٢ في المائة و ٤٥ في المائة، على التوالي، في العام ١٩٩٠/١٩٩١ إلى ٤٦,٧ في المائة و ٥٠,٧ في المائة، على التوالي، في سنة ٢٠٠٦.

١٠-١٩ والنساء ممثلات تمثيلاً جيداً على الموضوعات التي تهيمن عليها تقليدياً الذكور. ويعكس هذا التمثيل الإناث المقبولات في الدورات الدراسية التالية في سنة ٢٠٠٦:

- في الجامعات، تشكل المرأة نسبة ٦٧,٦ في المائة من الدراسات الطبيعية والفيزيائية والرياضية ونسبة ٥٩,٦ في المائة من دورات المحاسبة؛
- وفي المعاهد التطبيقية، تشكل المرأة نسبة ٥٧,٤ في المائة من دورات الهندسة المعمارية والبناء، ونسبة ٥٧,٨ في المائة في دورات العلوم والتكنولوجيات ذات الصلة و ٤٣,٥ في المائة من دورات تكنولوجيا المعلومات؛
- وفي معهد التعليم الفني، تشكل المرأة نسبة ٣٦,١ في المائة من دورات تكنولوجيا المعلومات - الاتصالات.

١٠-٢٠ وتبين الجداول التالية توزيع الطالبات في الدورات الدراسية المعروضة في معهدنا الخاص بالتعليم التقني ومدارسنا الخاصة بالفنون التطبيقية وجامعاتنا.

المقبولون، والمتحقون بالدراسة والخريجون من معهد التعليم التقني في سنة ٢٠٠٦ (المتفرغون)

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
المجموع	١٣ ٦٤٥	٥ ٠٣٥ (٣٦,٩)	٢٣ ٦٣٦	٨ ٠٥٢ (٣٤,١)	١٠ ٠٥٦	٣ ٧٢٤ (٣٧,٠)
العلوم التطبيقية والتصلة بالصحة	٩٤١	٥٨٣ (٦٢,٠)	١ ٨١٥	١ ١٧٣ (٦٤,٦)	٦٢٥	٤٣٣ (٦٩,٣)
الأعمال والخدمات	٣ ٦٣٦	٢ ٧٠٠ (٧٤,٣)	٥ ٠٤١	٣ ٦٩٧ (٧٣,٣)	٢ ٦٤٦	١ ٩٧٣ (٧٤,٦)
الهندسة	٦ ٥٨١	٩٠٦ (١٣,٨)	١٢ ٣١٥	١ ٥٤٥ (١٢,٥)	٥ ٠١٥	٥٨٥ (١١,٧)
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	١ ٩٧٣	٧١٢ (٣٦,١)	٣ ٧٨٣	١ ٤٥٤ (٣٨,٤)	١ ٥٦٥	٦٨٤ (٤٣,٧)

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
مهارات تقنية	٥١٤	١٣٤	٦٨٢	١٨٣	٢٠٥	٤٩
		(٢٦,١)		(٢٦,٨)		(٢٣,٩)

المصدر: موجز إحصاءات التعليم في سنة ٢٠٠٧.

المقبولون والمتحقون والخريجون من المدارس الفنية التطبيقية في سنة ٢٠٠٦ (المتفرغون)

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
المجموع	٢٢ ٢٧٦	١٠ ٣٩٤	٦٢ ٩٦٢	٢٩ ٧٤٢	١٦ ٦٣٨	٨ ١٠٠
		(٤٦,٧)		(٤٧,٢)		(٤٨,٧)
الفنون التطبيقية	١ ٣٠٠	٧٤٢	٣ ٢٥٥	١ ٨٩٤	٥٤٢	٣١٩
		(٥٧,١)		(٥٨,٢)		(٥٨,٩)
الهندسة المعمارية والبنا	٥٩٦	٣٤٢	١ ٦٢٢	٩٥٥	٣٩٤	٢٣٣
		(٥٧,٤)		(٥٨,٩)		(٥٩,١)
الأعمال والإدارة	٣ ٩٤٤	٢ ٤٨٧	١٠ ٨٦٩	٧ ٢٢٥	٣ ٠٤٦	٢ ٢٠٨
		(٦٣,١)		(٦٦,٥)		(٧٢,٥)
التعليم	٢٦٦	٢٠٩	٦١٤	٥٤٥	١٣١	١٢٨
		(٧٨,٦)		(٨٨,٨)		(٩٧,٧)
العلوم الهندسية	٨ ٢٠٩	٢ ١٠٨	٢٣ ٧١٣	٦ ١٩٧	٦ ٤١٥	١ ٧٨٦
		(٢٥,٧)		(٢٦,١)		(٢٧,٨)
العلوم الصحية	١ ٩٥٥	١ ٥٥٤	٥ ٦٠٧	٤ ٤٢٨	١ ٣٢٨	١ ٠٨٠
		(٧٩,٥)		(٧٩,٠)		(٨١,٣)
العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية	٧٥	٦٦	١٥٣	١٣٦	صفر	صفر
		(٨٨,٠)		(٨٨,٩)		
تكنولوجيا المعلومات	٣ ٩٧٢	١ ٧٢٨	١١ ٧٥٣	٥ ١٣٤	٣ ٣٥١	١ ٤٧٧
		(٤٣,٥)		(٤٣,٧)		(٤٤,١)
الدراسات القانونية	١١٦	٧٠	٣٥٣	٢٢١	٨٨	٦٣
		(٦٠,٣)		(٦٢,٦)		(٧١,٦)

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
الاتصال الجماهيري وعلم المعلومات	٤٥٠	٣١٠	١ ٤٢٨	١ ٠١٩	٤١٦	٢٩٦
		(٦٨,٩)		(٧١,٤)		(٧١,٢)
العلم والتكنولوجيات ذات الصلة	١ ١٨٤	٦٨٤	٣ ٠٦٣	١ ٧٧٧	٧٦١	٤٦٠
		(٥٧,٨)		(٥٨,٠)		(٦٠,٤)
الخدمات	٢٠٩	٩٤	٥٣٢	٢١١	١٦٦	٥٠
		(٤٥,٠)		(٣٩,٧)		(٣٠,١)

* يشمل عدد المقبولين الداخليين مباشرة إلى السنة الثانية.

المصدر: موجز إحصاءات التعليم في سنة ٢٠٠٧.

المقبولون والمتحقون بالدراسة والخريجون من الجامعات في سنة ٢٠٠٦ (المتفرغون)

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
المجموع	١٣ ٧٣٣	٦ ٩٦٣	٤٦ ٤٧٩	٢٢ ٩٩٢	١٠ ٤٢٧	٥ ٤٢٨
		(٥٠,٧)		(٤٩,٥)		(٥٢,١)
المحاسبة	٩٣٤	٥٥٧	٢ ٨٤٤	١ ٨١٩	٦٤٤	٤٦٨
		(٥٩,٦)		(٦٤,٠)		(٧٢,٧)
الهندسة المعمارية والبناء	٣٧٩	٢٢٦	١ ٣٣٦	٨١٠	٣٢٩	١٩٣
		(٥٩,٦)		(٦٠,٦)		(٥٨,٧)
الأعمال والإدارة	١ ٧٧٢	١ ٠٣٥	٥ ٤٩٠	٣ ٢٩٧	١ ٢٥٠	٨١٨
		(٥٨,٤)		(٦٠,١)		(٦٥,٤)
طب الأسنان	٤٢	٢٦	١ ٤٨	٧٨	٣٢	١٤
		(٦١,٩)		(٥٢,٧)		(٤٣,٨)
العلوم الهندسية	٤ ١٠١	١ ٠٢٥	١٦ ٦٦٣	٤ ٦٩٤	٣ ٨١١	١ ١٣٧
		(٢٥,٠)		(٢٨,٢)		(٢٩,٨)
الفنون الجميلة والتطبيقية	٢٣٣	١٣٧	٥٥٧	٣٣٤	٢٤	١٣

الدورات	المقبولون		المتحقون		الخريجون	
	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)	المجموع	الإناث (نسبة مئوية من المجموع)
العلوم الصحية	٢٤٠	(٥٨,٨)	٥٨٣	(٦٠,٠)	٨١	(٥٤,٢)
العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية	٢ ٥٧٣	(٨٣,٨)	٧ ٥٣٢	(٨٣,٩)	١ ٧٥٨	(٧٠,٤)
تكنولوجيا المعلومات	٧٢٨	(٧٠,٥)	٢ ٥٠٥	(٧٠,١)	٥٤٠	(٧٣,٨)
القانون	٢٣٨	(٢٥,٤)	٨٧٢	(٣١,٨)	٢٠٤	(٢٥,٧)
الاتصال الجماهيري	١٨٠	(٤٢,٩)	٦٨٥	(٥٣,١)	١٤١	(٦٥,٧)
الطب	٢٥١	(٨٥,٠)	١ ١٨٨	(٨١,٠)	٢٢٩	(٧٦,٦)
العلوم الطبيعية والفيزياء والرياضيات	١ ٩٤٤	(٤٧,٤)	٥ ٨٩٩	(٤٢,٣)	١ ٣٨٤	(٤١,٠)
الخدمات	٦٨	(٦٧,٦)	١٧٧	(٦٣,٧)	صفر	(٦٩,٠)
		(٥٢,٩)		(٦٦,١)		

المصدر: موجز إحصاءات التعليم لسنة ٢٠٠٧.

الخطة الرئيسية لسنغافورة لإدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم

١٠-٢١ شُرع في تنفيذ الخطة الرئيسية لسنغافورة لإدخال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم في سنة ١٩٩٧ من أجل توفير استراتيجية شاملة لإيجاد بيئة للتعليم والتعلم تستند إلى تكنولوجيا المعلومات في كل مدرسة. وفي إطار أول خطة رئيسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، خصصت الحكومة ٢ بليون دولار سنغافوري في الفترة من ١٩٩٧ إلى ٢٠٠٢ لتوفير الحواسيب وربط المدارس بالكامل بالشبكات والتجديد المادي والبرمجيات الحاسوبية المادية والدراسية وتدريب المعلمين.

١٠-٢٢ وبنهاية الخطة الرئيسية الأولى، استُكمل التدريب الأساسي لجميع المعلمين في جميع المدارس. وحققت جميع المدارس الابتدائية نسبة التلاميذ إلى الحاسوب ٦,٦ : ١ في حين حققت جميع المدارس الثانوية والكليات التمهيدية نسبة ٥ : ١.

١٠-٢٣ واستناداً إلى هذا الأساس، تشجّع الخطة الرئيسية الثانية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات (من سنة ٢٠٠٣ إلى سنة ٢٠٠٧)، الاستخدام المنتشر والفعال لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التعليم والتعلم.

١٠-٢٤ وتتمثل الأولويات فيما يلي:

- وضع معايير لضمان أن تحقق جميع المدارس مستوى أساسياً في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- دعم كامل لمدارس مختارة مستعدة لتحقيق مستويات أعلى في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التعليم؛
- تنمية قدرات المدارس على تولي مقاليد الأمور في تنفيذ تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مدارسها؛
- تدعيم إدراج تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في المنهاج الدراسي والتقييم.

١٠-٢٥ وفي الوقت الحاضر، جميع مدارس سنغافورة مجهزة بالحواسيب ويتاح للتلاميذ الوصول بكل يسر إلى التكنولوجيا والموارد المباشرة. وقد وفّرت وزارة التعليم أيضاً أموالاً لدعم المدارس لتحقيق نسبة قدرها ٥,٦ : ١ ما بين التلاميذ والحواسيب في المدارس الابتدائية ونسبة قدرها ٤ : ١ ما بين التلاميذ والحواسيب في المدارس الثانوية والكليات التمهيدية.

١٠-٢٦ ومن خلال الدعم المقدم من الهيئة السنغافورية لتنمية المعلومات والاتصالات ومن شركاء في مجال الصناعة، يوجد مخطط لتمكين الأسر المعوزة من امتلاك حواسيب جاهزة متصلة بالإنترنت بأسعار معانة بدرجة عالية. وقد أفاد من هذا المخطط ما يزيد على ٦٠٠ ١٤ أسرة.

١٠-٢٧ ولاقى جميع المعلمين تشجيعاً على الاشتراك في بحوث نشطة بشأن استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض التعليم والتعلم. ولدعم المدارس في جهودها، أطلق مخططان أهدما مخطط التكنولوجيا والمعلومات والاتصالات للمدارس (Lead ICT@Schools)

والآخر مخطط المدارس في المستقبل في سنغافورة Future Schools@Singapore، في سنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، على التوالي.

١٠-٢٨ واعتباراً من كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، من المنتظر أن تنفذ جميع المدارس الابتدائية والثانوية والكليات التمهيدية والمعاهد المركزية المعايير الأساسية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لخدمة التلاميذ. وهذا يكفل أن يتزوّد جميع التلاميذ بمجموعة من مهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في نهاية تعليمهم الابتدائي والثانوي.

تحول نوعي في نظام التعليم

١٠-٢٩ تكلم رئيس الوزراء، السيد لي هسيين لونغ في خطابه أمام حشد تجمّع بمناسبة يوم المعلم في سنة ٢٠٠٦ فأعلن عن الأهداف التي تتوخاها وزارة التعليم لتحقيق معدلات فائقة من تميز الأطفال ذوي القدرات والميول الطبيعية الذهنية والاهتمامات، والارتقاء بمعايير نظام التعليم بأكمله. ولبوغ هذه الغاية، أنشأت وزارة التعليم مسارات كثيرة أمام الأطفال ذوي المواهب والاهتمامات المختلفة.

١٠-٣٠ وتتواصل وزارة التعليم مع الأطفال من مختلف الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية أيضاً بأسطة يدها إليهم. ويتمثل الهدف في تقليل معدل التناقص إلى النصف من ٣ في المائة إلى ١,٥ في المائة خلال خمس سنوات بين الطلبة الذين لا يكملون تعليمهم بالمدارس الثانوية. وتتعاون وزارة التعليم مع الطلبة والآباء والأمهات والأسر لتحقيق هذا الهدف. فقد بلغ معدل التناقص ١,٦ في المائة اعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠٨.

المادة ١١ : العمالة

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع ما يقتضي الحال اتخاذه من تدابير للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

(أ) الحق في العمل بوصفه حقاً غير قابل للتصرف لكل البشر؛

(ب) الحق في التمتع بنفس فرص التوظيف، بما في ذلك تطبيق معايير الاختيار نفسها في شؤون التوظيف؛

(ج) الحق في حرية اختيار المهنة والعمل، والحق في الترقّي والأمن الوظيفي، وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛

(د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل المتبادل القيمة، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛

(هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما التقاعد، والبطالة، والمرض، والعجز، والشيخوخة، وأي شكل آخر من أشكال عدم القدرة على العمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛

(و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

٢ - توخياً لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ولضمان حقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

(أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

(ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو مع التمتع بمزايا اجتماعية مماثلة دون أن تفقد المرأة الوظيفة التي تشغلها أو أقدميتها أو العلاوات الاجتماعية؛

(ج) لتشجيع توفير ما يلزم من الخدمات الاجتماعية الساندة لتمكين الوالدين من الجمع بين التزاماتهما الأسرية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

(د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣ - يجب أن تُستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

الإنجازات

تشجيع ممارسات العمل المنصفة

١-١١ في شباط/فبراير ٢٠٠٦، خصصت محكمة التحكيم الصناعي (وهي مجلس التصديق على جميع الاتفاقات الجماعية) قسماً خاصاً بشأن "المساواة في الأجر" في موقعها الشبكي للتعريف على نطاق واسع ولتشجيع إدراج بند بشأن المساواة في الأجر في الاتفاقات الجماعية. وتشجّع الأطراف الثلاثة (أي نقابات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال والحكومة) الأطراف المتفاوضة على إدراج بند من هذا القبيل في اتفاقاتها الجماعية.

٢-١١ وفي أيار/مايو ٢٠٠٦، تشكّل التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة لتشجيع أصحاب العمل على اتباع ممارسات توظيف تتصف بالإنصاف والمسؤولية. ويقوم التحالف بصياغة مبادئ توجيهية من أجل ممارسات توظيف منصفة من أجل العمال في جميع الأعمار وبشأن نوعي الجنس والعناصر والدين وتعتمد نهجاً تشجيعياً وتعليمياً متضافراً للتوعية وتبادل المعرفة بشأن ممارسات العمل المنصفة. وقد صدرت المبادئ التوجيهية التي وضعها الأطراف الثلاثة والخاصة بممارسات العمل المنصفة في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٧ لتحل محل مدونة الممارسات المسؤولة في مجال العمالة التي أصدرها اتحاد قطاعات الأعمال في سنغافورة والاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة والمؤتمر الوطني لنقابات العمال في سنة ٢٠٠٢.

٣-١١ وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أنشئ المركز الثلاثي المعني بممارسات العمل المنصفة (ويشارك في تمويل المركز الأطراف الثلاثة) لتعزيز التوعية بممارسات العمل المنصفة فيما بين أصحاب العمل وعمامة الجمهور. ويقدم المركز خدمات استشارية إلى أصحاب العمل لمساعدتهم على اتباع ممارسات منصفة في مجال العمل. ويتلقى المركز أيضاً تعليقات مرتبحة من أصحاب العمل والجمهور بشأن طرق تحسين معايير منصفة في مجال العمل في سنغافورة.

الحماية من التحرش الجنسي

٤-١١ تتخذ سنغافورة موقفاً جدياً ضد التحرش الجنسي من خلال مجموعة متنوعة من القوانين التي تحمي من مختلف أشكال التحرش الجنسي، بما في ذلك التحرش الجنسي في مكان العمل. وحيثما تنصف أعمال التحرش بطابع إجرامي، تقوم الشرطة بالتحقيق في البلاغات، وعندما تثبت يتم اتخاذ إجراء. وعلى سبيل المثال، يعتبر

خُدش الحياء تهمة بمقتضى قانون العقوبات، والسلوك المحتمل أن يسبب تحرشاً يحاسب عليه بموجب قانون الجرائم المتنوعة (النظام العام والضرر). وفيما يتعلق بالحالات التي لا تنطوي على انتهاك جنائي، يستطيع العمال التماس الإنصاف مباشرة من إدارتهم أو من خلال نقاباتهم. ويعتبر باب الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في سنغافورة مفتوحاً لأصحاب الأعمال الذين يحتاجون إلى مشورة أو معونة في التعامل مع شكاوى التحرش الجنسي. ويهاب بالعمال أيضاً التماس المشورة من وزارة القوى العاملة.

مبدأ الجدارة في الخدمة المدنية

١١-٥ تستند الأجور والمكافآت في الخدمة المدنية فحسب إلى الجدارة وأداء العمل.

المساواة في الاستحقاقات الطبية بالنسبة إلى الأشخاص المعالين من موظفي الخدمة المدنية

١١-٦ تحققت في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥ مساواة في منح الإناث موظفات الخدمة المدنية استحقاقات طبية بموجب البرنامج الطبي ” برنامج الادخار الطبي المقرون بإعانة المرضى الخارجيين بحيث يستطيع الذكور والإناث موظفو الخدمة المدنية المطالبة باستحقاقات طبية لهم ولمن يعولون. وتستطيع الإناث الموظفات في ظل النظام الطبي المذكور المطالبة باستحقاقات طبية لأطفالهن غير المتزوجين وبالغين دون ١٨ سنة ولأزواجهن. وهذا يساعد على دعم تقاسم مسؤوليات توفير الرعاية بين الأزواج والزوجات.

فروق الأجر في الخدمة المدنية

١١-٧ يتضمن الجدول التالي مقارنة بين متوسطات المرتبات لذكور وإناث موظفي الخدمة المدنية كما هو الحال في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، موزعة حسب الفئات العمرية.

الفئة العمرية	المرتب الوسطي للذكور في الخدمة المدنية	المرتب الوسطي للإناث في الخدمة المدنية	المرتب الوسطي لجميع موظفي الخدمة المدنية
أصغر من ٢١	١ ٤٣٢ دولاراً	١ ٥٠٩ دولاراً	١ ٥٠٩ دولاراً
٢١-٢٥	٢ ٠٠٨ دولاراً	٢ ٤٧٣ دولاراً	٢ ١٤٧ دولاراً
٢٦-٣٠	٢ ٧٩٦ دولاراً	٣ ١١٦ دولاراً	٢ ٩٣٩ دولاراً
٣١-٣٥	٣ ٣٨٨ دولاراً	٤ ١٠٠ دولاراً	٣ ٧٤٨ دولاراً
٣٦-٤٠	٤ ٣١٤ دولاراً	٤ ٧٣٣ دولاراً	٤ ٥٣٤ دولاراً

المرتب الواسطي لجميع موظفي الخدمة المدنية	المرتب الواسطي للإناث في الخدمة المدنية	المرتب الواسطي للذكور في الخدمة المدنية	الفئة العمرية
٤ ٢٨٢ دولاراً	٤ ٧٥٠ دولاراً	٣ ٨٢٣ دولاراً	٤٥-٤١
٤ ٥٠٣ دولاراً	٤ ٨٩٤ دولاراً	٤ ١٠١ دولاراً	٥٠-٤٦
٣ ٤٥٨ دولاراً	٣ ٣٤٨ دولاراً	٣ ٧١٢ دولاراً	٥٥-٥١
٤ ١٩١ دولاراً	٤ ٧٣٧ دولاراً	٣ ٨٨٦ دولاراً	٦٠-٥٦

١١-٨ كما يتبين من الجدول أعلاه، تنال الإناث موظفات الخدمة المدنية ما هو أكثر من المرتب الواسطي لجميع موظفي الخدمة المدنية وكذلك أكثر من أقرانهم الذكور، في كل فئة من الفئات العمرية، باستثناء الموظفين الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٥١ و ٥٥ سنة.

المرأة وفرص العمل

١١-٩ رغم أن معدل مشاركة الإناث في القوة العاملة مازالت متأخرة عن اللحاق بمعدل مشاركة الذكور (٧٧ في المائة)، صارت الفجوة أضيق خلال فترة العقد. ففي سنة ١٩٩٦، كان معدل المشاركة في القوة العاملة ٥٠ في المائة لأعداد الإناث المقيمت اللاتي تبلغ أعمارهن ١٥ سنة فما فوقها في سنغافورة، وفي سنة ٢٠٠٧، بلغ الرقم المقارن ٧٨ في المائة للذكور و ٥٤ في المائة للإناث.

١١-١٠ وفي سنة ٢٠٠٥، كان هناك ٣٥٣ ٠٠٠ زوج وزوجة يعملون معاً في نفس الوقت، وهذا معناه زيادة بنسبة ١٨ في المائة عما كان عليه العدد في سنة ٢٠٠٠. وتخص الأزواج والزوجات العاملون معاً بنسبة ٤٤ في المائة من الأقران المتزوجين، بزيادة عن نسبة ٤١ في المائة في سنة ٢٠٠٠. وصار الترتيب الشائع في مجال العمل حيث كان الأزواج هم العاملين المعيلين أقل شيوعاً، مع انخفاض النسبة من ٤٠ في المائة في سنة ٢٠٠٠ إلى ٣٦ في المائة في سنة ٢٠٠٥. كما ازدادت نسبة الزوجات اللاتي كن المعيلات الوحيديات، من ٤,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٠ إلى ٥,٥ في المائة في سنة ٢٠٠٥.

١١-١١ وما فتئت الأوضاع التعليمية للمرأة تتحسن في السنوات الأخيرة. ونتيجة لذلك، أخذت نسبة المديرات في المؤسسات ترتفع أيضاً من ٢٤ في المائة في سنة ١٩٩٤ إلى ٣٥ في المائة في سنة ٢٠٠٧. وما يزال عدد الشكاوى من النساء بشأن التمييز في مجال الوظائف متدنياً جداً. وازداد معدل مشاركة المرأة في صناعة تكنولوجيا المعلومات التي تقليدياً يهيمن عليها الذكور. وفي سنة ٢٠٠٥، كانت النساء يشكلن

نسبة تصل إلى ٣٣ في المائة من جميع الموظفين الفنيين في مجال تكنولوجيا المعلومات^(١٦).

١١-١٢ ويرجى الرجوع إلى التذييل ١ للاطلاع على الإحصاءات بشأن المعلومات التالية:

- الجدول ١: معدل مشاركة القوة العاملة المقيمة حسب نوع الجنس، ١٩٩١-٢٠٠٧
- الجدول ٢: معدلات مشاركة القوة العاملة بحسب السن ونوع الجنس، ١٩٩٤-٢٠٠٧ (المجموع، الذكور والإناث)
- الجدول ٢-ألف: معدلات مشاركة القوة العاملة بحسب السن ونوع الجنس، سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٧ (المجموع، الذكور والإناث)
- الجدول ٣: معدلات مشاركة القوة العاملة بحسب السن ونوع الجنس، حزيران/يونيه ٢٠٠٤
- الجدول ٣-ألف: معدلات مشاركة القوة العاملة المقيمة بحسب السن ونوع الجنس، بحسب الوضع العائلي، حزيران/يونيه ٢٠٠٧
- الجدول ١٨: المقيمون المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب الصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٤-٢٠٠٧ (المجموع، والذكور والإناث)
- الجدول ١٩: المقيمون المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ١٩٩٧-٢٠٠٧ (المجموع، والذكور والإناث)
- الجدول ٢٥: المقيمون المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السن ونوع الجنس، ١٩٩٧-٢٠٠٧ (المجموع، والذكور والإناث)
- الجدول ٣٠: الأشخاص المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب السن ونوع الجنس ونوع العمل، حزيران/يونيه ٢٠٠٤
- الجدول ٣٠-ألف: الأشخاص المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة والصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ٢٠٠٧

(١٦) هذه هي آخر الأرقام المتاحة.

- الجدول ٤٠: المقيمون المستخدمون البالغون من العمر خمس عشرة سنة وما فوقها بحسب المهنة والصناعة ونوع الجنس، حزيران/يونيه ٢٠٠٧ (المجموع، والذكور والإناث)
- الجدول ٥٠: معدلات البطالة بين المقيمين، بحسب نوع الجنس والسن والحصول على أعلى مؤهل، ١٩٩٧-٢٠٠٧ (المتوسط السنوي)

الأجور

١١-١٣ ضاقت الفجوة في الدخول ما بين الذكور والإناث، نظراً لأن الوضع التعليمي للمرأة آخذ في التحسُّن، وآخذت المرأة تشغل وظائف أعلى مهارة وأفضل من حيث الأجر، وعادة في قطاع الخدمات. وكان متوسط الدخل الشهري للإناث الموظفات المتفرغات يبلغ نسبة ٨٦,٧ في المائة من دخول الذكور في سنة ٢٠٠٧.

١١-١٤ وكما هو الحال في بلدان أخرى كثيرة، تنال الإناث في سنغافورة عادة دخولاً أقل من الذكور عبر الفئات المهنية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، تراوح الفرق^(١٧) في الأجور الخاصة بالجنسين من ٥,٧ في المائة فيما يتعلق بالموظفين الفنيين إلى ٤٦ في المائة فيما يتعلق بالأشخاص مشغلي المصانع والماكينات في فئة الأعمار ٣٥-٣٩ سنة. وتتأثر الإحصاءات بالوضع التعليمي للمرأة المسنة في قوة العمل. ولدى المسنات ميل أكبر للتوقف في أعمالهن الوظيفية من أجل تربية الأطفال أو رعاية الأطفال والأسرة. وثمة أسباب محتملة أخرى تسهم في الفرق في الأجور بين الجنسين تشمل الفروق في المهارات والمؤهلات وطبيعة الوظيفة ومستواها والخبرة العملية.

١١-١٥ وكانت الفروق في الأجور بين الجنسين أقل شيوعاً بين الفئة العمرية الأصغر سناً من ٢٥ إلى ٢٩ سنة. وفي الحقيقة، حصلت المرأة، فيما يتعلق بهذه الفئة الأصغر سناً، على أجر إجمالي وسطي أعلى من الذكر بنسبة تصل إلى ٣١ في المائة فيما يتعلق بأولئك الذين يعملون في وظائف المبيعات والخدمات إلى ١١ في المائة فيما يتعلق بالمناصب الإدارية و٦,٧ في المائة فيما يتعلق بالموظفين الفنيين. غير أنه، عادة ما كانت الإناث يكسبن دخلاً أقل في المهن اليدوية كالعاملين الحرفيين في الإنتاج ومشغلي المصانع والماكينات. وهذا يمكن أن يعكس الاتجاه فيما يتعلق بالذكور والإناث إلى شغل وظائف مختلفة داخل نفس الفئات المهنية. وعلى سبيل المثال، بين

(١٧) الفرق في الأجور بالنسبة للجنسين يساوي (١) - (الأجر الإجمالي الواسطي للأنثى/الأجر الإجمالي الواسطي للذكر) × ١٠٠ في المائة.

مشغلي المصانع والماكينات، تميل الإناث إلى التركيز في وظائف مثل عاملات تجميع معدات/عناصر إلكترونية وهي التي عادة ما تدفع أجوراً أقل مما يتقاضاه مشغلو الروافع.

١١-١٦ ويرجى الرجوع إلى التذييل ٢ للاطلاع على الإحصاءات بشأن المعلومات التالية:

- الجدول ١٠-ألف: متوسط الأجر الإجمالي الشهري بحسب نوع الجنس والمهنة للعمال الذين تتراوح أعمارهم بين ٣٥ و ٣٩ سنة، حزيران/يونيه ٢٠٠٧
- الرسم البياني ٣: فرق الأجر بحسب نوع الجنس وفقاً للمهنة ولفئات عمرية مختارة، حزيران/يونيه ٢٠٠٧
- الجدول ١: متوسط الدخل الشهري الإجمالي للأشخاص المقيمين المستخدمين المتفرغين، ١٩٩٦-٢٠٠٧ (كما هو الحال في حزيران/يونيه ٢٠٠٧)

١١-١٧ ويرجى الرجوع إلى تذييل ٣ للاطلاع على الإحصاءات بشأن المعلومات التالية:

- الجدول ٢-١: الأجر الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات، حزيران/يونيه ٢٠٠٧ (الذكور)
- الجدول ٢-٢: الأجر الشهرية الأساسية والإجمالية لمهن مختارة في جميع الصناعات، حزيران/يونيه ٢٠٠٧ (الإناث)

المناخ الاقتصادي في الفترة الأخيرة والتدابير المتخذة

الاقتصاد

١١-١٨ تحسّن المناخ الاقتصادي لسنغافورة أثناء السنتين ٢٠٠٥ و ٢٠٠٦. واعتباراً من منتصف سنة ٢٠٠٧ بدأ ارتفاع أسعار النفط على نطاق عالمي يدفع أسعار الأغذية إلى الارتفاع في أنحاء العالم. وساعد الارتفاع في أسعار الأغذية والوقود إلى تسارع التضخم في الرقم القياسي لأسعار الاستهلاك في سنغافورة. وفي مواجهة عدم الاستقرار الاقتصادي على نطاق العالم، يقدر نمو الناتج المحلي الإجمالي في سنغافورة لسنة ٢٠٠٨ بنسبة ٢,٥ في المائة.

١١-١٩ وخلال الفترة قيد الاستعراض، واصل سوق الوظائف في سنغافورة إظهار علامات التحسّن بالرغم من سرعة تقلب المناخ الاقتصادي. وفي سنة ٢٠٠٧، هبط معدل البطالة إلى أدنى نسبة في المتوسط خلال عشر سنوات وهي ٢,١ في المائة عموماً و٣ في المائة للسكان المقيمين، أي انخفاض من ٢,٧ في المائة و٣,٦ في المائة على التوالي

في سنة ٢٠٠٦. وازداد عدد الموظفين بمقدار ٦٠٠ ٧٠ في الربع الثاني من سنة ٢٠٠٨.

التدابير المتخذة في الفترة الأخيرة

١١-٢٠ في حين لا تستطيع سنغافورة كمستثمر لا يضارب في الأسعار تجنّب أثار التضخم العالمي، اتخذت الحكومة تدابير لتقليل أثر التضخم إلى أدنى حد على السكان. وتدير من هذا القبيل وجود الدولار السنغافوري القوي الذي يساعد على تقليل الضغط التضخمي من زيادة أسعار الأغذية والنفط.

١١-٢١ واستجابة إلى اقتصاد قوي لدى سنغافورة وسكان يدخلون مرحلة الشيخوخة، أعلنت الحكومة عن تغييرات في نظام صندوق الادخار المركزي في شباط/فبراير ٢٠٠٧. وهذا الصندوق هو خطة ادخارات ضمان اجتماعي شامل لرعاية احتياجات التقاعد والطبي والإسكان. وفُرضت اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ زيادة بنسبة ١,٥ في المائة على معدل مساهمة أصحاب العمل في صندوق الادخار المركزي. وأُعفي من هذه الزيادة في مساهمة أصحاب العمل في صندوق الادخار المركزي العمال ذوو الأجور المنخفضة والذين تزيد أعمارهم على ٣٥ سنة ويتحصلون على أجور مجموعها ١ ٥٠٠ دولار سنغافوري أو أقل شهرياً. وذلك لعدم تثبيط أصحاب الأعمال عن التعاقد مع أولئك الأشخاص.

١١-٢٢ وازدادت ضريبة السلع والخدمات من ٥ في المائة إلى ٧ في المائة اعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧، ويتم توجيه الإيرادات المتأتية من ضريبة السلع والخدمات إلى قطاعات التعليم والرعاية الصحية ومشروع تكملة الدخل من العمل. وهذا المشروع يهدف إلى تشجيع العمال المسنين ذوي الدخل المنخفضة على العمل لاستكمال دخلهم والتعويض عن النقص في المساهمة في صندوق الادخار المركزي.

١١-٢٣ وفي فترة عدم الاستقرار الاقتصادي هذه، فإن الحكومة ملتزمة بتعزيز بناء القدرات نظراً لأن الشركات يجب أن تواصل الارتقاء بقدرات أنشطتها التجارية بغية الحفاظ على الحد التنافسي لديها. وقد أوصى المجلس الوطني للأجور أن تمنح الشركات زيادات مستدامة في الأجور بحيث تتناسب مع الأداء والإنتاجية.

١١-٢٤ وتعكف وكالة تنمية القوى العاملة التي أنشئت في سنة ٢٠٠٣، على تعزيز القدرة على العمل والقدرة التنافسية لدى القوى العاملة في سنغافورة. وتهدف الاستراتيجية الأساسية لهذه الوكالة إلى إنشاء نظام مواصلة التعليم والتدريب الذي سيسمح،

ضمن أمور أخرى للعمال، بمن فيهم النساء، بالحصول على مهارات في مكان العمل ذات أهمية للصناعات ويتطلبها أصحاب العمل.

١١-٢٥ وقد أحرزت وكالة تنمية القوى العاملة تقدماً ملحوظاً منذ إنشائها، بما في ذلك ما يلي:

- (أ) إطار مواصفات مهارات القوى العاملة: تنشئ إطاراً وافياً لتنمية المهارات وإصدار الشهادات باستخدام نظام مؤهلات المهارات لدى القوى العاملة في سنغافورة. وخلال الفترة من ٢٠٠٥ إلى ٢٠٠٧، استحدثت وكالة تنمية القوى العاملة ١٩ إطاراً لمؤهلات القوى العاملة المتعلقة بالمهارات في سنغافورة، تقدّم دورات عملية ودورات تدريبية تستند إلى الكفاءة في مختلف القطاعات، مثل الفضاء الجوي والخدمات المجتمعية والاجتماعية، والصناعة التحويلية، والرعاية الصحية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- (ب) نظام مهارات زيادة القدرة على العمل: نفذ هذا النظام أولاً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤، ومنذ ذلك الحين، نال الاعتراف والتقدير بين أرباب الأعمال والعمال. ويصدر القطاع العام في سنغافورة، على سبيل المثال، المؤهلات المطلوبة في إطار نظام مهارات تعزيز القدرة على العمل للتعيين في وظائف الشُّعبة الثالثة (وظائف كتابية/إدارية) ولتعين موظفي الشُّعبة الرابعة (وظائف تشغيلية).
- (ج) مراكز مواصلة التعليم والتدريب: أقامت وكالة تنمية القوى العاملة ١٩ مركزاً لمواصلة التعليم والتدريب من أجل تدريب العمال الشباب. وقد اعتمدت ٢١٥ منظمة تدريب لكي توفر للعمال التدريب في مجال مؤهلات القوى العاملة المتعلقة بالمهارات.
- (د) القوى العاملة المدربة: ساعدت وكالة تنمية القوى العاملة ٦٨ ٠٠٠ عامل في سنة ٢٠٠٧ على الارتقاء بمهاراتهم والتصديق عليها، مع منح ١٤٠ شهادة تحصيل علمي خاصة بمؤهلات القوى العاملة المتعلقة بالمهارات. وأوفد أصحاب الأعمال ١٦٨ ٠٠٠ عامل آخر للتدريب، بدعم من صندوق تنمية المهارات.
- (هـ) صندوق تنمية المهارات: تم توسيع نطاق صندوق تنمية المهارات اعتباراً من ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ ليتسنى لعدد آخر من أصحاب الأعمال استغلال هذا الصندوق للاستثمار فيه وللاارتقاء بمهارات موظفيهم.

(و) صندوق الهبات للتعلُّم مدى الحياة: أنشئ صندوق الهبات للتعلُّم مدى الحياة في سنة ٢٠٠١ برأسمال أوَّلي قدره ٥٠٠ مليون دولار سنغافوري ويبلغ مجموع رأس المال حالياً ٢,٢ بليون دولار سنغافوري. والمبلغ المستهدف في الأجل الطويل هو ٥ بلايين دولار سنغافوري. وتخصص الفائدة المكتسبة من رأسمال صندوق الهبات لمبادرات التعلُّم طول العمر.

(ز) ترتيبات العمل المرنة: مبادرة ترتيبات العمل المرنة اتخذتها وكالة تنمية القوى العاملة والمؤتمر الوطني لنقابات العمال من أجل الشركات لتعيين عمال جُدد لجزء من الوقت أو بترتيبات عمل مرنة. وتهدف هذه المبادرة إحصاراً أولئك الذين لم يكونوا ضمن القوى العاملة أو الذين كانوا غير ناشطين اقتصادياً على الأقل طوال الستة أشهر الماضية للعودة إلى القوى العاملة؛ وفي نهاية الأمر لزيادة معدلات توظيف نساء وعمال مدركين. ويعرض هذا المشروع منحة تصل إلى ١٠٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري لدعم جهود أية شركة في التعاقد لتعيين عمال لجزء من الوقت أو بترتيبات العمل المرنة. وبدأ البرنامج في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨ كان ما مجموعه ٥٥٠ امرأة تم تعيينهن في أعمال لجزء من الوقت أو بترتيبات عمل مرنة بمقتضى مبادرة ترتيبات العمل المرنة.

(ح) العمال العاطلون: تعمل وكالة تنمية القوى العاملة حالياً مع المؤتمر الوطني لنقابات العمال ومجالس التنمية المجتمعية على مساعدة النساء والرجال السنغافوريين العاطلين على إيجاد وظائف لهم. وتشمل خدمات المجالس مساعدة العاطلين على تقييم قابليتهم وأهليتهم للعمل، وتيسير التدريب لهم وتوفير إرشادات خاصة بالأعمال الوظيفية وبالحاقهم بالعمل. وفي سنة ٢٠٠٧، ساعدت هذه الشراكة على إلحاق ١٦ ٦٩١ من الباحثين عن وظائف من بينهم ٨ ٧١٥ (نسبة ٥٢ في المائة من المجموع) من النساء.

قانون العمالة - المديرين، والمسؤولون التنفيذيون والموظفون المؤتمنون وخدم المنازل والبحارة

١١-٢٦ قانون العمالة لا ينطبق على المسؤولين التنفيذيين والمديرين والموظفين المؤتمنين وخدم المنازل والبحارة. والأساس الذي يستند إليه استثناء هؤلاء لا يتسم بالتحيز الجنسي. فالقانون ينص على الحد الأدنى من الأحكام والشروط الخاصة بالتوظيف في سنغافورة، كما يستثنى الموظفون شاغلو الوظائف الإدارية والمناصب التنفيذية

نظراً لأنهم في وضع أفضل للتفاوض على أحكام وشروط التوظيف. أما في حالة البحارة وخدم المنازل، فإنه يصعب إنفاذ الأحكام الواردة في القانون بسبب طبيعة أعمالهم.

١١-٢٧ ورغم أن قانون العمالة قد يستثني مهناً معيّنة، يمكن للموظفين مفتوحة إدارة علاقات العمل بوزارة القوى العاملة التي تقدّم خدمات للتوفيق الطوعي من أجل تقديم المساعدة في حسم النزاعات مع أرباب أعمالهم. أما المسؤولون التنفيذيون الذين يعجزون عن حل قضاياهم في وزارة القوى العاملة، فيمكنهم أيضاً ملاحقة قضاياهم في المحكمة المدنية.

خدم المنازل الأجانب

١١-٢٨ تعتمد سنغافورة نهجاً متعدّداً للجوانب في الحفاظ على حُسن أحوال خدم المنازل الأجانب فضلاً عن حماية مصالحهم. وترد فيما يلي التدابير الأساسية التي اتخذتها وزارة القوى العاملة في هذا المضمار:

تثقيف أرباب العمل

١١-٢٩ من أجل تثقيف أرباب العمل لخدم المنازل الأجانب، تُصدر وزارة القوى العاملة مجموعة أدوات إعلامية تشمل كتيباً إرشادياً لأرباب العمل، بعنوان "استخدام خدم المنازل الأجانب، دليل لأرباب العمل". وهو يُحدّد مسؤوليات أرباب العمل فضلاً عن الطرق الكفيلة بإدارة عمالهم بشكل أفضل. ويتضمّن الكتيب الإرشادي مبادئ توجيهية تتعلق باتفاق مكتوب بين أرباب العمل وخدم المنازل الأجانب. وتُسلّط الأضواء أيضاً على لوائح هامة لتصريح العمل. والهدف هو مساعدة أرباب العمل على إقامة علاقة عمل وثيقة وودية مع الخادم المتزلي الأجنبي، استناداً إلى الاحترام والتفاهم المتبادلين. وقد أُرسِل الكتيب الإرشادي إلى جميع أرباب العمل ابتداءً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦.

١١-٣٠ وللحدّ من النزاعات الناشئة من الفوارق الثقافية، ولمساعدة أرباب العمل على التغلّب على حاجز اللغة مع خدم المنازل الأجانب لديهم، يشتمل الدليل لأرباب العمل على "كتيب إرشادي ثقافي" بشأن القواعد والأعراف وكذلك المفردات اليومية للعمال من ٣ من بلدان المصدر الكبرى: إندونيسيا وسري لانكا والفلبين.

١١-٣١ وقد أصدرت وزارة القوى العاملة نشرة أنباء إلكترونية تهدف إلى توعية أرباب العمل بقضايا العمال وأهمية غرس علاقة عملية جيدة مع العاملين لديهم.

١١-٣٢ واعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٤، تشترط وزارة القوى العاملة على أرباب العمل في محاولتهم الأولى مع خدم المنازل الأجانب حضور برنامج توجيهي لنصف يوم كمعيار تحضيرى لطلب تصريح عمل لخدم المنازل الأجانب. ويقدم البرنامج المشورة بشأن غرس علاقات عمل جيدة بين أرباب العمل وخدم المنازل الأجانب لديهم، استناداً إلى التفاهم والاحترام المتبادلين.

١١-٣٣ واعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، تشترط وزارة القوى العاملة على جميع أرباب العمل الذين يقومون بتغيير خدام المنازل الأجانب لديهم ٥ مرات أو أكثر خلال فترة سنة واحدة حضور برنامج توجيهي لأرباب العمل الذين يستخدمون خدم المنازل الأجانب. ويمكن أن يُشترط على أرباب العمل حضور مقابلة شخصية مع مسؤول من الوزارة من أجل تفهّم أكبر للظروف وراء التغييرات المستمرة في استخدام خدام المنازل الأجانب. ويجوز رفض طلبات أرباب العمل الذين يصرّون على تغيير خدم المنازل الأجانب مرات كثيرة دون أسباب مرضية.

تثقيف العمال

١١-٣٤ وتوزّع وزارة القوى العاملة كتيباً إرشادياً على جميع العمال الأجانب، بمن فيهم خدم المنازل الأجانب الذين يأتون لأول مرة للعمل في سنغافورة. ويسلّط الكتيب الإرشادي الضوء على حقوق هؤلاء والتزاماتهم أثناء العمل هنا. ويعرض أيضاً أرقاماً هاتفية مفيدة يستطيع العمال الأجانب أن يتصلوا بها عند حدوث حالة طارئة. وتوجد أرقام للاتصال التماساً للمعونة الطبية، وخدمة اجتماعية جامعة، ويوجد المؤسسون (أهل الخير) السنغافوريون، وإدارة علاقات العمل والرعاية، وإدارة تصريح العمل التابعة لوزارة القوى العاملة، فضلاً عن الخطوط الهاتفية المختلفة للاتماس المعاونة والتابعة للسفارات. وهذا الكتيب الإرشادي صادر باللغة الإنكليزية ويتسع لغات أصلية للعمال الأجانب.

١١-٣٥ وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، أصدرت الوزارة نشرة أنباء مجانية كل ستة أشهر وهي تُرسل إلى جميع خدم المنازل الأجانب.

١١-٣٦ وتشترط وزارة القوى العاملة على العمال المتزليين الأجانب الوافدين حديثاً (أي أولئك الذين لا تتوفر لديهم خبرة عملية سابقة في سنغافورة) حضور دورة إجبارية للتوعية بالسلامة لمدة نصف يوم قبل إصدار بطاقة تصريح العمل لهم. وتقدم نصائح لخدم المنازل الأجانب بشأن احتياطات السلامة الضرورية عند أداء واجبات منزلية، وبشأن حقوقهم الوظيفية ومجالات التماس المعاونة إذا ما صادف هؤلاء مشاكل في

العمل. ولضمان أن يتفهّم العمال الرسائل الهامة، يجري الاضطلاع بالبرنامج باللغات الأصلية لهؤلاء العمال الأجانب.

١١-٣٧ ومنذ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦، بدأت وزارة القوى العاملة تُجري مقابلات شخصية مع خدم المنازل الأجانب تختارهم بشكل اعتباطي ممن يعملون لأول مرة في سنغافورة أثناء شهورهم الأولى في العمل. والغرض هو مراقبة ما إذا كان هؤلاء يصادفون مشاكل تكثيف مع الوضع في سنغافورة.

الإرغام وسوء معاملة الغير

١١-٣٨ تنظر الحكومة بعين الجِدِّ إلى أرباب العمل الذين يسيئون معاملة خدم المنازل الأجانب العاملين لديهم، أو يتعسفون في معاملتهم. وتُتخذ إجراءات مشدّدة بشأن من يفعل ذلك من أرباب العمل. وتقوم الشرطة بإجراء تحقيقات فورية ووافية في جميع هذا النوع من القضايا. ويُلاحق أرباب العمل الذين يجيدون عن جادة الصواب في المحاكم وتصدر بحق من يُدان منهم بممارسة الاعتداء البدني أو بإساءة المعاملة أحكام شديدة كالسجن والغرامة و/أو الضرب بالعصا.

١١-٣٩ وفي عام ١٩٩٨ عُدِّل قانون العقوبات لتشديد عقوبات ما يرتكبه أرباب العمل ضد الخادِمات المتزليات الأجنبيات، أو ما يرتكبه أفراد الأسر المعيشية لأرباب العمل، من أفعال جرمية ضد الخادِمات المتزليات الأجنبيات وذلك بمرة ونصف المرة من مقدار العقوبة التي كان مرتكب الفعل، لولا هذا معرّضاً لإنزالها به عن ذلك الفعل. ولن يُسمح للمستخدمين المحكوم عليهم بالإدانة هم وأزواجهم على الدوام باستخدام أي خادمة متزلية أجنبية أخرى. وقد تناقص عدد حالات إساءة المعاملة الثابتة والتي تعاملت معها الشرطة وفقاً لذلك من ١٥٧ حالة في سنة ١٩٩٧ إلى ٦٨ حالة في سنة ٢٠٠٧ بالرغم من تزايد عدد خادِمات المنازل الأجنبيات. ففي الفترة من ٢٠٠١ إلى ٢٠٠٧، حُكِم بالسجن على ٢٨ شخصاً من أرباب العمل أو الأزواج أو أفراد الأسر المعيشية ممن يسيئون معاملة خادِمات المنازل الأجنبيات. ويُمنع أرباب العمل الذين يدانون بإساءة المعاملة على الدوام من استخدام أي خادمة متزلية أجنبية أخرى.

١١-٤٠ ويمكن توجيه الاتهام لأرباب العمل الذين لا يتخذون التدابير الضرورية لضمان سلامة الخادِمات المتزليات الأجنبيات في المحكمة بتهمة الإهمال الجنائي.

١١-٤١ وفيما يتعلق بخدم المنازل الأجانب الذين يُطلب إليهم المساعدة في التحقيقات، سوف تُتخذ الترتيبات لتيسير إقامتهم في سنغافورة. ويُسمَح لخدم المنازل الأجانب بالبحث عن فرص عمل أثناء هذه الفترة.

التأمين الطبي والشخص ضد الحوادث

١١-٤٢ يُلزم المستخدمون باقتناء بوليصة تأمين شخصي ضد الحوادث لصالح من يعمل لديهم من خدم المنازل الأجانب. والحد الأدنى لمبلغ التأمين ١٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري، وأي تعويض يتوجب دفعه يُدفع لخدم المنزل الأجنبي أو للمستحقين المحسوبين عليه. واعتباراً من ١ تموز/يوليه ٢٠٠٨ ازداد هذا الحد الأدنى إلى ٠٠٠ ٤٠ دولار سنغافوري. وابتداءً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، يُلزم أرباب العمل بشراء تأمين طبي للعاملين لديهم، مع تغطية بمبلغ ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري على الأقل للمريض من أولئك الخدم لرعايته وإجراء جراحة اليوم الواحد أثناء إقامته/إقامتها في سنغافورة.

الإعادة إلى الوطن حسب الأصول

١١-٤٣ لكفالة أن يقوم أصحاب الأعمال بإعادة خدم المنازل الأجانب لديهم في نهاية عقودهم ولا يتركون في عرض الطريق في سنغافورة، تشترط وزارة القوى العاملة على أصحاب الأعمال إيداع سند كفالة بمبلغ ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري عن كل عامل أجنبي. فإذا أخفق صاحب العمل في أن يعيد إلى الوطن المُستخدم لديه، يصادر السند وتُستخدم الأموال في مساعدة العامل على العودة إلى وطنه الأصلي/وطنها الأصلي.

التوفيق

١١-٤٤ تساعد وزارة القوى العاملة أرباب العمل والمستخدمين لديهم على حسم التزايدات الخاصة بالعمل بطرق ودية عن طريق التوفيق. وتم إنشاء إدارة الرفاه تحت إشراف شعبة إدارة القوى العاملة الأجنبية في وزارة القوى العاملة وخط هاتفها ساخن خاص مجاناً لمتابعة خدم المنازل الأجانب. وفي حالات حيث لا يؤدي التوفيق إلى نتيجة مرضية ويقترف أصحاب العمل خطأً، لن تتردد وزارة القوى العاملة في مقاضاة أرباب العمل المخطفين. ويجري تسوية نسبة ٨٥ في المائة من التزايدات الخاصة بالعمل بطرق ودية عن طريق التوفيق.

أحكام الاستخدام

٤٥-١١ جميع العمال الأجانب في سنغافورة، بما في ذلك خدم المنازل الأجانب، مُلزَمون ومحميون بمقتضى القواعد واللوائح في سنغافورة دون مساس بهم. ويُمنَح هؤلاء حماية إضافية بمقتضى قانون استخدام العمال الأجانب. وتُفرض شروط تصاريح العمل على المستخدمين لخدم المنازل الأجانب بمقتضى هذا القانون لجعلهم مسؤولين عن رفاه أولئك العاملين لديهم. وهذه الشروط تشمل رصد مخصصات بشأن السلامة الشخصية، والإسكان اللائق ودفع المرتبات على الفور وتوفير الأغذية الكافية والراحة. أما أصحاب الأعمال الذين ينتهكون هذه الشروط فيمكن معاقبتهم بغرامة تصل إلى مبلغ ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري و/أو الحكم بالسجن لفترة تصل إلى ستة شهور. وجرى تنقيح شروط تصريح العمل اعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٥ لكي يُلزم أصحاب العمل بالتحديد بدفع مرتبات بشكل منتظم، خلال سبعة أيام من الشهر التقويمي. أما أصحاب الأعمال الذين يقصرون عن دفع المرتبات في موعدها فسوف تأمرهم المحكمة بدفع المبلغ بالإضافة إلى غرامة و/أو حكم بالسجن. وفي الفترة من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠٠٧، لاحقت وزارة القوى العاملة بشكل ناجح ١٣ شخصاً من أصحاب الأعمال المخطفين بسبب تقصيرهم عن دفع الأجور، وحُكم على خمسة منهم بالسجن في نهاية الأمر.

٤٦-١١ وتنفَّذ شعبة إدارة القوى العاملة الأجنبية التابعة لوزارة القوى العاملة شروط تصريح العمل الذي يشمل خدم المنازل الأجانب ويشمل كذلك عقد الاستخدام. ويذكر الشرط ٧ في تصريح العمل أن "على صاحب العمل أن يضمن ألا يساء معاملة العامل ولا يستغل، ولا يُهمل عمداً أو يتعرض للخطر عن عمد. وهذا يشمل توفير الراحة الكافية للعامل وكذلك فترة راحة يوماً (أيام) وفقاً لأحكام عقد الاستخدام".

٤٧-١١ وقانون الاستخدام لا يغطي حالياً خدم المنازل الأجانب. ولا يوجد تمييز مبني على الجنسية أو على نوع الجنس ذلك لأن خدم المنازل الأجانب (بغض النظر عن نوع الجنس، جرى استثناءهم من قانون العمل منذ إصداره في عام ١٩٦٨) ونظراً لأن الأعمال التي يمارسها خدم المنازل الأجانب في بيئة منزلية والترتيبات المنزلية تختلف مع اختلاف الأسر المعيشية، فليس من الأمور العملية تنظيم جوانب محدّدة للعمل المنزلي على النحو المحدّد في قانون الاستخدام، بما في ذلك ساعات العمل، ويوم الراحة، والعمل في الإجازات العامة. وبدلاً من ذلك، فإن خدم المنازل الأجانب

تتوفر لهم الحماية. بمقتضى قانون استخدام العمال الأجانب فيما يتعلق بمسائل تتراوح من دفع المرتبات وظروف الإسكان إلى تكلفة النفقات الطبية وأيام الراحة.

١١-٤٨ وتوفّر وزارة القوى العاملة المشورة لأرباب العمل الذين يستخدمون خدم منازل أجنبى بشأن ما يشكّل سكناً مقبولاً. وينبغي أن توفّر لشخص الخادم المتزلي الأجنبي غرفة مستقلة حيثما أمكن ذلك وإلاّ على صاحب العمل أن يحترم حاجة هذا الخادم فيما يتعلق بالخصوصية وضمان توفير مكاناً خاصاً للنوم. ومن المنتظر أن يوفّر صاحب العمل الحاجات الأساسية مثل سرير بمرتبة، وبطانية والمناشف ومتطلبات الحمام. وتوزّع هذه المشورة من خلال قنوات متعددة على النحو الذي وردت تفاصيله في الفقرات ١١-٢٩ إلى ١١-٣٣ أعلاه بشأن تثقيف صاحب العمل.

١١-٤٩ وتشجّع الحكومة أرباب العمل وخدم المنازل الأجانب على إبرام عقود استخدام من خلال وكالات الاستخدام المعتمدة. وفي سنة ٢٠٠٦، أصدرت هيئات الاعتماد عقداً قياسياً للاستخدام من أجل خدم المنازل الأجانب. ويُلزم العقد القياسي صاحب العمل على توفير يوم واحد على الأقل للراحة شهرياً، ويمكن للعاملات المتزليات الأجنبيات اختيار عدم أخذ يوم الراحة والحصول على تعويض بدلا من يوم (أيام) الراحة. ويشترط جزء من معايير الاعتماد فيما يتعلق بوكالات الاستخدام أن تقوم هذه الوكالات بتيسير توقيع عقد الاستخدام القياسي هذا بين جميع خدم المنازل الأجانب وأرباب العمل.

١١-٥٠ وقامت وزارة القوى العاملة برفع الحد الأدنى للسن (من ١٨ إلى ٢٣ سنة فيما يتعلق بخدم المنازل الأجانب وأصدرت حداً أدنى من متطلبات التعليم فيما يتعلق بخدم المنازل الأجانب الجدد اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥).

تنظيم وكالات التشغيل

١١-٥١ وبمقتضى القانون الخاص بوكالات التشغيل، يمكن تغريم أصحاب وكالات التشغيل الذين يرتكبون أي خطأ بغرامة تصل إلى ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري و/أو السجن لفترة تصل إلى سنتين. ويمكن أن يؤدّي الإخلال بالقانون أو القواعد أو شروط الترخيص إلى إلغاء الترخيص أو عدم تجديده. وعلى سبيل المثال، فإن أي شخص يثبت ارتكابه خطأ أو احتجاز جواز السفر أو تصريح العمل لأي عامل أجنبي يمكن أن يُعزّم بمبلغ يصل إلى ١ ٠٠٠ دولار سنغافوري وفي حالة صدور إدانات لاحقة، يمكن تغريمه إلى ٢ ٠٠٠ دولار سنغافوري و/أو الحكم بالحبس عليه لفترة تصل إلى ستة شهور.

١١-٥٢ ويتم فرز طلبات الترخيص التي تقدّمها وكالات التشغيل للتأكد من عدم وجود أية مخالفات وهي مطالبة بإيداع مبلغ ضمان قدره ٢٠.٠٠٠ دولار سنغافوري لدى الوزارة. وهذا المبلغ المودع يُصدّر عند سحب الترخيص. ولزيادة الروح المهنية لدى وكالات التشغيل خدم، جعلت وزارة القوى العاملة اعتماد وكالات التشغيل التي تقوم بتشغيل خدم المنازل الأجانب إلزامياً منذ حزيران/يونيه ٢٠٠٤. ولكي يتم اعتماد وكالات التشغيل يجب عليها أن تفي ببعض الاشتراطات، بما في ذلك توفير التوجيه المناسب لخدم المنازل الأجانب، وتثقيف أرباب العمل بشأن التزامهم فيما يتعلق برعاية خدم المنازل الأجانب، وتيسير إجراء استخدام مكتوبة بين خدم المنازل الأجانب وأرباب أعمالهم. وهذا يخدم ضمان أن تتولى وكالات التشغيل شؤون التدريب والجودة الخاصة بمؤلاء الخدم الذين تقوم وكالات التشغيل بإلحاقهم بالعمل.

١١-٥٣ وابتداءً من ١ شباط/فبراير ٢٠٠٦، بدأت وزارة القوى العاملة تأخذ بنظام النقاط السلبية بالنسبة لوكالات التشغيل. وهذا النظام يوفر إنذاراً مبكراً لوكالات التشغيل التي تخلّ بقواعد التشغيل وذلك لكي تحسّن من نشاطها. وفي الوقت نفسه، فإن هذا يساعد المستهلكين على تحديد وكالات التشغيل التي لا تراعي القواعد المفروضة من وزارة القوى العاملة. ووفقاً لنظام النقاط السلبية، فإن وكالات التشغيل التي تنتهك قانون وكالات التشغيل، أو القواعد أو شروط الترخيص فسوف يتم إخطارها وتسجّل لها ثلاث أو ست أو اثنا عشرة نقطة سلبية وذلك حسب مدى خطورة المخالفات. وسوف توضع وكالات التشغيل تحت المراقبة إذا تجمع لها ١٢ نقطة سلبية أو أكثر وهي تفقد تراخيصها وما أودعته من مبالغ ضمان إذا ما ارتكبت مخالفة أخرى. واعتباراً من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠٠٧، ألغت وزارة القوى العاملة تصاريح عشر وكالات تشغيل ولم تقم بتجديد التراخيص بالنسبة إلى ١٨ وكالة تشغيل أخرى.

الشراكات

١١-٥٤ تعمل وزارة القوى العاملة في تعاون وثيق مع الاتحادات والمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام والسفارات الأجنبية للاعتراف بإسهامات خدم المنازل الأجانب والنهوض بأحوالهم الاجتماعية وثقافتهم. وعلى سبيل المثال، قامت وزارة القوى العاملة، بالتعاون مع المنظمة الإنسانية لاقتصاديات المهجرة ولجنة من المتطوعين من منظمات مختلفة مثل المجلس الوطني للسلامة، بدور إيجابي في تكوين رابطة عمال

المنازل الأجنبي للتدريب على المهارات في آذار/مارس ٢٠٠٥. وتنظّم هذه الرابطة دورات لعمال المنازل الأجنبي لتعزيز القدرات التي تساعدهم في الحصول على عمل وزيادة اندماجهم الاجتماعي وتنمية الشعور بالانتماء إلى جماعة بين خدم المنازل الأجنبي.

١١-٥٥ وبيجاز، لدى سنغافورة مجموعة شاملة من التدابير التشريعية والإدارية والتثقيفية لحماية جميع خدم المنازل الأجنبي. وتستعرض وزارة القوى العاملة إطار إدارة العمال الأجنبي بانتظام وذلك لمواصلة تحسين وتعزيز الحماية والرفاه لجميع خدم المنازل الأجنبي في سنغافورة. وقد تضمّن التقرير الذي أصدرته وزارة الخارجية بالولايات المتحدة حزيران/يونيه ٢٠٠٥ عن الاتجار بالأشخاص الإشادة بالجهود التي بذلتها سنغافورة مؤخراً للحدّ من أية إساءة معاملة لخدم المنازل الأجنبي، وقد أبرزت هذا تحت قسم أفضل الممارسات الدولية في التقرير.

١١-٥٦ ومما يشهد على النهج الاستباقي الشامل الذي تأخذ به سنغافورة في الحفاظ على مصالح خدم المنازل الأجنبي أن أعداداً كبيرة من خدم المنازل الأجنبي ما زالوا يبحثون عن عمل أو يسعون لتمديد فترة عملهم في سنغافورة. وفي دراسة استقصائية في نيسان/أبريل ٢٠٠٦ أجرتها وحدة REACH وهي تمثل حروف اسمها اختصارات "بسط اليد للجميع من أجل مواطنة نشطة" (وكانت تُعرّف في السابق باسم وحدة التعليقات)، وجدت أن نسبة ٩٠ في المائة من خدم المنازل الأجنبي الذين تناولتهم الدراسة قد ذكروا أنهم سعداء في العمل في سنغافورة. أما والحالة هكذا فإن أية تقارير عن حالات انفرادية خاصة بإساءة معاملة خدم المنازل الأجنبي لا ينبغي أن تخفي حقيقة أن غالبية خدم المنازل الأجنبي في سنغافورة يعاملون معاملة حسنة ويشعرون بالسعادة.

مراكز رعاية الطفل

١١-٥٧ سوف تستمر الحكومة في تشجيع تطوير مراكز رعاية الطفل لدعم الآباء والأمهات في مسؤولياتهم إزاء رعاية الأسرة أثناء أداء أعمالهم. وفي تموز/يوليه ٢٠٠٨ كان يوجد ٧٤٨ مركزاً لرعاية الطفل في سنغافورة، مع طاقة إجمالية تسع ٥٣٠ ٦٣ شخصاً وكان مقيّداً بها ٧٥٧ ٥٢ طفلاً.

١١-٥٨ وعلى النحو المعلن في العدد الغفير من التدابير الرامية إلى تشجيع الزواج والمسؤولية الوالدية، سوف تعمّد الحكومة إلى:

- (أ) توفير تمويل متكرر للمنظمات الطوعية الراغبة في إنشاء مراكز؛
- (ب) دعم التدريب والتنمية لمعلمي ما قبل السن الدراسي؛
- (ج) زيادة المعونات الخاصة برعاية الطفل؛
- (د) إخلاء مزيد من الأرض من أجل بناء المراكز.

٥٩-١١ وللاطلاع على مزيد من التفاصيل بشأن مجموعة إجراءات الزواج والمسؤولية الوالدية، يرجى الاطلاع على المادة ١٦ بشأن "الزواج والحياة الأسرية".

الانسجام بين العمل والحياة

- ٦٠-١١ تواصل الحكومة تشجيع الانسجام بين العمل والحياة بالنسبة لجميع السنغافوريين، بغض النظر عن نوع الجنس أو الوضع الاجتماعي أو العمر.
- ٦١-١١ وقد أحرز الفرع الترويجي الخاص بإدارة أماكن العمل المتسمة بالجودة في وزارة القوى العاملة تقدماً ملحوظاً في تعزيز استراتيجية العمل - الحياة مع أرباب العمل، وأهم معالمها ما يلي:

- (١) حمل كبار الموظفين التنفيذيين على إقناع كبار الموظفين التنفيذيين الآخرين بالزاييا في استراتيجية العمل - الحياة. وأظهرت دراسة كلّفت بإجرائها وزارة القوى العاملة أن كبار الموظفين التنفيذيين هم أكثر الأطراف تأثيراً في إقناع أقرانهم. وتموّل الوزارة تحالف أصحاب الأعمال، وهو عبارة عن مجموعة من كبار الموظفين التنفيذيين متمثلي التفكير من شركات تتبع أفضل الممارسات وهم يشجّعون على التوفيق بين العمل والحياة لأقرانهم. والهدف من وراء هؤلاء هو جعل الانسجام بين العمل والحياة جزءاً أساسياً من المشهد الطبيعي المؤسسي.
- (٢) بناء القدرات المحلية بتدريب ممارسين في مجال الموارد البشرية واستشاريين معنيين بالعمل - الحياة. في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤، أنشأت وزارة القوى العاملة صندوق التوفيق بين العمل والحياة لمساعدة الشركات على تنفيذ استراتيجيات فعّالة بشأن العمل والحياة. وحتى الآن، اجتذب الصندوق حوالي ٣٠٠ شركة، وجرى تدريب ما يزيد على ٤٠ خبيراً استشارياً بشأن العمل والحياة.

(٣) إيصال فوائد استراتيجية العمل - الحياة إلى أرباب العمل. في سنة ٢٠٠٥، نظّمت اللجنة الثلاثية المعنية باستراتيجية العمل - الحياة أسبوع الانسجام بين العمل والحياة، وهو ضمّ مجموعة من الحلقات الدراسية وحلقات العمل وزيارات للشركات ساهم فيها ١٠٠٠ مشارك. وأدى هذا إلى مزيد من الوعي باستراتيجية العمل - الحياة. وفي سنة ٢٠٠٦، نظّمت اللجنة الثلاثية المعنية باستراتيجية العمل - الحياة جائزة التفوّق الأولى الخاصة بالعمل - والحياة، وفيها نال التقدير ٧٠ شخصاً ناجحاً من أرباب العمل لما بذلوه في استراتيجياتهم الفعّالة الخاصة بالعمل - الحياة، ويجري بانتظام إبراز قصص نجاح الشركات وأفضل الممارسات في الصحف وفي الأفلام التسجيلية والتلفزيونية ومجلات الموارد البشرية.

(٤) الشروع في بحوث عن استراتيجية العمل - الحياة ووضع دراسة جدوى. وأمرت الوزارة بالاضطلاع بدراسات لإيجاد صلة بين برامج العمل - الحياة وأداء الأعمال وقامت بالتعريف على نطاق واسع بالنتائج لتشجيع أصحاب العمل على تنفيذ استراتيجيات العمل - الحياة.

١١-٦٢ وفي مؤتمر بشأن العمل - الحياة عُقد في ٢٤ تموز/يوليه ٢٠٠٧، أعلن الوزير المسؤول عن الخدمة المدنية برنامجاً جديداً لنصرة العمل - الحياة، وبموجبه كلّف نائب الأمين المعني بالوزارة والمسؤول التنفيذي الأول في المجالس التشريعية بأن يعملوا بشكل ناشط على تشجيع برنامج الانسجام في العمل - الحياة في منظماتهم. واعتباراً من ١٩ شباط/فبراير ٢٠٠٨، تألفت الشبكة من ٧٧ جهة مناصرة لاستراتيجية العمل - الحياة و ٨٠ سفيراً للانسجام بين العمل - الحياة.

١١-٦٣ وثمة مبادرات لمعاونة الموظفين المدنيين على تحقيق الانسجام بين العمل والحياة وهي تشمل دورات دراسية في كلية الخدمة المدنية بشأن تحقيق الفعالية الشخصية في مجال العمل والحياة للأفراد والمهارات الإدارية الأساسية من أجل إدماج مفهوم العمل - الحياة للمشرفين؛ وإنشاء فرقة للمشروعات لتحديد وتصميم الوظائف المناسبة للعمل لجزء من الوقت؛ وأنشطة للتفاعل الاجتماعي بين الوكالات؛ والتعاون مع المركز الوطني للأنشطة الطوعية والخيرية وذلك للملاءمة بين المستخدمين المهتمين مع العمل المجتمعي.

١١-٦٤ وتوجد للخدمة المدنية في سنغافورة سياسات شتى للعمل بترتيبات مرنة، واستحقاقات الإجازة وخطط دعم الموظفين المستخدمين وذلك لمساعدة الموظفين على تحقيق توازن بين العمل والحياة. وهذه الخطط تشمل ما يلي:

ترتيبات العمل المرنة

- ١' **العمالة لبعض الوقت:** الملامح الرئيسية هي:
- (أ) الباب مفتوح أمام جميع الموظفين، لفترات مرنة.
- (ب) لدى الوزارات مرونة لتكييف خيارات العمل بحسب الرغبة ما بين ١١ و ٢٩ ساعة في الأسبوع.
- (ج) الموظفون أهل لتقاضي مرتبات واستحقاقات تناسبية وفقاً للجدول الزمني لأعمالهم.
- ٢' العمل عن بُعد: لدى الوزارات مرونة لتنفيذ ترتيبات للعمل عن بعد بالوسائل الإلكترونية بالنسبة لموظفيهم حيثما تسمح طبيعة وظائفهم بذلك.
- ٣' ساعات العمل المرنة: يمكن للوزارات أن تطبّق نظام ساعات العمل المرنة أو ساعات العمل المتداخلة، وبموجب هذا النظام يمكن للموظفين بدء ساعات العمل في أي وقت ما بين ٧,٣٠ و ٩,٣٠ صباحاً.
- ٤' **أسبوع العمل لفترة خمسة أيام** (بدأ العمل بهذا في سنة ٢٠٠٤).

استحقاقات الإجازة

- ١' **إجازة الزواج:** الموظفون ذكوراً وإناثاً على السواء أهل للتمتع بإجازة زواج لمدة ٣ أيام عند أول زواج لهم.
- ٢' إجازة الأمومة: الموظفات المتزوجات يحق لهن، بمقتضى التدابير الأخيرة بشأن الزواج والمسؤولية الوالدية المنقذ في ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٨، ما يلي:
- (أ) إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ١٦ أسبوعاً، لجميع المواليد المواطنين، مع خيار أخذ الثمانية أسابيع الأخيرة في إجازة الأمومة بشكل مرن على مدى ١٢ شهراً.

(ب) ٦ أيام إجازة غير مدفوعة لرعاية الرضيع كل سنة لكل والد من الوالدين حتى يبلغ الطفل عامين.

(ج) نَقَّحت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية وشعبة الخدمات العامة السياسة بحيث تكون الأنتى غير المتزوجة التي تتزوج والد طفل سنغافوري خلال ستة شهور من الولادة مؤهلة لاستحقاق إجازة أمومة مدفوعة الأجر. وهذا التغيير في السياسة دخل حيز التنفيذ في ١ آذار/مارس ٢٠٠٧^(١٨). وبموجب رزمة التدابير الجديدة الصادرة في سنة ٢٠٠٨ بشأن الأمومة والمسؤولية الوالدية، جرى تمديد فترة الستة أشهر إلى ١٢ شهراً.

٣' إجازة الأبوة: يتمتع الموظفون الذكور المتزوجون بثلاثة أيام تقويمية خاصة بإجازة أبوة عن ولادة أطفالهم الأربعة الأول. وهذه إشارة واضحة إلى أهمية تقاسم المسؤولية في التنشئة الأبوية للأطفال.

٤' إجازة غير مسجلة لرعاية الطفل: جميع الموظفين المتزوجين، رجالاً ونساءً أهل لإجازة غير مسجلة لرعاية الطفل طوال اليوم وذلك لرعاية طفله/طفلها الذي يقل عمره عن ١٢ سنة عندما يمرض الطفل. ومثل هذه الإجازة تقتصر على خمسة أيام في السنة لكل طفل، وبحد أقصى ١٥ يوماً في السنة إذا كان الموظف/الموظفة لديه/لديها ٣ أو أكثر من الأطفال تقل أعمارهم عن ١٢ سنة. أما الموظفون الذين لديهم أطفال تقل أعمارهم عن سبع سنوات فيتمتعون بمرونة أخذ يومين من إجازة غير مشروطة لرعاية الطفل، وهذه لا تستند إلى أي شرط، على سبيل المثال مرض الطفل. وقد ازدادت هذه الإجازة إلى ستة أيام بمقتضى مجموعة التدابير الخاصة بالأمومة والتنشئة الوالدية الصادرة في سنة ٢٠٠٨.

٥' الإجازة من غير أجر: أعادت شعبة الخدمة العامة النظر في سياسة الإجازة من غير أجر في آب/أغسطس ٢٠٠٧. وفي السابق، كانت الموظفات المتزوجات هن فقط أهل لأربعة أيام إجازة من غير أجر عن كل طفل دون الرابعة من العمر أمّا، الآن يمكن منح الموظفين الذكور والموظفات إجازة من غير أجر تصل إلى سنتين عن كل حالة من حالات الرعاية للأطفال أثناء

(١٨) من قبل كان يتعين على الموظفات أن يتزوجن بشكل قانوني بغية التمتع بإجازة أمومة مدفوعة. وينطبق هذا الاستحقاق على الولادة الرابعة.

سنوات التكوين المبكرة. ويمكن تمديد الإجازة من غير أجر إلى ما بعد سنتين، شريطة موافقة الوزارة. إضافة إلى ذلك يمكن للموظف/الموظفة طلب إجازة من غير أجر لمرافقة زوجته/زوجها الموجود/الموجودة في الخارج لتأدية مهام أو للدراسة.

المادة ١٢ : الصحة

- ١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان الرعاية الصحية من أجل أن تضمن لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، الحصول على خدمات الرعاية الصحية، بما في ذلك الخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة.
- ٢ - بالرغم من أحكام الفقرة ١ من هذه المادة تكفل الدول الأطراف للمرأة الخدمات المناسبة فيما يتعلق بالحمل والولادة وفترة ما بعد الولادة، وتوفّر لها الخدمات المجانية عند الاقتضاء، وكذلك التغذية الكافية أثناء الحمل والرضاعة.

الرعاية الصحية كمسألة ذات أولوية

١-١٢ تكفل الحكومة أن تتوفر للسنغافوريين سبل الحصول على الرعاية الصحية الجيدة والميسورة وهي تشجّع السعي إلى البراعة الطبية. وتتوفر للمرأة الفرصة على قدم المساواة للتمتع بموارد الرعاية الصحية مع إيلاء اهتمام خاص إلى احتياجات المرأة من الرعاية الصحية. وتتضح المعايير العالية في نظام الرعاية الصحية في سنغافورة من خلال المؤشرات التالية:

- زاد العمر المتوقع عند الولادة للمرأة من ٨٠ سنة في سنة ٢٠٠١ إلى ٨١,٨ سنة في عام ٢٠٠٦؛
- نقص معدّل الوفيات النفاسية من ١٠ حالات لكل مائة ألف حالة ولادة حيّة وولادة ميّنة في سنة ٢٠٠١ إلى ٥ حالات في سنة ٢٠٠٣. وارتفع إلى ١٠ لكل عشرة آلاف ولادة حيّة وولادة ميّنة في سنة ٢٠٠٦. وترجع الزيادة الكبيرة ظاهرياً إلى صغر حجم العينات^(١٩)؛
- بلغ معدّل وفيات الرضع ٦,٢ لكل ألف ولادة حيّة بين المقيّمات في عام ٢٠٠٦؛

(١٩) ترجع الزيادة الكبيرة ظاهرياً إلى صغر حجم العينة نظراً لأن سنغافورة بلد صغير.

- بلغ معدّل الوفيات للأطفال الذين تقل أعمارهم عن خمس سنوات نسبة ٢,٣ لكل ألف ولادة حيّة في سنة ٢٠٠٥. وصنّفت منظمة الأمم المتحدة للطفولة سنغافورة باعتبارها تشهد أقل معدل وفيات للأطفال دون سن الخامسة في سنة ٢٠٠٥ (٢٠).

١٢-٢ زاد مجموع نفقات الحكومة على الصحة بالنسبة إلى الشخص المقيم من ٤٧٩ دولاراً سنغافورياً في سنة ٢٠٠١ إلى ٥٣٥ دولاراً سنغافورياً في سنة ٢٠٠٦. وبلغ مجموع النفقات الحكومية على الصحة للسنة المالية ٢٠٠٧ مبلغ ١,٩ بليون دولار سنغافوري. وخصّصت ميزانية إجمالية قدرها ٦,٢ بليون دولار لوزارة الصحة في السنة المالية ٢٠٠٨. وقد حدّدت وزارة الصحة معدلاً منخفضاً لوفيات الرضع والوفيات النفاسية باعتبارها واحداً من نتائجها المنشودة في مجال الصحة.

نظام الرعاية الصحية في سنغافورة

- ١٢-٣ في سنغافورة نظام مزدوج لتقديم الرعاية الصحية، يشتمل على مؤسسات عامة وخاصة. والمرضى أحرار في اختيار مقدّمي تلك الرعاية إليهم ضمن نطاق النظام المزدوج لتقديم الرعاية الصحية.
- ١٢-٤ والرعاية الصحية في المؤسسات العامة مدعومة بإعانات كبيرة وتعتبر يسيرة المنال لجميع السنغافوريين.
- ١٢-٥ وفي سنغافورة مستشفى مكرّس للنساء والأطفال. وفي مستشفى النساء والأطفال (KKH) يضم ١٦ تخصصاً طبياً للنساء و ١٧ تخصصاً طبياً للأطفال. ويبلغ عدد الأسرة في هذا المستشفى ٨٣٠ سريراً. وتوجد بهذا المستشفى رعاية طبية لخدمة الطوارئ خاصة بالأطفال طوال ٢٤ ساعة وبها أكبر وحدة للرعاية المكثفة للمواليد في سنغافورة. وتُصنّف الوفيات في فترة ما حول الولادة بمعدل ٤,٩٢ لكل ١٠٠٠ حالة ولادة حيّة ووفيات المواليد بمعدل ١,٩٩ لكل ١٠٠٠ حالة ولادة حيّة بأنهما سجّلت في رابطة المراكز الطبية الرائدة في العالم.

(٢٠) في تقرير منظمة الأمم المتحدة للطفولة عن حالة أطفال العالم سنة ٢٠٠٧، صنّفت سنغافورة بأنها تقف إلى جانب ثلاثة بلدان أخرى وهي: سان مارينو، وأيسلندا، وأندورا بأن لديها أقل معدّل وفيات للأطفال دون الخامسة من العمر.

البرامج الوقائية

٦-١٢ تقوم الحكومة بدور رئيسي في تثقيف الجمهور وتشجيعه على الحفاظ على أسلوب حياة صحي. ويُنظَّم سنوياً العديد من البرامج ومن أنشطة النهوض بالصحة، والباب مفتوح فيها على قدم المساواة أمام الرجال والنساء. وتوجّه الحكومة اهتماماً خاصاً إلى أمراض النساء، وهناك برامج خاصة تُنظَّم للمرأة.

البرامج

٧-١٢ يُعتبر سرطان الثدي أكثر أمراض السرطان شيوعاً بين النساء في سنغافورة. ويتم تشخيص حوالي ١٠٠ ١ حالة لدى النساء المصابات بسرطان الثدي كل سنة. ومن خلال الفحص المنتظم بالأشعة السينية، يمكن اكتشاف سرطان الثدي حيث يكون العلاج عموماً أكثر نجاحاً.

٨-١٢ وقد بدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠٠٢ برنامج فحص الثدي في سنغافورة، وهو برنامج وطني معان من الحكومة لفحص سرطان الثدي، وذلك للحد من معدل الوفيات بسرطان الثدي من خلال الفحص بالأشعة السينية. وهو موجّه للنساء اللاتي تتراوح أعمارهن من ٥٠ إلى ٦٩ سنة، والهدف هو فحص ما يصل إلى نسبة ٧٠ في المائة من أولئك النساء في هذه الفئة بحلول سنة ٢٠٠٨. والهدف الطويل الأجل هو الحد من الوفيات بسبب سرطان الثدي بنسبة ١٠ في المائة بحلول سنة ٢٠١٠. أما النساء اللاتي تتراوح أعمارهن من ٤٠ إلى ٤٩ سنة فيتم فحصهن سنوياً في حين يتم فحص النساء اللاتي يبلغن من العمر ٥٠ سنة فما فوقها مرة كل سنتين. ووفقاً لإحصاء وطني للصحة، جرى الاضطلاع به في سنة ٢٠٠٤، فإن نسبة ٥٠,٩ في المائة من السنغافوريات اللاتي تتراوح أعمارهن من ٤٠ إلى ٦٩ سنة جرى فحصهن بالأشعة السينية مرة على الأقل. واعتباراً من آذار/مارس ٢٠٠٦، جرى فحص ٤٧٢ ١٨٦ امرأة واكتُشِفَت حالات السرطان لدى ٨٤٠ امرأة. ومن بين هؤلاء كانت نسبة ٣٤ في المائة منها حالات سرطان مبكر ييسّر التنبؤ بتطورات المرض بالخير.

٩-١٢ أما البرنامج الوطني للفحص عن سرطان عنق الرحم، فقد نُفِذَ في آب/أغسطس ٢٠٠٤ بالنسبة إلى السنغافوريات البالغة أعمارهن بين ٢٥ و ٦٤ سنة. وتُشجّع النساء على التوجّه للفحص مرة كل ثلاث سنوات. وأظهر الاستقصاء الوطني للصحة في عام ٢٠٠٤ أن نسبة ٧٠,١ في المائة من النساء اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢٥ إلى ٦٩ سنة قد أُجرين اختبار الكشف عن سرطان الرحم. وحتى كانون

الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، جرى فحص ٥٤ ٠٠٠ امرأة وجرى اكتشاف ٩٨ حالة سرطان قبل التفشي و ١٦ حالة سرطان متفشية.

١٠-١٢ أما البرنامج المسمى "تحقق من حالتك الصحية"، وهو برنامج لفحص الحالة الصحية على صعيد المجتمعات المحلية في البلد كله، فقد افتتح في عام ٢٠٠٠ لفحص السنغافوريين البالغين من العمر ٥٠ سنة وما فوقها للتحقق من وجود أو عدم وجود ضغط الدم العالي، والبول السكري، ونسبة مرتفعة من كوليسترول الدم. وفي نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦، كان أكثر من ١٤٦ ٠٠٠ شخص قد حضروا جلسات فحص عُقدت في أماكن المجتمعات المحلية قريبة من المساكن. وشكّلت النساء ٥٤ في المائة من مجموع الأشخاص الذين تم فحصهم.

فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز

١١-١٢ أفادت التقارير في سنة ٢٠٠٦ أن ٣٥٧ شخصاً مقيماً في سنغافورة مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية. وكان حوالي ٩ في المائة من هذه الحالات من الإناث و ٩١ في المائة من الذكور. وكانت نسبة حدوث ذلك لكل مليون حسب نوع الجنس ١٧,٦ للنساء و ١٨١,٨ للذكور.

١٢-١٢ وقد أنشئ البرنامج الوطني للوقاية والمكافحة لفيروس نقص المناعة البشرية تحت إشراف وزارة الصحة في سنة ١٩٨٥. وهي تعتمد نهجاً متعدد القطاعات ومتعدد التخصصات، بحيث يشمل المشاركة الفعالة لجميع الوكالات الحكومية المختصة وجميع فئات المجتمع المحلي، بما في ذلك المنظمات غير الحكومية مثل "العمل لمكافحة الإيدز"، والمرأة من أجل العمل والبحوث وصندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة، ويشمل البرنامج مجالات التعليم والتشريعات وحماية إمدادات الدم، والإشراف على المرض وتدريب الموظفين، وإسداء الاستشارات والإدارة للمصابين، وإجراء اتصالات مع الأشخاص الذين يتصلون بهم وغيرهم الذين تعرّضوا للعدوى.

١٢-١٣ برامج من أجل عموم السكان (بما في ذلك المرأة) ويشمل:

(أ) مجموعة تثقيفية تسمى RESPECT (وهي الحروف الأولى للاسم الكامل باللغة الإنكليزية وترجمته حشد أصحاب العمل لدعم الوقاية والتثقيف والرقابة في مجال الأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي/فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، لاستخدامها في مكان العمل، وبدأت في آب/أغسطس ٢٠٠٦. وقد تم إعداد هذه المجموعة بالاشتراك مع لجنة ثلاثية تشمل ممثلين

من الشركات المحلية والشركات المتعددة الجنسيات، والوكالات الحكومية، واتحادات العمال واتحادات أصحاب العمل وهي تسمى تحالف أصحاب العمل لمكافحة الإيدز، وقد أنشئت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥.

(ب) التثقيف للوعي بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز ويشمل المعارض العامة، والمحافل والأحداث وتوزيع المواد التعليمية.

(ج) اختبار الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية وجعل هذا الاختبار إجراءً عادياً من إجراءات الرعاية في سنغافورة لتيسير التشخيص المبكر ووقف نقل المرض. ويتم هذا الاختبار كلما كان هناك دليل طبي وعندما تؤدّي معرفة الحالة بالنسبة لفيروس نقص المناعة البشرية إلى نتيجة إكلينيكية أفضل بالنسبة للمريض. كذلك فإن إجراء اختبار فيروس نقص المناعة البشرية بدون الكشف عن هوية الشخص متاح أيضاً لمن يعتقدون أنهم معرضون لخطر الإصابة بهذا المرض ولكنهم يفضلون أن تظل هويتهم مجهولة بالنسبة للعاملين في الرعاية الصحية.

(د) تقديم المشورة لشريكي العلاقة الجنسية بالنسبة للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. ويتم الفحص بالنسبة للأشخاص الذين تعرّضوا للعدوى بفيروس نقص المناعة البشرية.

ومن البرامج الخاصة بالمرأة ما يلي: ١٤-١٢

(أ) التثقيف الموجّه في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز للجماعات المعرضة لخطر الإصابة به مثل المشتغلات بالجنس ومحترفات التدليك ومضيفات الصالات والبارات والنوادي الليلية. والتركيز في الرسائل الموجهة إلى هذه الفئات هو على مخاطر الاتصال الجنسي العابر، وعلى حقيقة أن الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية لا يمكن التعرف عليهم من مجرد المظهر، وتشجيع قيم الأسرة، وتجنّب العلاقات الجنسية المستهترّة قبل الزواج وخارج الزواج وفيروس نقص المناعة البشرية والأمراض التي تنتقل بالاتصال الجنسي وممارسة الجنس المأمون باستخدام الرفالات.

(ب) القيام بأنشطة توعية أخرى مثل عيادة سلامة المرأة لاختبارات فيروس نقص المناعة البشرية وبرنامج التوعية في البارات.

(ج) الفحص للكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية قبل الولادة وتشمل مجموعة الفحص الروتيني قبل الولادة هذه والتي تقدّم لجميع الحوامل منذ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤. وتستطيع المرأة التي لا ترغب في الفحص للكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية الامتناع عن هذا الكشف. وفي عام ٢٠٠٦ كان معدّل قبول إجراء الفحص قبل الولادة للكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية ٩٩ في المائة تقريباً في المستشفيات والعيادات العامة. وقد تم توفير العلاج المضاد للفيروسات التراجعية للأمهات والأطفال الذين يتبيّن أنهم مصابون بفيروس نقص المناعة البشرية.

١٢-١٥ نُفذ برنامج للتدخل السلوكي في عام ٢٠٠٧ لتمكين قدرات المرأة بالمعارف والمهارات التي تمكّنها من زيادة السيطرة على صحتها الجنسية. ويتم تعليم المشتركات مهارات مثل طرق التواصل الخاصة لكل من الجنسين والقدرة على اتخاذ القرارات وحلّ المشاكل.

التدخين

١٢-١٦ انخفض انتشار تدخين السجائر يومياً بين البالغين (١٨-٦٩ سنة) بدرجة كبيرة من ١٥,٢ في المائة عام ١٩٩٨ إلى ١٢,٦ في المائة عام ٢٠٠٤^(٢١). وقد كان تدخين السجائر اليومي منتشرًا بنسبة كبيرة بين الرجال (٢١,٨ في المائة) أكثر من النساء (٣,٥ في المائة).

١٢-١٧ وقد ظلّت نسبة النساء المدخّنات عند نفس المستوى (٣,٢ في المائة في عام ١٩٩٨ و ٣,٥ في المائة في عام ٢٠٠٤). أما نسبة الشباب (فئة الأعمار ١٨-٢٩ سنة) اللائي كُنَّ يُدخّنن يومياً ارتفعت من ٥,٢ في المائة في عام ١٩٩٨ إلى ٦,٦ في المائة في عام ٢٠٠٤.

١٢-١٨ وصدّقت سنغافورة على الاتفاقية الإطارية بشأن مكافحة التبغ في أيار/مايو ٢٠٠٤. والهدف من الاتفاقية هو توفير إطار للتدابير المتكاملة لمكافحة التبغ للحد من انتشار استعمال التبغ.

١٢-١٩ وللحد من الاتجاه المتزايد بين الإناث المدخّنات في سنغافورة، نُفذ برنامج يطالب بالهواء النقي للمرأة في آب/أغسطس ٢٠٠٤. وقد اتخذ البرنامج نهجاً متكاملاً

(٢١) الاستقصاء الوطني للصحة، أُجري في سنة ١٩٩٨ وسنة ٢٠٠٤.

للتسويق والاتصالات، بحيث يشمل الدعاية الإعلانية، والعلاقات العامة، والتسويق المباشر والمباريات والشراكات مع المنظمات التجارية والمجتمعية المحلية.

١٢-٢٠ وفي سنة ٢٠٠٥، استعمل برنامج "بيئة خالية من الدخان من أجل المرأة" شبكة تضم عدداً من السفراء المرموقين لمناصرة قضية بيئة خالية من الدخان من أجل المرأة. وكان من بين السفراء عضوة البرلمان الدكتورة ليلي نيو؛ والسيدة كلير شيانغ، نائبة الرئيس الأقدم، وشركة بنيان تري القابضة؛ والسيدة جيمي ييو، مقدمة البرامج الرياضية على الشبكة العالمية (ESPN)، وعضو البرلمان المرشحة السيدة ايونيس اولسن. واستعملت برامج للتدخل من أجل الإقلاع عن التدخين وقُصدت بها الإناث على وجه التحديد، مثل "نسوق وسير في الاتجاه الصحيح" (Shop and Step In) هذا البرنامج وذلك لتقديم المشورة المباشرة الشخصية وجهاً لوجه مع الإناث اللائي يفكرن في الإقلاع عن التدخين.

١٢-٢١ ولتوسيع حملة التوعية، استعمل في سنة ٢٠٠٦ موقع شبكي ذائع الشهرة (www.getfresh.com.sg). ويعمل الموقع الشبكي كبوابة لمعلومات الإقلاع عن التدخين وهو يتيح مشورة ذات طابع شخصي طوال اليوم والليل وهو موجه للإناث الشابات المدخنات. ولكي تصل الحملة إلى المدخنات الشابات الإناث في مكان العمل، استعملت حلقة عمل "لتجديد النشاط في ٤٠ دقيقة"، باستخدام نُهج جديدة مثل تقنيات إيجابية للتعزيز والتصور وذلك لتشجيع الشابات المدخنات على الإقلاع عن التدخين.

١٢-٢٢ وشرع في تنفيذ حملة جديدة خاصة بالهواء النقي للمرأة في تموز/يوليه ٢٠٠٧ لتشجيع الشابات على الإقلاع عن التدخين وذلك بتمكينهن بمهارات حياتية وبتوفير دعم اجتماعي لهن لمساعدتهن على حل القضايا الحياتية الخاصة بهن أو التغلب عليها، وبناء الثقة الذاتية وتدعيم الانضباط الذاتي.

١٢-٢٣ وتضمنت المناسبات الحديثة التي أقيمت ما يلي:

- افتتاح دار للتشجيع على إطفاء السجائر (Stub Out Concept House) الواقع في أورشارد رود، وهو حزام شهير للتسوق في سنغافورة، في حزيران/يونيه ٢٠٠٧. وهذا المكان هو عبارة عن خزانة ضخمة جداً للملابس وهي خزانة فسيحة للملابس في العراء، وهي مملوءة بصفائف من أصناف الأزياء المطلوبة جداً، وثمنها حُدّد وفقاً لعدد علب السجائر.

• افتتاح برامجيات الإبانة لكشف التجاعيد في المدينة وفي وسط البلد. وأظهرت البحوث أن خطر التجاعيد في جلد الوجه المتوسطة أو الشديدة تعتبر أعلى ثلاث مرات بالنسبة للنساء المدخنات إذا ما قورنت بغير المدخنات. ويستطيع الزائرون لهذه المناسبة إلقاء نظرة خاطفة خلال خمس دقائق على مستقبل جلودهن في المستقبل.

• إطلاق موقع شبكي يسمى (Cheyenne@The Glasshouse) (نيسان/أبريل ٢٠٠٨). وشيين هي مدخنة ظلت تدخن طوال ١٢ سنة وأعلنت عن عزمها الإقلاع عن التدخين وأمضت ثلاثة أيام دون تدخين في بيت زجاجي في طريق أورشارد.

١٢-٢٤ أما الشباب في نظام قضاء الأحداث ممن لهم ماض في التدخين، فيطلب إليهم حضور برامج لوقف التدخين تنظمها العيادة الإرشادية للأطفال. وتنظم أيضاً معسكرات لمكافحة التدخين كجزء من برامج الإشراف القائمة على المجتمع المحلي من أجل هؤلاء الشباب.

١٢-٢٥ ومن أجل الحفاظ على هوائنا ليكون أنظف وحماية الجمهور من الآثار الصحية الضارة نتيجة التدخين غير المباشر، تقوم الوكالة الوطنية للبيئة بتوسيع نطاق قائمة الأماكن الخالية من التدخين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩ لكي تشمل الأماكن العامة الداخلية والمساحات المؤدية إلى المصاعد ومدخل ومخارج المباني والمرافق حيث يُحظر التدخين فعلاً، والملاعب الرياضية وأماكن ممارسة الرياضة.

إساءة استعمال المخدرات

١٢-٢٦ إساءة استعمال المخدرات بين الإناث ليس مشكلة خطيرة في سنغافورة، فعدد الإناث اللاتي يتعاطين المخدرات قد نقص من ٥١٣ في سنة ١٩٩٤ إلى ١٧٧ في سنة ٢٠٠٦. ويرجع النقصان في عدد متعاطيات المخدرات إلى النهج المتكامل الذي يشمل ما يلي:

(أ) إنفاذ برنامج مكثف لمكافحة المخدرات؛

(ب) برامج تثقيفية مملّقة للأنظار للوقاية من المخدرات؛

(ج) استعمال نظام رعاية دقيق في عام ١٩٩٤.

١٢-٢٧ ويعمل المكتب المركزي للمخدرات بشكل وثيق مع المدارس على جميع المستويات وكذلك مع جماعات العون الذاتي ومنظمات الرعاية الطوعية لتثقيف الشباب حول أخطار تعاطي المخدرات.

١٢-٢٨ وتبلغ عقوبة تعاطي المخدر عند الحد الأقصى ١٠ سنوات أو غرامة لا تتجاوز ٢٠.٠٠٠ دولار سنغافوري أو كليهما بالنسبة لمن يرتكب الجرم لأول مرة. وعندما يعود الأشخاص إلى تكرار الجرم، لا يقل الحد الأدنى للحكم عن الحبس لمدة ٣ سنوات.

تمويل الرعاية الصحية

١٢-٢٩ إن نظام تمويل الرعاية الصحية في سنغافورة قائم على المسؤولية الفردية مقرونة بإعانات حكومية متاحة على قدم المساواة للرجال والنساء وذلك لاستبقاء تكلفة الرعاية الصحية الأساسية في متناول الجميع.

١٢-٣٠ وإضافة إلى القواعد الثلاث وهي برنامج الادخار الطبي (Medisave) والدرع الطبي (Medishield) والصندوق الطبي (Medifund)، يوجد درع المسنين (Eldershield) وهو يعتبر برنامجاً وطنياً للتأمين لتزويد المسنين بتغطية ضد العاهات الشديدة وقد أُدخل في سنة ٢٠٠٢. واعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٦ يوجد ٤٢٠.٠٠٠ ذكر و ٣٣٠.٠٠٠ أنثى يغطيهم البرنامج.

١٢-٣١ ولعانة الجمهور على اختيار خطط تأمينهم، تنشر وزارة الصحة أقساط مختلف خطط التأمين الخاصة التي يمكن دفعها باستخدام برنامج الادخار الطبي وكذلك معايير الخدمة الخاصة بها، على سبيل المثال، ما هي المدة التي تستغرقها شركات التأمين لتجهيز المطالبات.

خدمات الحمل واستحقاقاته

١٢-٣٢ أدخلت الحكومة استحقاقات معززة بالنسبة إلى النساء اللاتي ينتظرن الولادة أو اللاتي يرغبن في أن يكون لهن أولاد.

١٢-٣٣ وتسمح السياسات الحالية للزوجين باستخدام نظام الادخار الطبي لدفع المصروفات قبل الولادة، والولادة ومصروفات الرعاية ما قبل الولادة بمقتضى شروط محدّدة. وبالإضافة إلى ذلك يمكن للزوجين أن يستعملا مبلغاً مزيداً من رصيدهما في برنامج الادخار الطبي لعمليات الحمل المعان لما أقصاه ثلاث دورات

١٢-٣٤ واعتباراً من ١ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، سوف تشارك الحكومة في تمويل نسبة ٥٠ في المائة (بحد أقصى بمبلغ ٣٠٠٠ دولار) لكل دورة من دورات برنامج الادخار الطبي لعمليات الحمل المعان الذي يجري في المستشفيات العامة لما أقصاه ثلاث دورات. ويستوفي الشروط الزوجان اللذان ليس لديهما سوى طفل واحد حيّ والزوجة يقل عمرها عن ٤٠ سنة أهل لذلك.

١٢-٣٥ وإضافة إلى ذلك، فإن المرأة التي تحمل بمقتضى برنامج عمليات الحمل المعان تستحق رعاية طبية معانة قبل الولادة، وأثناء الولادة ورعاية بعد الولادة بموجب نفس المعايير المؤهلة للمرأة التي تحمل بشكل طبيعي^(٢٢)

١٢-٣٦ وهذه الأحكام الجديدة تعتبر جزءاً من مجموعة القواعد المعلنة حديثاً المنظمة للزواج والمسؤولية الوالدية. ويرد مزيد من التفاصيل بشأن مجموعة التدابير هذه في المادة ١٦ بشأن "الزواج والحياة الأسرية"

المادة ١٣ : الاستحقاقات الاقتصادية والاجتماعية

تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المجالات الأخرى للحياة الاقتصادية والاجتماعية لكي تكفل لها، على أساس تساوي الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:

- (أ) الحق في الاستحقاقات الأسرية؛
- (ب) الحق في الحصول على القروض المصرفية، والرهون العقارية وغير ذلك من أشكال الائتمان المالي؛
- (ج) الحق في الاشتراك في الأنشطة الترويحية والألعاب الرياضية وفي جميع جوانب الحياة الثقافية.

الدعم الاقتصادي والاستحقاقات للجميع

١٣-١ تقوم سنغافورة بإعادة تشكيل هيكل اقتصادها باستمرار بغية التكيف مع التغيرات وحالات عدم الاستقرار في البيئة الخارجية. وهي تواصل تقديم الرعاية لمواطنيها بإعادة النظر وبإدخال مبادرات للسياسات الاجتماعية - الاقتصادية. وهذه

(٢٢) ينبغي أن يكون المرضى من مصادر الإحالة المعتادة (مثل المستوصفات) لاستحقاق الرعاية المعانة. أما المرضى الذين يجتارون استخدام عنابر خاصة فسوف يُسمح لهم بتخفيض رغبتهم للإقامة في عنابر معانة شريطة أن يمروا باختبار لفحص الموارد أو إذا كانت فاتورة المستشفى تتجاوز مبلغ ١٥٠٠٠ دولار.

المبادرات والسياسات تعتبر محايدة بالنسبة لنوعي الجنس وهي متاحة للرجال والنساء على السواء.

المبادرات المتخذة مؤخراً في الميزانية (٢٠٠٧-٢٠٠٨)

٢٠٠٧: زيادة الضريبة على السلع والخدمات والرفاه الاجتماعي المشروط

١٣-٢ ازدادت الضريبة على السلع والخدمات من ٥ في المائة إلى ٧ في المائة في ١ تموز/يوليه ٢٠٠٧ لمساعدة المواطنين على التغلب على الزيادة (خصوصاً المواطنين من الفئات ذات الدخل المنخفض) واستخدمت الحكومة مجموعة تدابير تعويضية تتعلق بالضريبة على السلع والخدمات. وتقدم مجموعة التدابير التي تتكلف ٤ بلايين دولار سنغافوري على مدى ٥ سنوات، إعفاءات ضريبية تصل إلى ١٠٠٠ دولار بالنسبة لجميع السنغافوريين. ويتباين المبلغ وفقاً لدخل الأسرة المعيشية ونوع المسكن.

١٣-٣ ولتشجيع العمال ذوي الأجور المنخفضة على مواصلة العمل وزيادة قابليتهم للتشغيل، طبقت الحكومة مشروع تكملة الدخل من العمل. وبمقتضى هذا المشروع تعوّض الحكومة الأجر الصافي الذي يتقاضاه العامل منخفض الدخل وحساب صندوق الادّخار المركزي^(٢٣) وهذا يكمل التخفيض في مساهمة العامل ذي الدخل المنخفض وإسهام صاحب عمله في حساب الشخص لدى صندوق الادّخار المركزي. وسوف يعاد النظر في مشروع تكملة الدخل من العمل باستخدام الضريبة على السلع والخدمات خلال فترة سنتين لضمان تداول المشروع ومطابقته لمقتضى الحال.

٢٠٠٨: تقاسم الفائض ومنحة العمر

١٣-٤ كان أهم إعلانين صدرتا أثناء خطاب الميزانية لعام ٢٠٠٨ هو توزيع أرباح النمو وإصدار منحة العمر الجديدة.

١٣-٥ وقد جاءت أرباح النمو من فائض ميزانية الحكومة، ووُزعت على قسطين في نيسان/أبريل وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨. ويتباين المبلغ وفقاً لدخل الأسرة المعيشية ونوع المسكن، حيث يتلقى الأشخاص الأقل يُسراً في أحوالهم مبالغ أكبر من غيرهم. وتبلغ تكلفة الأرباح ٨٦٥ مليون دولار سنغافوري.

(٢٣) صندوق الادّخار المركزي هو خطة وطنية لمُدّخرات الضمان الاجتماعي.

١٣-٦ وفي حين تتعلق أرباح النمو بالأجل القصير، تقدم منحة العمر حافزاً للسنغافوريين لكي يختاروا الخطة العمرية الجديدة في صندوق الادخار المركزي - وهي خطة مدّخرات لضمان أن يحصل السنغافوريون على دخول دون انقطاع طوال حياتهم. وللمعاونة هؤلاء الذين يقدمون مدخرات منخفضة في صندوق الادخار المركزي، بما في ذلك ربات المنازل، قدّمت الحكومة منحة لمرة واحدة تبلغ ٤ ٠٠٠ دولار سنغافوري، متوقفاً ذلك على الحد الأدنى لمجموع الأرصدة. وهذا لكي يُحفّز الأزواج والزوجات، والأطفال وأفراد الأسرة الآخرين على دفع زيادة ادخارية في حسابات أفراد الأسرة الذين هم ربات بيوت.

تحرير الحد الأدنى في خطة استكمال الدخل في صندوق الادخار المركزي

١٣-٧ تعتبر الأسرة هي لبنة البناء في مجتمعنا. فهي توفرّ الدعم الاجتماعي والمالي للأشخاص المعالين. ويسمح مشروع زيادة الحد الأدنى للمدخرات في صندوق الادخار المركزي للأعضاء في الصندوق بدفع مبلغ تكميلي في حساب المعاش التقاعدي في الصندوق المذكور لأفراد أسرهم باستخدام مدّخرات هذا الصندوق أو الأموال النقدية. وسوف تتمتع المبالغ التكميلية التي تستخدم الأموال النقدية بإعفاء ضريبي يصل إلى ٧ ٠٠٠ دولار سنغافوري في السنة التقويمية. ولذلك سوف يتمتع الأزواج الذين يزيدون حسابات زوجاتهم بإعفاء ضريبي بشأن هذه المبالغ التكميلية.

١٣-٨ وقد تخفّفت القواعد الخاصة بالمبالغ التكميلية بمرور الوقت وأدخلت حوافز أكثر لتشجيع دفع المبالغ التكميلية الطوعية لأفراد الأسرة. واعتباراً من ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨:

(أ) سوف يزداد حدّ المبالغ التكميلية للادخار. وسابقاً كانت المبالغ التكميلية للادخار النقدية للمستفيدين الذين تقل أعمارهم عن ٥٥ سنة، عندما تقترب هذه بمساهمات أخرى في صندوق الادخار المركزي، لا يمكن أن تتجاوز ٢٦ ٣٩٣ دولاراً سنوياً. وقد أزيل هذا الحد الأقصى السنوي من على المبالغ التكميلية النقدية المتلقاة؛

(ب) هناك عدد أكبر من الأشخاص، بما في ذلك أفراد الأسرة الممتدة، سوف يتمكنون من تقديم أموال نقدية أو مبالغ تكميلية في صندوق الادخار المركزي للأفراد الذين تزيد أعمارهم أو تقل عن ٥٥ سنة؛

(ج) وإذا اختار العضو أن يدفع مبالغ تكميلية نقدية لأفراد أسرته، فإنه يستطيع أن يتمتع بإعفاء ضريبي إضافي يصل إلى ٧ ٠٠٠ دولار سنغافوري سنوياً.

التدابير الحالية

٩-١٣ يجوز لأعضاء صندوق الادّخار المركزي استخدام مدخراتهم في الصندوق لشراء تأمين على الحياة لفترات (في إطار خطة حماية المعالين) وتأمين لخفض الرهينة (في إطار خطة حماية البيت) وذلك لحماية أفراد أسرهم في حالة افتقاد مفاجئ للدخل إذا ما مات المعيل أو أصبح غير قادر على العمل بشكل دائم.

١٠-١٣ ويستطيع أعضاء صندوق الادّخار المركزي تسمية زوج غير عامل/زوجة غير عاملة ليكون أيهما من المستفيدين بمدخراتهم في الصندوق في حالة وفاتهم. أما بالنسبة لمن لا يُسمّون من يستفيد بعدهم، يقوم الوصي العام بتوزيع مدخراتهم على الأقربين لهم بمقتضى القوانين الخاصة بعدم وجود وصية.

منحة سكن

١١-١٣ تشجّع الحكومة امتلاك منزل، ولتحقيق هذا الغرض، يعرض مجلس إدارة صندوق الادّخار المركزي منحاً سكنية لجميع السنغافوريين الذين يرغبون في شراء شقق تابعة لمجلس تنمية الإسكان.

١٢-١٣ وفيما يتعلق بالرجال والنساء غير المتزوجين، يمكن للواحد منهم أن يتلقى منحة سكنية من الصندوق تبلغ ١١ ٠٠٠ دولار سنغافوري لشراء شقة قابلة لإعادة البيع. واعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠٠٨، ازدادت منحة السكن التي يقدمها صندوق الادّخار المركزي إلى ٢٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري للأشخاص غير المتزوجين الذين يرغبون في شراء شقة قابلة لإعادة البيع للعيش فيها مع آبائهم أو أمهاتهم. وهذه مبادرة لصالح الأسرة لتشجيع التآزر الأسري ودعم الأطفال في رعاية والديهم.

تدابير لدعم الوالدية

١٣-١٣ جرى في آب/أغسطس ٢٠٠٨ تعزيز التدابير الرامية إلى دعم الوالدية. وتقدّم التدابير التي تضمّنت دعماً مالياً من خلال خصوم ضريبية وإعطاء صدقات نقدية، إلى النساء مزيداً من الخيارات من أجل رعاية أطفالهن وتتيح المرونة لمواصلة أعمالهن الوظيفية وللبقاء في تكوين أو تنشئة أسرة، إذا ما رغبن في القيام بذلك. ويرد مزيد من التفاصيل حول مجموعة التدابير هذه في إطار المادة ١٦ (الزواج والحياة الأسرية).

الألعاب الرياضية

١٣-١٤ في سنغافورة، تشرف وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية على جميع المسائل ذات الصلة بالألعاب الرياضية. ويركز مجلس الألعاب الرياضية في سنغافورة، وهو مجلس قانوني تشرف عليه الوزارة المذكورة، على ثلاثة مجالات أساسية: التفوق في الألعاب الرياضية، الألعاب من أجل الجميع وصناعة الألعاب.

١٣-١٥ ويعمل مجلس الألعاب الرياضية للمعاقين في سنغافورة^(٢٤) على النهوض بأحوال ورفاه المعاقين من خلال ألعاب رياضية خاصة بالإعاقة^(٢٥)

نساء بارزات في مجال الألعاب الرياضية

١٣-١٦ حقّق الفريق النسائي للعبة تنس الطاولة الذي يضم لي جيا ويبي، وفتح تيانوي و وانغ يويغو انتصاراً تاريخياً عندما حصلن على ميدالية فضية في الألعاب الأولمبية في بيجين في سنة ٢٠٠٨. وتعتبر هذه هي أول مرة بالنسبة للعبة تنس الطاولة، وهي ثانية ميدالية أولمبية تحصل عليها سنغافورة بعد ٤٨ سنة، حيث جعلت المرأة سنغافورة تشعر بالفخر.

١٣-١٧ أما المرأة الرياضية لسنة ٢٠٠٧، تاو لي، فجلبت لسنغافورة المجد بأن جاء ترتيبها الثانية في السباحة كحركة جناحي الفراشة لمسافة ١٠٠ متر في المسابقة التي أقيمت أثناء المباريات الثانية عشرة للكأس العالمي للسباحة التي نظمها الاتحاد العالمي للسباحة في ملبورن (أستراليا). وكانت هي السنغافورية الأولى (والوحيدة) التي وصلت إلى نهائيات المسابقة بالسباحة بحركة جناحي الفراشة لمسافة ٥٠ متراً في نفس الدورة. وفي الألعاب الأولمبية التي أقيمت في بيجين في سنة ٢٠٠٨، أصبحت تاو لي أول سنغافورية تصل إلى النهائيات في مسابقة الألعاب الأولمبية. وحصلت على المرتبة الخامسة بين جميع المتسابقين.

١٣-١٨ وفي دورة الألعاب الأولمبية الثالثة عشرة للمعوقين فازت السباحة ييب بين سيو بميدالية ذهبية وأخرى فضية في حين فازت لورنتيا تان بالجائزة الثانية البرونزية في الفروسية.

(٢٤) المصدر: www.sdsc.org.sg.

(٢٥) الألعاب الرياضية الخاصة بالإعاقات هي فرص تُمنَح للأشخاص المعاقين بدنياً أو في حواسهم أو في القدرة على التعلّم وذلك لأداء ألعاب رياضية أو إشراكهم في أنشطة بدنية سواء كانت تنافسية أو ترويحية.

١٣-١٩ وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، انتُخبت جيسي فوا رئيسة للاتحاد الدولي للعبة الكرة الخشبية (البولنج)، وهي الهيئة العالمية التي تسيطر على هذه اللعبة. وإضافة إلى كونها أول سنغافورية ترأس هيئة دولية للألعاب الرياضية، فإنها أول امرأة رئيسة لهذا الاتحاد المذكور الذي تأسس في سنة ١٩٥٢.

٢٠-١٣ وكانت حاملة علم سنغافورة للألعاب الأولمبية في سنة ٢٠٠٨ في بيجين امرأة، وهي لاعبة تنس الطاولة لي جيا واي.

الحياة الثقافية

١٣-٢١ المرأة في سنغافورة تشارك وتساهم في جميع جوانب الحياة الثقافية في سنغافورة.

منجزات المرأة في الفنون

١٣-٢٢ كانت ستفاني سون هي أكبر فائزة في الجوائز العالمية السابعة للموسيقى الصينية في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، حيث نالت ما مجموعه خمس جوائز. ونالت لقب المغنية المفضلة لخامس سنة على التوالي، مدعّمة مركزها على الساحة الدولية للموسيقى. وثمة فنانة استعراضية شهيرة أخرى وهي تانيا شوا التي فازت بأفضل جائزة كعازفة على الكمان في المسابقة السابعة عشر لجوائز النغم الذهبية في سنتي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٨.

١٣-٢٣ وبالإضافة إلى الجوائز الدولية، نال كثير من النساء السنغافوريات التقدير، وحصلن على دعم تمويلي من المجلس الوطني للفنون. وكانت بياتريس شيا - رتشموند، إحدى الفائزات بجائزة الفنانين الشباب المقدّمة من المجلس في سنة ٢٠٠٦. وهي فنانة شهيرة متنوعة المهارات كمديرة وممثلة. وحصلت ناتالي هينديغي، المديرة الفنية لشركة كيك للإخراج المسرحي على الجائزة في سنة ٢٠٠٧. وقد حققت ناتالي سمعة تشهد ببراعتها في التمثيل المسرحي في جيلها. ومثلت سنغافورة في سنة ٢٠٠٧ في حلقة عمل بشأن المسرح ووسائل الإعلام في رابطة أمم جنوب شرق آسيا حول الجذور المتوارثة لطرق التعبير الفنية التي تعكس الأهداف الإنمائية للألفية التي وضعتها الأمم المتحدة.

١٣-٢٤ وفي مسابقات جوائز سنة ٢٠٠٨، كان ثلاث نساء من بين خمسة فائزين بجوائز، وهن إيدلي موزبيت، وهي ممثلة وكاتبة مسرحية ومديرة، ونالت التقدير على ما أثّرت به ساحة المسرح في سنغافورة باللغتين الإنكليزية والمالايوية، في حين نالت

كاي بي سيا، وسيا هاينغ التقدير لما قدمته من إسهامات في المسرح وساحات الرقص، على التوالي.

١٣-٢٥ ويعتبر النوط الثقافي هو أعلى تكريم في سنغافورة يُمنَح للأفراد الذين حقّقوا براعة في الميادين الفنية. وظلّت هذه الجائزة يفوز بها نساء منذ استهلال العمل بها في سنة ١٩٧٩. وأحدث فائزة بالنوط الثقافي هي السيدة لينيت سيه، الرئيسة المشاركة للفرقة الموسيقية السيمفونية. وقد لعبت عازفة الكمان الشهيرة مع عدد من العازفين المشاهير الدوليين. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٦، مثّلت سنغافورة في فرقة الحفل الموسيقي العالمي، التي تألفت من موسيقيين من كبريات الفرق الموسيقية في أنحاء العالم. وتعتبر السيدة سيه أول عازفة كمان سنغافورية تُكْتَب لها معزوفة موسيقية خاصة بها.

المادة ١٤ : المرأة الريفية

١ - تضع الدول الأطراف في اعتبارها المشاكل الخاصة التي تواجهها المرأة الريفية، والأدوار الهامة التي تؤديها في تأمين أسباب البقاء اقتصادياً لأسرتها، بما في ذلك عملها في قطاعات الاقتصاد غير النقدية، وتتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على المرأة في المناطق الريفية.

٢ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في المناطق الريفية لكي تكفل لها، على أساس التساوي مع الرجل، المشاركة في التنمية الريفية والاستفادة منها، وتكفل للمرأة بوجه خاص الحق في:

(أ) المشاركة في وضع وتنفيذ التخطيط الإنمائي على جميع المستويات؛

(ب) نيل تسهيلات العناية الصحية الملائمة، بما في ذلك المعلومات والنصائح والخدمات المتعلقة بتخطيط الأسرة؛

(ج) الاستفادة بصورة مباشرة من برامج الضمان الاجتماعي؛

(د) الحصول على جميع أنواع التدريب والتعليم، الرسمي وغير الرسمي، بما في ذلك ما يتصل منه بمحو الأمية الوظيفية، والحصول كذلك، في جملة أمور، على فوائد كافة الخدمات المجتمعية والإرشادية، وذلك لتحقيق، زيادة كفاءتها التقنية؛

(هـ) تنظيم جماعات المساعدة الذاتية والتعاونيات من أجل الحصول على فرص اقتصادية متكافئة عن طريق العمل لدى الغير أو العمل لحسابهن الخاص؛

- (و) المشاركة في جميع الأنشطة المجتمعية؛
- (ز) فرصة الحصول على الائتمانات والقروض الزراعية، وتسهيلات التسويق والتكنولوجيا المناسبة، والمساواة في المعاملة في مشاريع إصلاح الأراضي والإصلاح الزراعي وكذلك في مشاريع التوطين الريفي؛
- (ح) التمتع بظروف معيشية ملائمة، ولا سيما فيما يتعلق بالإسكان والإصحاح والإمداد بالكهرباء والماء، والنقل، والاتصالات.
- ١٤-١ هذه المادة لا تنطبق على سنغافورة نظراً لأننا دولة حواضر.

الجزء الخامس

المادة ١٥ : القانون

- ١ - تمنح الدول الأطراف المرأة المساواة مع الرجل أمام القانون.
- ٢ - تمنح الدول الأطراف المرأة في الشؤون المدنية، أهلية قانونية ماثلة لأهلية الرجل، ونفس فرص ممارسة تلك الأهلية. وتكفل للمرأة، بوجه خاص، حقوقاً مساوية لحقوق الرجل في إبرام العقود وإدارة الممتلكات، وتعاملها على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات المتبعة في المحاكم والهيئات القضائية.
- ٣ - توافق الدول الأطراف على اعتبار جميع العقود وسائر أنواع الصكوك الخاصة التي لها أثر قانوني يستهدف تقييد الأهلية القانونية للمرأة باطلة ولاغية.
- ٤ - تمنح الدول الأطراف الرجل والمرأة نفس الحقوق فيما يتعلق بالقانون المتصل بحركة الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم.

المساواة للرجل والمرأة

- ١٥-١ تنص المادة ١٢ من دستور سنغافورة على أن "جميع الأشخاص متساوون أمام القانون ويحق لهم حماية القانون على قدم المساواة"

استعراض للتعديلات الأخيرة

- ١٥-٢ فيما يلي موجز للتغييرات التي أدخلت على قوانين سنغافورة منذ تقديم التقرير الدوري الثالث:

- تعديل على قانون العقوبات لتعزيز حماية الشباب إزاء استغلال الجنس لأغراض تجارية في سنغافورة وفي بلدان أخرى (يرجى الرجوع إلى المادة ٦ بشأن "قمع استغلال المرأة" للاطلاع على مزيد من التفاصيل).
- تعديل على قانون صندوق الادّخار المركزي بشأن تقسيم الأصول الزوجية (يرجى الاطلاع على المادة ١٦ بشأن "الزواج والحياة الأسرية" للاطلاع على مزيد من التفاصيل).
- تعديل على قانون العقوبات بشأن وضع استثناءات في مجال الحصانة الزوجية (يرجى الرجوع إلى المادة ١٦ بشأن "الزواج والحياة الأسرية" للاطلاع على مزيد من التفاصيل).

نظام السلطة القضائية

- ٣-١٥ تتمتع سنغافورة بالسمعة الدولية بما لديها من نظام طاهر وفعال للسلطة القضائية، التي ساهمت بدرجة هامة في النجاح الاقتصادي وذلك بتدعيم ثقة المستثمر في البلد. وعلى سبيل المثال فإن الحولية العالمية للقدرة التنافسية التابعة لمعهد تنمية الإدارة الذي يتخذ مكانه في سويسرا، صنّفت سنغافورة بصفة مستمرة في أعلى مركزين تحت عنصر "الإطار القانوني السليم". وقد صنّفت الشركة الاستشارية لتقييم المخاطر السياسية والاقتصادية الموجودة في هونغ كونغ سنغافورة بأنها الكيان الاقتصادي الذي يتمتع بأدنى قدر من المخاطرة في آسيا. ومنذ ١٩٦٦، كانت سنغافورة بين أعلى مركزين فيما يتعلق "بجودة النظم القضائية والقانونية".
- ٤-١٥ وتتاح المزايا المباشرة وغير المباشرة لوجود نظام سليم وفعال وخال من الفساد بالنسبة لجميع السنغافوريين بغض النظر عن الجنس أو العمر أو الأصل العرقي.

الهيئات الرئيسية المشرفة على المسائل المتصلة بالقانون

- ٥-١٥ في سنغافورة توجد هيئتان رئيسيتان تتعاملان مع أمور القانون. وإحدى هاتين الهيئتين هي وزارة القانون التي تساعد على خلق مناخ رائع لقطاع الأعمال في سنغافورة وتحافظ عليه وتعزّزه، من خلال تنفيذ سياسات سليمة وقانونية تتسم بالشفافية.
- ٦-١٥ والهيئة الأخرى هي جمعية القانون في سنغافورة، والتي تخدم أعضائها والمجتمع المحلي بالمحافظة على رابطة مختصة ومستقلة للمحامين للدفاع عن سيادة القانون وتكفل

وصول عامة الجمهور إلى العدالة. وقد أصدرت الجمعية مؤخراً دليلاً بأسماء المحامين وبالممارسات القانونية في سنغافورة، مما يجعل من المناسب للمواطنين البحث عن هؤلاء المحامين.

محكمة الأسرة

الخدمات الاجتماعية والقانونية والطبية

٧-١٥ أنشئ مركز الأسرة وقضاء الأحداث في آذار/مارس ٢٠٠٢ لإسداء خدمات المشورة وللاضطلاع ببرامج تتعلق بالأفراد والأسر. ويدير المركز موظفون مهنيون من مختلف التخصصات (أخصائيو اجتماعيون وأخصائيو نفسانيون ومستشارون و مترجمون - وسطاء) في مجالات الزواج والطلاق والعنف العائلي، وإساءة استعمال المواد المخدرة، والقضاء على العنف ورعاية الشباب. إضافة إلى ذلك، يعتبر هذا المركز خدمات مجمعة في بقعة واحدة - ويضم الوحدة المعنية بتشكيل الأسرة وحمايتها - التي تقدّم خدمات متخصصة ومساعدات إلى ضحايا العنف العائلي.

إمكانية الحصول على الخدمات

٨-١٥ جعلت محكمة الأسرة من الأمور المريحة جداً لأفراد الجمهور الحصول على خدماتها. وعلى سبيل المثال، سجلّ الأسرة مفتوح في أيام السبت وذلك للعناية بتقديم خدمات للشعب العامل. وثمة مثال آخر وهو وجود خدمة الوصلة باستخدام الفيديو في ثلاثة وكالات معيّنة تستند إلى المجتمع المحلي فيما يتعلق بالأشخاص الذين لا يستطيعون زيارة محكمة الأسرة لتقديم شكاواهم.

٩-١٥ ويقدم الموقع الشبكي لمحكمة الأسرة موارد على بُعد استخدام نقرة واحدة بشأن الإجراءات وقضايا القانون العام، ويقدم كذلك تحديثات بشأن جلسات الاستماع. إضافة إلى ذلك، توجد مجموعة للمتقاضين بصفتهم الشخصية وهي تقدّم معلومات أساسية بشأن قواعد السلوك والإجراءات في المحكمة وتعتبر ذات فائدة للأطراف الذين لا يمثلهم محامون. وهذه المجموعة ومعلومات الموقع الشبكي للمحكمة تعتبر متاحة في نسخة ورقية.

الرابطة السنغافورية للمحاميات

١٠-١٥ بالإضافة إلى محكمة الأسرة، تلعب الرابطة السنغافورية للمحاميات دوراً هاماً في تعزيز تثقيف الجمهور بشأن المسائل القانونية. وهي تواصل إزالة غموض القانون

بالنسبة للأشخاص العاديين بإجراء أحاديث وحلقات دراسية ومحافل وعيادات قانونية مجانية، إلى جانب الإسهام بتقديم المشورة والرأي النافذ في دورات حوار على مستوى المجتمع المحلي.

١٥-١١ وفي سنة ٢٠٠٥، نشرت الرابطة السنغافورية للمحاميات كتاباً بعنوان 'المراهقون والقانون'. وبدعم من وزارة التعليم، قامت الرابطة المذكورة بإجراء مقابلات شخصية مع ما يزيد على مائة طالبة في المدارس الثانوية وأدرجت اهتماماتهن بشأن القانون وملاحظتهن عما يحويه هذا المطبوع من قوانين. وفي ١٣ تموز/يوليه ٢٠٠٧، أصدر كتاب بعنوان "والدي العزيزة والوالدي العزيز، لا تجعلني أسخط على حالي - طفل ضحية الطلاق يجهر بالقول" وذلك في حديث قانوني بشأن الطلاق قامت بتنظيمه الرابطة السنغافورية للمحاميات. ووُزِعَ الكتاب على المحاكم وعلى منظمات الرعاية الطوعية وعلى المدارس والشركات القانونية.

١٥-١٢ وتقدم الرابطة السنغافورية للمحاميات الاستشارة القانونية مجاناً في ١١ مركزاً من المراكز المجتمعية المحلية وفي محكمة الأسرة. ونُظِّمَت حلقة دراسية جماهيرية نظمتهما الرابطة المذكور في تموز/يوليه ٢٠٠٧ في المحاكم الأقل درجة. وشهد الحلقة الدراسية القانونية المجانية التي استمرت ساعتين محامون ومستشارون لشؤون الأسرة وناقشوا القوانين بشأن الطلاق، وتقديم المشورة القانونية بشأن المسائل الخاصة برعاية الأطفال والتراعات.

١٥-١٣ وتجاب الرابطة السنغافورية للمحاميات على التساؤلات القانونية من عامة الجمهور عن طريق نشر أعمدة قانونية في وسائل الإعلام وفي المطبوعات مثل ليانه وانباو، وتاميل موراسو، وهير وورلد وفي المجلة النسائية الأسبوعية في سنغافورة وفي برنامج إذاعي "أنت والقانون" على إذاعة ميديا كورب (Radio 93.8 LIVE).

افتتاح عيادات قانونية على مستوى المجتمعات المحلية

١٥-١٤ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧، أصدرت وزارة القانون، بالتعاون مع الجمعية القانونية لسنغافورة، وأكاديمية القانون في سنغافورة، ومجالس التنمية المجتمعية في جنوب شرق وشمال غرب البلد، مشروعاً تجريبياً لتقديم المشورة القانونية المجانية للسنغافوريين المعوزين وللمقيمين الدائمين.

١٥-١٥ والعيادات القانونية التي تسمى عيادات قانونية مجتمعية، مزودة بموظفين من محامين متطوعين من جمعية القانون. وتقدم العيادات القانونية المجتمعية المشورة القانونية

الأساسية المجانية بشأن المسائل الشخصية (مثل قانون الأسرة، وقانون الأحداث، والقانون الجنائي والإفلاس).

المادة ١٦: الزواج والحياة الأسرية

١ - تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في جميع المسائل المتصلة بالزواج والعلاقات الأسرية، وبوجه خاص تكفل، على أساس تساوي الرجل والمرأة، ما يلي:

(أ) نفس الحق في الدخول في زواج؛

(ب) نفس الحق في حرية اختيار الزوج وفي عدم الدخول في زواج إلا برضاه/برضاها الحرّ والكامل؛

(ج) نفس الحقوق والمسؤوليات أثناء الزواج وعند حلّه؛

(د) نفس الحقوق والمسؤوليات كوالدين، بغض النظر عن حالتها الزوجية، في المسائل المتعلقة بأطفالهما؛ وتكون مصالح الأطفال هي الراجحة في جميع الحالات؛

(هـ) نفس الحقوق في البتّ بحرية وعلى نحو مسؤول في عدد أطفالهما والفترة الفاصلة ما بين إنجاب طفل وآخر، وفي توفر إمكانيّة الحصول على ما يُمكنُهما من ممارسة هذه الحقوق من معلومات، وتثقيف، ووسائل؛

(و) نفس الحقوق والمسؤوليات فيما يتعلق بالولاية والقوامة والوصاية على الأطفال وبتبنيهم، أو ما أشبه ذلك من المؤسسات حيث توجد هذه المفاهيم في التشريع الوطني؛ وتكون مصالح الأطفال هي الراجحة في جميع الحالات؛

(ز) نفس الحقوق الشخصية بوصفهما زوجا وزوجة، بما في ذلك الحق في اختيار اسم الأسرة، والمهنة، والحرفة؛

(ح) نفس الحقوق لكلا الزوجين فيما يتعلق بملكية الممتلكات، واقتنائها، وتصريف شؤونها، وإدارتها، والتمتع بها، والتصرف فيها، سواء بلا مقابل أو مقابل عوض ذي قيمة.

٢ - لا يكون لخطوبة الطفل أو زواجه أي أثر قانوني، وتُتخذ جميع الإجراءات اللازمة، بما فيها التشريع، لتحديد حدّ أدنى لسنّ الزواج، ولجعل تسجيل الزيجات في سجل رسمي إلزاميا.

حالة الأسرة في سنغافورة

١-١٦ ما زالت وحدة الأسرة في سنغافورة قوية. فمعظم الأشخاص الذين شملهم الاستقصاء في المواقف الاجتماعية بشأن السنغافوريين في سنة ٢٠٠٥ يقولون إن أسرهم ما تزال مترابطة جيداً رغم أنهم يتحملون مطالب الحياة اليومية المتزايدة الوطأة. وبشكل عام، ما زال السنغافوريون لديهم مواقف وقيَم مناصرة للأسرة.

٢-١٦ ومع ذلك، هناك بضعة اتجاهات ناشئة أصبحت تدعو لبعض القلق. الاتجاه الأول هو أن مزيداً من السنغافوريين يختارون البقاء دون زواج، وبالنسبة للذين يتزوجون فإنهم يفعلون ذلك في مرحلة متأخرة من العمر. والشريكان المتزوجان يعملان أيضاً على تأجيل إنجاب الأطفال.

٣-١٦ وثمة اتجاه آخر وهو أن عدد المطلّقين والمطلّقات آخذ في الازدياد. وهذه الزيادة ساهمت فيها أساساً حالات الزواج التي تنتهي قبل حلول الذكرى الخامسة أو زيجات أصحاب "العش الخالي" (أي الشريكان المتزوجان المسنان اللذان كبر أطفالهما).

مجموعة التدابير الخاصة بالزواج والوالدية لسنة ٢٠٠٨

٤-١٦ يُعتبر الزواج والأسرة من الخيارات الشخصية. وبغية تمكين السنغافوريين من اتخاذ خيارات مدروسة بشأن الحياة ودعم الأسرة في القيام بأدوارها ووظائفها، شرعت الحكومة في تنفيذ كثير من السياسات والبرامج بهدف دعم تكوين الأسرة ونمائها. وتعتبر مجموعة التدابير الخاصة بالزواج والوالدية جزءاً من جهود الحكومة لدعم السنغافوريين في جهودهم لتكوين أسرة.

٥-١٦ والتدابير المتخذة هي كما يلي:

- تعزيز فرص التفاعل الاجتماعي بالنسبة لغير المتزوجين؛
- تعزيز الدعم المالي للآباء والأمهات؛
- تعزيز خيارات الإجازة (يرجى الرجوع للمادة ١١ 'بشأن العمالة' من أجل الاطلاع على مزيد من التفاصيل)؛
- التعليم الجيد والرعاية الجيدة والميسورة أثناء الطفولة المبكرة (يرجى الرجوع إلى المادة ١١ 'بشأن العمالة' للاطلاع على مزيد من التفاصيل)؛

- الدعم من أجل علاج الخصوبة (يرجى الرجوع إلى المادة ١٢ بشأن 'الصحة' للاطلاع على مزيد من التفاصيل).

تعزيز فرص التفاعل الاجتماعي فيما يتعلق بغير المتزوجين

١٦-٦ يعْتَبَر تيسير إتاحة مزيد من الفرص للتفاعل الاجتماعي شيئاً هاماً لمساعدة النساء والرجال غير المتزوجين على توسيع شبكة اتصالاتهم وأصدقائهم وإيجاد شريك حياة مناسبة^(٢٦) إذا ما رغب هؤلاء في ذلك. وقد نُفِّذت المبادرات التالية من آب/أغسطس ٢٠٠٨ للعمل في سبيل تحقيق هذه الغاية:

- اندماج وكالتين حكوميتين قائمتين تقدّمان خدمات التعارف بين الجنسين والقيام بدور الخاطبة بين رجل وامرأة لغرض الزواج - وهما وحدة التنمية الاجتماعية للخرابين وخدمة التنمية الاجتماعية لغير الخرابيين، بغية تدعيم أوجه التآزر بين الجهتين. وسوف تقوم الوحدة المدججة الجديدة بتدعيم صناعة خدمات التعارف الخاصة بين الجنسين، وذلك برفع مستويات المهنية الوظيفية وإقرار أفضل الممارسات.
- إدخال برامج في وقت مبكر في المؤسسات التعليمية مثل الكليات التمهيديّة ومعاهد التعليم الفني وذلك لغرس أنماط التفكير الإيجابية إزاء النفس واحترام نوع الجنس المقابل والعلاقات الأسرية. وسوف يتعلّم هؤلاء كيف يفهمون ويقدرّون ويحترمون الفوارق الجنسية والشراكة.
- إنشاء شبكة قوية من موظفي التنمية الاجتماعية لتيسير فرص التفاعل الاجتماعي لغير المتزوجين في مختلف نقاط التلامس، مثل الوكالات الحكومية، والمنظمات المجتمعية المحلية والشركات الخاصة.

تعزيز الدعم المالي للآباء والأمهات

١٦-٧ فيما يلي التدابير المحسّنة:

- استخدام الإجراء الخاص بالخصم الضريبي للوالدية بمبلغ ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري للطفل الأول، وإبقاء مبلغ ١٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري كخصم

(٢٦) في دراسة أجرتها وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية بشأن مواقف غير المتزوجين إزاء الخطوبة والزواج، أشار ٧٢ في المائة من غير المتزوجين أنهم يريدون مزيداً من الفرص للقاء أصدقاء جدد من الجنس الآخر.

ضريبي للوالدية بالنسبة للطفل الثاني ومبلغ ٢٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري للطفل الثالث والرابع؛ وتجاوز نطاق ٢٠ ٠٠٠ دولار كخصم ضريبي للوالدية لكل طفل بعد المولود الرابع.

- زيادة في إعانة الطفل من المبلغ الحالي وقدره ٢ ٠٠٠ دولار سنغافوري لكل طفل إلى مبلغ ٤ ٠٠٠ دولار سنغافوري لكل طفل وإعانة للطفل المعاق من مبلغ ٣ ٠٠٠ دولار الحالي لكل طفل إلى مبلغ ٥ ٥٠٠ دولار سنغافوري لكل طفل فيما يتعلق بجميع طلبات المواليد.
- زيادة في إعانة طفل الأم العاملة إلى ١٥ في المائة، و ٢٠ في المائة و ٢٥ في المائة وزيادة ٢٥ في المائة من دخل الأم للأطفال من الأول إلى الرابع على التوالي (أي بزيادة عن ٥ في المائة و ١٥ في المائة و ٢٠ في المائة و ٢٥ في المائة حالياً)، وتتسع لتشمل كل طفل بعد المولود الرابع بنسبة ٢٥ في المائة. والحد الأقصى لمجموع الإعانات بالنسبة لإعانة طفل الأم العاملة وإعانة الطفل/الطفل المعاق ارتفع من المبلغ ٢٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري حالياً إلى ٥٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري لكل طفل^(٢٧).
- زيادة في منحة المولود^(٢٨) وهي منحة نقدية للمولود الأول والثاني من ٣ ٠٠٠ دولار سنغافوري إلى ٤ ٠٠٠ دولار سنغافوري.
- توسيع نطاق حساب تنشئة الطفل في إطار منحة المولود^(٢٩) ليشمل حالات المواليد الأولى، مع مشاركة الحكومة في التمويل بحد أقصى ٦ ٠٠٠ دولار سنغافوري.

(٢٧) بالنسبة للأشخاص الذين لديهم أكثر من أربعة أطفال، تصل النسب المئوية التراكمية لإعانة الطفل للأم العاملة إلى ١٠٠ في المائة. ومع ذلك بالنسبة للأشخاص ذوي الدخل المرتفعة الذين لديهم أسر كبيرة لأهم محدودون بسبب الحد الأقصى بالدولار ولن يصلوا إلى نسبة ١٠٠ في المائة من دخلهم، يمكن أن يستمروا في المطالبة بإعانة الطفل للأم العاملة بالنسبة لطفلهم الخامس وما بعده (مع مراعاة الحد الأقصى بالدولار لكل طفل).

(٢٨) خطة منحة المولود - أُدخِلت في نيسان/أبريل ٢٠٠١ وهي تساعد الأسر على تخفيف التكاليف المالية لتنشئة الأطفال. وهي تشمل منحة نقدية وعنصرًا للمشاركة في المدخرات.

(٢٩) يعتبر حساب تنشئة الطفل في إطار منحة المولود حساباً مشتركاً في المدخرات ويستطيع الوالدان فتحه لأطفالهم في بنوك معينة. وتقوم الحكومة بدفع مقابل ذلك دولاراً بدولار في المبلغ الذي يودعه الوالدان في الحساب، حتى يبلغ حداً أقصى.

تعزيز خيارات الإجازة

١٦-٨ فيما يلي أحدث تدابير الزواج والوالدية التي نُفذت في ١٧ آب/أغسطس ٢٠٠٨:

- إجازة أمومة بأجر لفترة ١٦ أسبوعاً لجميع حالات مواليد المواطنين، مع خيار أن تؤخذ الأسابيع الثمانية الأخيرة من إجازة الأمومة على مدى ١٢ شهراً. وهذا يعطي الأمهات العاملات مزيداً من الوقت لاسترداد العافية بعد المخاض، والارتباط بمواليدهم ووضع ترتيبات منزلية جديدة قبل العودة إلى العمل. وهذا يعتبر تحسناً عن التدبير السابق حيث كانت الأمهات يحق لها ١٢ أسبوعاً فقط من إجازة الأمومة بأجر للولادات الأربعة الأولى.
- إجازة لرعاية الرضيع بدون أجر لمدة ستة أيام لكل سنة ولكل والد من الوالدين حتى يبلغ الطفل عامين. وهذا سوف يعطي الآباء والأمهات على السواء وقتاً إضافياً لقضائه مع أطفالهم الصغار ورعايتهم. ويعتبر من الأهمية أيضاً أن تتاح للأب الفرصة لمشاركة مسؤولية الرعاية ودعم الأم أثناء هذه الفترة.
- أما الأمهات غير المتزوجات واللاتي يتزوجن أباً لطفل سنغافوري خلال ستة شهور من الولادة لمن إجازة أمومة بأجر. وهذا التغيير في السياسة بدأ سريانه في ١ آذار/مارس ٢٠٠٧. وبموجب مجموعة التدابير الجديدة الخاصة بالزواج والوالدية الصادرة في سنة ٢٠٠٨، جرى تمديد فترة الستة شهور إلى ١٢ شهراً.
- وجرى تمديد إجازة رعاية الطفل بأجر من يومين إلى ستة أيام في السنة لكل واحد من الوالدين حتى يبلغ الطفل عامه السابع، على أن تدفع الحكومة الأيام الثلاثة الأخيرة. ولما كان الوالد والوالدة يعملان ويستطيعان أخذ إجازة، فسوف تتمتع الأم باستحقاق دعم زوجها لرعاية طفلها عندما تتعطل الترتيبات العادية لرعاية الطفل أو عندما يمرض الطفل. ويكون للأسرة الخيار في أن تقرّر ما إذا كان أحد الوالدين أو كلاهما يأخذان الإجازة متوقفاً ذلك على التزامهما في العمل.

القوانين التي تنظم الزواج والطلاق

٩-١٦ نظراً لأن سنغافورة مجتمع متعدد الأديان، فإن لديها قانونين مستقلين ينظمان الزواج والطلاق، أحدهما هو الشرع الإسلامي على الوجه الذي جرى تشريعه بموجب "قانون تطبيق الشرع الإسلامي"، والآخر هو ميثاق المرأة (ولمزيد من التفاصيل، يرجى قراءة الجزء الأول بشأن "ميثاق المرأة في سنغافورة").

تعديل قانون صندوق الادخار المركزي: تقسيم الأصول الزوجية

١٠-١٦ ساهمت التغييرات المدخلة على خطة صندوق الادخار المركزي في أن أصبح من الأيسر بالنسبة للشريكين المطلقين أن يفتسما أصولهما الزوجية بشكل عادل. فاعتباراً من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ ليس لأي زوج سابق بعد ذلك أن ينتظر حتى يبلغ زوجها/زوجته ٥٥ سنة من العمر قبل أن يسحب أمواله المدخرة في صندوق الادخار المركزي. ويمكن الآن القيام بالتحويل الفوري للنقود المحتسبة في صندوق الادخار المركزي إلى حساب الزوجة السابقة.

تعديل على قانون العقوبات: استثناءات للحصانة الزوجية

١١-١٦ نظراً للوضع المتغير للمرأة، والطبيعة المتطورة للعلاقة الزوجية والاتجاه في كثير من البلدان نحو إلغاء الحصانة الزوجية، وأُعيد النظر في الإبقاء على الحصانة الزوجية. وتعديل قانون العقوبات الذي بدأ سريانه في ١ شباط/فبراير ٢٠٠٨، اعتمدت سنغافورة نهجاً مُعيارياً بتجريم أي زوج يدخل في علاقة زوجية بغير التراضي، أي سحب الحصانة الزوجية، إذا حدث ما يلي:

(أ) تعيش الزوجة بعيداً عن زوجها بحكم مؤقت بالطلاق و/أو الإلغاء ليس نهائياً؛

(ب) تعيش الزوجة منفصلة عن زوجها بحكم انفصال قضائي أو باتفاق كتابي بالانفصال؛

(ج) الزوجة تعيش منفصلة عن زوجها وشرع في اتخاذ إجراءات الدعوى (لكنها لم توقف ولم تفض) فيما يتعلق بالطلاق أو البطلان أو الانفصال القضائي.

(د) سريان أمر زجري من المحكمة يفيد تقييد الزوج عن ممارسة اتصال جنسي مع زوجته؛

(هـ) سريان أمر حماية أو أمر مستعجل ضد الزوج لصالح زوجته؛

(و) الزوجة تعيش منفصلة عن زوجها، وشرع في إجراءات الدعوى (بيد أنها لم توقف أو تفض) فيما يتعلق بأمر حماية أو/أمر مستعجل لصالح الزوجة.

١٦-١٢ وكان القانون السابق في حاجة إلى مزيد، نظراً لأن أي زوج يمنح إعفاء غير مشروط من جريمة اغتصاب زوجته بغض النظر عن الكيفية غير المعقولة التي ربما تصرف بها. بيد أن التعديل أقر بضرورة إقامة توازن بين حاجات المرأة التي تطلب الحماية والشواغل العامة بشأن حقوق الزوجية والتعبير عن الصلة الوثيقة في الزواج. فالغاء الحصانة الزوجية تماماً قد يغيّر معالم الزواج بأكملها في مجتمعنا. ومن ثم تتيح التعديلات في قانون العقوبات الحماية الضرورية للنساء اللاتي تقف زيجتهن، من الناحية العملية، على حافة انهيار أو أنها انهارت. ومن الواضح أن هذه التعديلات تشير إلى أن موافقتها على العلاقات الزوجية قد سُحبت.

١٦-١٣ ويتيح هذا النهج لنا الإبقاء على الحصانة الزوجية في الزواج، في حين أن القانون في الوقت نفسه يجرم إرغام الزوج زوجته على إتيان اتصال جنسي على غير رغبتها في ظل الاستثناءات المذكورة عاليه.

١٦-١٤ وهذا الحكم الجديد فيما يتعلق بالمرأة متاح للجميع، سواء كن في حالات زواج إسلامي أو غير إسلامي. إضافة إلى ذلك ترجع الإشارة إلى الإجراءات الزوجية في حالات الاستثناء إلى الإجراءات الزوجية المحلية والأجنبية على السواء.

الشريعة في سنغافورة

١٦-١٥ الطائفة الإسلامية في سنغافورة ملتزمة بالممارسات الإسلامية التقدمية كجزء من هويتها الدينية في سنغافورة المعاصرة. ويتوافق مع هذا النمط من التفكير تطور القانون الإسلامي أو قانون الشريعة باستمرار مع تغيّر مجتمع سنغافورة.

تعديل الحد الأدنى لسن الزواج

١٦-١٦ في سنة ٢٠٠٨، أدخلت تعديلات على تنفيذ الشرع الإسلامي لزيادة الحد الأدنى لسن الزواج من ١٦ إلى ١٨ سنة للإناث المسلمات. وهذا يتفق مع الحد الأدنى لسن الزواج بالنسبة للمسلمين مع ذلك الحد لغير المسلمين. وأي مسلم يقل عمره عن ١٨ سنة ويرغب في الزواج عليه، مثل نظرائه غير المسلمين، أن يتقدم بطلب للحصول على تصريح خاص للزواج قبل أن يستطيع هذا الشخص الزواج.

المرونة في الإدارة القانونية

الإعالة/أوامر الحماية

١٦-١٧ فيما يتعلق بالإعالة أثناء الزواج لإعالة الزوجة وأطفالها، للمرأة المسلمة اختيار أن تتقدم إلى المحكمة الشرعية أو إلى محكمة الأسرة. ويجوز لها أيضاً أن تتقدم إلى محكمة الأسرة للحصول على أمر بالحماية الخاصة، أو أمر بإبعاد الزوج عن منزل الزوجية أو أمر مستعجل ضد زوجها الذي يمارس ارتكاب العنف.

رعاية الأطفال/التصرف في الممتلكات أو تقسيمها عند الطلاق

١٦-١٨ أصبح نفس الحكم الخاص بالاختيار بين اللجوء إلى المحكمة الشرعية أو محكمة الأسرة متاحاً للمرأة المسلمة التي تحتاج إلى أن تسوي مسائل متعلقة بالطلاق. فإذا اختارت أي امرأة تسوية المسائل في محكمة الأسرة، يمكن لها أن تتقدم إلى محكمة الشرعية للحصول على إذن. ومع ذلك إذا أرادت هي وعشيرها سماع الأمور لدى محكمة الأسرة، لا يستلزم الأمر إعطاء إذن.

تنفيذ أوامر المحاكم الشرعية

١٦-١٩ عدل قانون الشريعة الإسلامية لجعله أيسر بالنسبة للمرأة المسلمة لإنفاذ أوامر أصدرتها المحكمة الشرعية. فأوامر المحكمة الشرعية لم تعد تحتاج إلى تسجيلها في محكمة محلية قبل أن تصبح قابلة للنفاذ. وسوف توفر إزالة الإجراءات الخاص بالتسجيل على المرأة المسلمة الوقت والمال. فالمرأة المسلمة مثلها مثل المرأة غير المسلمة ربما تبدأ إجراءات التنفيذ في محكمة الأسرة دون مزيد من إجراءات التسجيل ضد زوجها السابق الذي قَصَّر عن تسديد المبالغ التي أمرت بها المحكمة. وسوف تواصل حكومة سنغافورة إعادة النظر وتعديل القوانين كلما كان ذلك ضرورياً.

١٦-٢٠ ويستطيع الأفراد تقديم شكوى لقاضي الصلح في المحكمة المحلية بسبب الإخلال بأوامر المحكمة الشرعية. فالإخلال بأوامر المحكمة الشرعية يعتبر فعلاً مخالفاً ويتعرض المخالف عند الإدانة للسجن لفترة تتجاوز ستة أشهر.

تعيين المرأة في مناصب هامة

١٦-٢١ في آب/أغسطس ٢٠٠٦، صدرت فتوى (وهي حكم ديني إسلامي) من لجنة الفتوى تتيح تعيين المرأة كأعضاء في مجلس الاستئناف الشرعي. وفي ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨، عُينت ثلاث مسلمات كأعضاء في مجلس الاستئناف: السيدة

هرينة بنت عبد اللطيف، رئيسة إدارة الشريعة، في مدرسة الجنيد الإسلامية؛ والسيدة حميدة بنت إبراهيم، قاضية محلية في المحاكم الأقل درجة؛ والسيدة فريدة عرياني بنت بيرين، كبيرة المسؤولين القانونيين التنفيذيين في مجلس الإسكان والتنمية. وتم تعيينهن لفترة سنتين اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨ إلى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩.

١٦-٢٢ إضافة إلى ذلك، عُيّنَت السيدة أمينة بنت عبد الغني في ٢ أيار/مايو ٢٠٠٧ أمينة سجل المحكمة الشرعية.

١٦-٢٣ ويتيح إدراج النساء كأعضاء في مجلس الاستئناف وتعيين امرأة أمينة سجل المحكمة الشرعية المجال لمنظور المرأة في قضايا الزواج والطلاق. وهذا يمثل معلماً في مرحلة هامة في دخول المرأة إلى نظام السلطة القضائية الإسلامية في سنغافورة. فإدراج المرأة في نظام السلطة القضائية الشرعية العليا تهيئ المجال لإدراج المرأة في المحاكم الأقل درجة.

١٦-٢٤ وقد حدثت علامة فارقة أيضاً في الآونة الأخيرة في تقرير السياسة الخاصة بالمسلمين. فالأول مرة، جرى تعيين امرأة مسلمة عضواً في المجلس الديني الإسلامي لسنغافورة (وهو أعلى سلطة لتقرير السياسات لسنغافورة). والسيدة زوريدة بنت عبد الله، الأمرة السابقة لمقر شعبة جورونغ لقوة الشرطة السنغافورية، وهي حالياً المسؤولة التنفيذية الرئيسية لجماعة العون الذاتي الملاوية الإسلامية^(٣٠) وهي أيضاً عضو في المجلس الوطني لمكافحة إساءة استعمال المخدرات. ويعتبر تعيينها تطوراً هاماً جداً نظراً لأن منظور المرأة سينعكس بشكل أفضل في تقرير السياسات بالنسبة للطائفة المسلمة في سنغافورة.

مواكبة التغييرات: لجنة الفتوى

١٦-٢٥ تتباين ممارسة الشريعة الإسلامية فيما بين البلدان ويراقب المجلس الديني الإسلامي هذه التباينات والتطورات. وتجتمع لجنة الفتوى^(٣١) التابعة للمجلس الديني الإسلامي

(٣٠) بياسان منداكي هي جماعة عون ذاتي ملايوية - إسلامية. وفي سنغافورة توجد جماعة عون ذاتي من هذا النوع لكل جماعة عرقية.

(٣١) لجنة الفتوى هيئة مستقلة مؤلفة من علماء مسلمين يعينهم المجلس الديني الإسلامي للتداول بشأن القضايا الجديدة التي تمس تطبيق الشريعة.

بانظام لمناقشة نقط الشريعة ولوضع توصيات بشأن التدابير الجديدة التي من شأنها مواجهة تحديات هذه التغييرات وتدافع عن المبادئ الإسلامية والفلسفة القانونية.

الجزء السادس

المادة ٢٤ - التزام الدول الأطراف

تتعهد الدول الأطراف باتخاذ جميع ما يلزم على الصعيد الوطني من تدابير ترمي إلى تحقيق الأعمال الكامل للحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية.

المرأة والعنف العائلي

٢٤-١ لا تتهاون الحكومة السنغافورية مع العنف العائلي. وتسعى سنغافورة، من خلال نهج "كثرة الأيدي المساعدة" إلى إيجاد بيئة خالية من العنف للأسر، بيئة تكون آمنة ومستقرة وداعمة.

٢٤-٢ وخلال السنوات العشر الماضية، غيرت سنغافورة الطريقة التي واجهت بها العنف العائلي. فاليوم توجد شبكة شاملة وجامعة من الخدمات التي مكنتنا من بناء بيئة آمنة تنشأ فيها أسرنا وأطفالنا. وفي الجهود التي بذلتها سنغافورة في سنة ٢٠٠٦ في معالجة العنف العائلي سُجّلت في المنشور "حماية الأسر من العنف: تجربة سنغافورة" وهذا يوافق السنة العاشرة لانضمام سنغافورة إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وإنشاء المنظومة الوطنية للاتصالات الشبكية بشأن العنف العائلي. وتتاح الآن طبعة ٢٠٠٧ من هذا المنشور على الموقع الشبكي http://app.mcys.gov.sg/web/serv_reports_faml.asp.

التشريعات بشأن الاغتصاب في إطار الزواج

٢٤-٣ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧ جرى تعديل قانون العقوبات لتجريم ممارسة الجنس قسراً على الزوجة أو الزوج وهو القانون الذي صدر بأمر الحماية الشخصية ضد الزوج مرتكب الفعل المخلل. ونص القانون على حماية إضافية لضحايا العنف الزوجي وبدأ نفاذه في شباط/فبراير ٢٠٠٨.

المنابر المشتركة بين الوكالات

٢٤-٤ من المنابر الرئيسية لمعالجة العنف العائلي في سنغافورة "فريق الحوار المعني بالعنف العائلي"، الذي أنشئ في عام ٢٠٠١. ويشارك في رئاسة الفريق وزارة التنمية

المجتمعية للشباب والألعاب الرياضية وقوة الشرطة السنغافورية. ويتألف فريق الحوار هذا من المحاكم، والسجون، ووزارة الصحة، ووزارة التعليم، والمجلس الوطني للخدمة الاجتماعية^(٣٢) وكذلك من وكالات للخدمة الاجتماعية مثل جمعية مكافحة العنف العائلي. ويسعى فريق الحوار إلى تيسير إجراءات العمل فيما بين الوكالات، وتنسيق الجهود المبذولة لتثقيف الجمهور وإيجاد أفكار جديدة من أجل التعاون بشأن العنف العائلي.

٥-٢٤ وفي سنة ٢٠٠٣، أنشئت ستة أفرقة عاملة إقليمية معنية بالعنف العائلي، وترأسها منظمات غير حكومية، وذلك لتطويع طاقة المجتمع المحلي لقيادة الأنشطة الإقليمية وفحص الاتجاهات الجديدة على مستوى القواعد الشعبية والتماس طرق جديدة لمعاونة الأسر المتضررة من العنف. ويعيّن رؤساء الأفرقة العاملة أعضاء في فريق الحوار لتقديم الملاحظات إلى فريق الحوار بشأن الثغرات الموجودة في الخدمات.

٦-٢٤ وتواصل قوة الشرطة السنغافورية إجراء حوارات ومشاورات منتظمة مع الأخصائيين الاجتماعيين العاملين لدى وكالات الخدمة الاجتماعية. وترمي الحوارات هذه إلى تحسين إجراءات العمل المشتركة وتوفير مساعدة منسقة لضحايا العنف العائلي. وكان من نتيجة هذه الجهود الموجهة نحو الحوار والاتصالات الشبكية بذل جهود مشتركة في سبيل تثقيف الجمهور في المجتمع وازدياد الانسجام بين ضباط الشرطة والأخصائيين الاجتماعيين. ويمكن مشاهدة هذه النتائج في زيادة إحالات الشرطة لضحايا العنف العائلي إلى وكالات الخدمة الاجتماعية (من ١٧١ إحالة في عام ٢٠٠١ إلى ٨٦٦ إحالة في عام ٢٠٠٧). وأسفرت عن ذلك تدخلات جرت في حينها لتوفير الدعم والرعاية للضحايا ومعظمهم من النساء والأطفال.

٧-٢٤ ومنذ عام ٢٠٠١، تنظّم وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية، هي وشركاؤها بشكل سنوي الندوة الوطنية للاتصالات الشبكية بشأن العنف العائلي وذلك لتدعيم الشراكات وتبادل أفضل الممارسات في مجالات السياسة والممارسة والبحوث. وفي عام ٢٠٠٦، دُعي متكلمون بارزون من البلدان المجاورة لتبادل قوانينهم وبرامجهم وخدماتهم المتعلقة بالأسر التي تعيش في كنف العنف. وفي أيار/مايو ٢٠٠٧، كان عنوان الندوة "الرجال والعنف الأسري: تعبئة الرجال: تعبئة الموارد". وكان من بين المتكلمين الرئيسيين البارزين شخص من الولايات المتحدة

(٣٢) المجلس الوطني للخدمة الاجتماعية هو هيئة شاملة لوحدات الخدمة الاجتماعية في سنغافورة.

ودُعي كذلك خبراء محليون للمشاركة وتبادل برامجهم وخدماتهم بهدف التفاهم وإشراك وتعبئة الرجال لإنهاء العنف العائلي. وأعقب هذا حملة دعائية لمدة أسبوعين في تشرين الثاني/نوفمبر حيث نُظِّمت وسائل الطباعة والتلفزيون والإذاعة والملصقات والبرامج الإذاعية والتلفزيونية على النواصي المحلية، وأحاديث توعية في أماكن العمل كلها نُظِّمت لمد قنوات الاتصال مع الرجال للتوعية.

دور المحاكم الأقل درجة

٢٤-٨ يقوم مركز الأسرة وقضاء الأحداث بالمحاكم الأقل درجة في سنغافورة أيضاً بدور ذي شأن في النهج المنظومي في التعامل مع حالات العنف العائلي في سنغافورة. وقد أنشئت محكمة الأسرة في سنغافورة لأفراد الأسرة للبحث عن انتصاف قانوني بالنسبة لجميع التراعات المتصلة بالأسرة. وباعتبارها محكمة موحدة لشؤون الأسرة وتتناول جميع الإجراءات الأسرية في سنغافورة، فإن اختصاصها يغطي أو يشمل إجراءات التبني، والوصاية، والطلاق، وأوامر الحماية الشخصية، وإنفاذ أوامر النفقة.

الخدمات المتخصصة

٢٤-٩ أعلنت في آذار/مارس ٢٠٠٥ فرقة حماية المسنين باعتبارها لجنة مستمرة معنية بمجالات إيذاء المسنين. وهي تؤدي دوراً رئيساً في توفير التقييم متعدد التخصصات والتدخل لصالح الأسر والمجتمع المحلي.

٢٤-١٠ ويعتبر عدد الحالات المبلغ عنها بشأن إيذاء المسنين غير كبير. هناك حوالي ١٠٠ حالة ادعاء بإساءة معاملة المسنين يبلغ عنها سنوياً. وقد ضوعفت جهود تثقيف الجمهور لتثقيف المسنين بشأن حقوقهم وإبلاغهم بالمجالات المتعلقة بالمساعدة. ويستطيع أي شخص مسن يطلب المساعدة أن يحصل على الخدمات من خلال نقاط اتصال عن طريق المنظومة الوطنية للاتصالات الخاصة بالعنف العائلي، بما في ذلك مراكز الخدمة الأسرية والشرطة والمستشفيات ومحكمة الأسرة.

٢٤-١١ ويتعرض مقدمو الخدمات إلى تدريب منتظم لمعاونتهم على اكتشاف حالات إيذاء المسنين والتدخل لصالحهم. وقد أُعد كُتَيْب بشأن إيذاء المسنين وإهمالهم وذلك لإرشاد مقدمي الخدمات بشأن علامات ومظاهر حالات إساءة في معاملة المسنين.

تثقيف الجمهور

٢٤-١٢ تعمل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية مع وسائل الإعلام والمجلات من أجل تثقيف الجمهور بشأن العنف العائلي من خلال المقالات والإعلانات. واتصف مجال التركيز إلى حد كبير بالطابع الوقائي مع تركيز عملية التعرف على علامات العنف العائلي والحاجة إلى التماس العون في وقت مبكر. وقد وُزعت مواد لتثقيف الجمهور مثل النشرات ومواد إضافية وُزعت على نطاق واسع من خلال المستوصفات ووكالات الخدمات الاجتماعية والشرطة والمكاتب المدارس. وتتاح معلومات عن العون بشأن العنف ما بين الأشخاص على الموقع الشبكي الإلكتروني للمواطنين (www.family.gov.sg/stopfamilyviolence).

٢٤-١٣ وبُذلت جهود لتثقيف الناشئة بشأن العلاقات الصحية للتعرف مع الجنس الآخر بدءاً بالمبادرات التمهيدية قبل الزواج. وتتعاون وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية مع معاهد التعليم العالية (المعاهد الفنية التطبيقية والجامعات) وذلك للمشاركة في إعداد نماذج برامج اختيارية بشأن أنماط التفكير والمهارات المتعلقة بالعلاقات الصحية، وكذلك تدريب المحاضرين والطلاب والمستشارين والمربين على مهارات ميسرة لمعاملة مسائل علاقات الطلاب من خلال دورات منتظمة لتدريب المدرسين. وكانت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية تعمل مع شركاء لزيادة الوعي بالعنف العائلي ومجالات المعاونة في المدارس من خلال مجموعات إعلامية وشرائط فيديو.

٢٤-١٤ وتموّل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية وكالات الخدمة الاجتماعية فيما يتعلق بمشاريعها لتثقيف الجمهور، والتي تشمل معارض إذاعية وتلفزيونية على النواصي المحلية وفي مراكز التسوق، والمستوصفات والمدارس الابتدائية.

٢٤-١٥ ولإنشاء قاعدة أساسية لفهم الثغرات في التراسل الجماهيري الحالي، كلّفت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية بإجراء دراسة لجمع أفكار جماهيرية عن وعي الجمهور بشأن العنف العائلي في الفترة من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٢ إلى كانون الثاني/يناير ٢٠٠٣. وأظهرت الدراسة لتصورات الجمهور عن العنف العائلي أن الأمر يستلزم مزيداً من الدعاية عن طريق وسائل الإعلام لزيادة الوعي بالعنف العائلي ولهذا، جرى منذ سنة ٢٠٠٣ إخراج مزيد من الدعاية عن طريق وسائل

الإعلام الجماهيري وذلك بإصدار الإعلانات وكتابة مقالات تقرّظ في الصحف والمجلات.

٢٤-١٦ وأشارت دراسة المتابعة التي جرت في عام ٢٠٠٧ إلى ظهور تحولات إيجابية في تصورات الجمهور عن العنف العائلي. فقد أصبح الجمهور أقل تهاوناً مع العنف الزوجي بالمقارنة بعام ٢٠٠٣. وأفاد مزيد من المخبين بشعورهم القوي بأن العنف الجسدي جزء غير مقبول في الحياة الزوجية ويعتبر الصفع والعقاب والتهديد بإيذاء الزوج أو الزوجة من أعمال الإيذاء بغض النظر عن تكرار الحادثة. وأجاب عدد أكبر من المخبين بأنهم على وعي بما يشكل عنفاً عاطفياً، واقترح هؤلاء زيادة التوعية بالحماية المقدّمة بموجب القانون.

برامج الاستشارة الإلزامية

٢٤-١٧ تستطيع المحكمة، بموجب البند ٦٥ (٥) من ميثاق المرأة، عند التقدم بطلب للحماية الشخصية، أن تأمر الفاعل، والضحية، و/أو أفراد أسرة الضحية بحضور عملية إسداء الاستشارة. ويعتبر الحضور إلزامياً وقد يشكّل عدم الامتثال ازدياً للمحكمة.

٢٤-١٨ ويدعم برنامج الاستشارة الإلزامية الضحايا وأطفالهم لضمان سلامتهم وحمايتهم، مع إعادة تأهيل الجاني. وتقوم وزارة التنمية المجتمعية والشباب والألعاب الرياضية بتعيين وكالات الخدمة الاجتماعية وتمويلها وذلك لتوفير الاستشارة الإلزامية. وأظهرت الدراسات بشأن معاودة ارتكاب الجريمة ومدى فعالية البرنامج ظهور نتائج إيجابية. وفي عام ٢٠٠٧، أُعد دليل لممارسات برنامج الاستشارة الإلزامية ليُنتفع به المستشارون. ويصف الدليل بالتفصيل الجوانب العملية والفلسفية للاستشارة الإلزامية، وكذلك المعايير المهنية المتوقعة من الوكالات.

٢٤-١٩ وفي السنة نفسها، وضعت خارطة طريق للتدريب لتوجيه ممارسي برنامج الاستشارات الإلزامية، للتعرف على احتياجات التدريب بشأن العنف العائلي. ولزيادة كفاءة المستشارين في التعامل مع قضايا العنف العائلي، أُعد برنامج للتأهيل بشأن الاستشارة الإلزامية بشأن العنف العائلي، وهو يشمل دورات تدريبية أساسية ووسيطية. ويطلب من جميع ممارسي برنامج الاستشارة الإلزامية الحصول على الشهادة قبل حلول عام ٢٠٠٩ قبل أن يسمح لهم بتقديم الاستشارات. وفي نيسان/أبريل ٢٠٠٨، عُرضت الدفعة الأولى المكوّنة من ١٤٨ ممارساً حيث قُدّمت لهم الشهادات بعد حضور ٨٢ ساعة من التدريب في إطار برنامج التأهيل. ويعتبر

برنامج التأهيل علامة بارزة أخرى في منجزات برنامج الاستشارة الإلزامية والتزامنا بتقديم خدمة أفضل لعملائنا.

إحصاءات عن العنف العائلي

٢٤-٢٠ سجل عدد الطلبات المقدمة لإصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية هبوطاً تدريجياً من عام ٢٠٠٣ إلى عام ٢٠٠٧. ويرجى الرجوع إلى الجدول الوارد أدناه لمعرفة عدد طلبات الحماية المذكورة المقدمة في السنة الواحدة.

٢٠٠٧	٢٠٠٦	٢٠٠٥	٢٠٠٤	٢٠٠٣
				الطلبات المقدمة لإصدار أوامر لتوفير الحماية الشخصية
٢ ٥٥٤	٢ ٦٦٧	٢ ٦٩١	٢ ٥٢٢	٢ ٧٨٣

المصدر: المحاكم الأقل درجة، سنغافورة.