

Distr.: General
18 May 2011
Arabic
Original: English

اتفاقية القضاء على جميع
أشكال التمييز ضد المرأة



اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة
الفريق العامل لما قبل الدورة التاسعة والأربعين
٢٩-١١ تموز/يوليه ٢٠١١

الردود على قائمة القضايا والأسئلة المتعلقة بالنظر في التقرير الدوري
الرابع

سنغافورة*

* وفقاً للمعلومات المقدمة إلى الدول الأطراف بشأن إعداد تقاريرها، هذه الوثيقة صادرة دون تحرير رسمي قبل إرسالها إلى دوائر الترجمة في الأمم المتحدة.

لمحة عامة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١ من قائمة القضايا (CEDAW/C/SGP/Q/4)

١ - شملت عملية إعداد التقرير الدوري الرابع المقدم من سنغافورة مشاركة اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وهيئة التنسيق الوطنية للمنظمات النسائية المحلية والمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية ومنظمات نسائية أخرى، وأعضاء اللجنة البرلمانية الحكومية المعنية بالتنمية المجتمعية والشباب والرياضة، وسيدات أعضاء في البرلمان.

٢ - وتشكلت اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في سنة ١٩٩٦ لضمان اتباع نهج حكومي شامل منسق إزاء تنفيذ الاتفاقية على المستوى المحلي. ويرأس اللجنة نائب أمين وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة وهي تضم مسؤولين من الوزارات المختصة وهيئات قانونية. وهذه الهيئات تشمل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة ووزارة الدفاع ووزارة التعليم ووزارة الشؤون الخارجية ووزارة الصحة ووزارة الشؤون الداخلية ووزارة الإعلام والاتصالات والفنون ووزارة القانون ووزارة القوى العاملة ووزارة التنمية الوطنية ومكتب رئيس الوزراء (شعبة الخدمة العامة)، ودوائر المدعي العام والمجلس الديني الإسلامي بسنغافورة، ومحكمة الشريعة وسجل حالات الزواج الإسلامية، ورابطة الشعب. ويعتبر مكتب شؤون المرأة التابع لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة، وهو جهاز وطني معني بالمرأة في سنغافورة، الأمانة للجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويعتبر أعضاء اللجنة الوزارية المشتركة مسؤولين عن تنفيذ وتنسيق المبادرات في نطاق اختصاص وكالاتهم لضمان الامتثال للاتفاقية ومعالجة احتياجات المرأة بشكل أفضل. وتشمل اختصاصات اللجنة الوزارية المعنية بالاتفاقية أيضاً إعداد التقارير الدورية لسنغافورة بشأن الاتفاقية.

٣ - وكما ذكر في الفقرتين ٧-١٦ و ٧-١٧ من تقريرنا الرابع، عُقدت جلسات مشاورية مع منظمات غير حكومية، وأعضاء اللجنة البرلمانية الحكومية المعنية بالتنمية المجتمعية والشباب والرياضة والسيدات أعضاء البرلمان بشأن مشروع التقرير. وأحدثت هذه الجلسات الكثير من المناقشة بشأن تقدّم المرأة في سنغافورة والقضايا التي لا تزال تواجهها المرأة، وكانت طريقة مفيدة للجنة الوزارية المشتركة لكي تظل منشغلة بشكل ناشط بحالة المرأة على أرض الواقع. وجرى إدراج إسهامات من هذه الجلسات في النسخة النهائية من تقريرنا الرابع.

٤ - ولا يشترط قانون سنغافورة أن تُعرض على البرلمان التقارير المقدمة إلى هيئات الأمم المتحدة المنشأة بمعاهدات. وتقوم وزيرة الدولة المعنية بالتنمية المجتمعية والشباب والرياضة بإطلاع مجلس الوزراء على التطورات التي تمس رفاه المرأة وتقدمها.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢ من قائمة القضايا

٥ - نظرت حكومة سنغافورة بجديّة وإمعان في توصيات لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة. وفيما يتعلق بالتحفظ على المادتين ٢ و ١٦، أنشئ فريق عامل يضم ممثلين من المجلس الديني الإسلامي في سنغافورة ومحكمة الشريعة وسجل حالات الزواج الإسلامية في نيسان/أبريل ٢٠٠٨ للنظر في المسألة، مع مراعاة الممارسات الدينية والثقافية للمجتمع المحلي في الملايو والمجتمع المسلم.

٦ - وعقب عدة جولات من المشاورات مع الجماعات النسائية وبعد دراسة دقيقة لأثر التحفظات على المرأة المسلمة، أعربت حكومة سنغافورة عن سرورها أن تذكر أن التحفظ على المادتين ٢ و ١٦ سوف يُسحب في جزء منه لتضييق نطاق تطبيقه. وفي هذا الوقت، ترى حكومة سنغافورة أنه من الضروري الإبقاء على العناصر الأخرى من هذا التحفظ لحماية حقوق الأقليات في ممارسة قانونها الشخصي والديني. وهذا يعتبر ضرورياً للحفاظ على التوازن الدقيق في مجتمع سنغافورة المتعدد الثقافات. ومع ذلك، تعتبر حكومة سنغافورة ملتزمة بعملية مراجعة مستمرة لتلبية احتياجات هيكل متغيّر للسكان.

٧ - وفيما يتعلق بالتحفظ على المادة ١١، الفقرة ١، ترى حكومة سنغافورة أنه من الضروري ومن الأهمية الإبقاء على هذا التحفظ بغية الحفاظ على رفاه المرأة وحماية أجنّتها من بعض المهن الخطيرة. ويعتبر هذا ضرورياً أيضاً في ضوء انخفاض معدل الخصوبة لعدد صغير من السكان وللمعدل الإجمالي المنخفض للخصوبة. ولهذا السبب، تعتبر المرأة على سبيل المثال مستبعدة من بعض المهن الخطيرة في القطاعات العسكرية لتجنّب تجنيد المرأة في مهام قتالية في وقت الأعمال العدائية.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٣ من قائمة القضايا

٨ - تتبع دائرة الإحصاءات في سنغافورة، التابعة للهيئة الوطنية الإحصائية نظاماً لا مركزياً للإحصاءات من خلال وحدات البحوث والإحصاءات في مختلف الوزارات الحكومية والمجالس التشريعية من أجل تجميع البيانات وتحليلها في القطاع العام. وهذا النهج يلبّي بشكل فعّال احتياجات المستعملين فيما يتعلق بالإحصاءات الاقتصادية والاجتماعية الشاملة وهو يتوافق مع إطارنا الخاص باللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على

جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويعتبر كل عضو في اللجنة الوزارية المشتركة مسؤولاً عن تجميع وإعداد وتحليل البيانات التي تتصل بمجالات الاتفاقية تحت مسؤولية الوكالة التابعة لهؤلاء. ويقوم مكتب شؤون المرأة التابع لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بانتظام بإعداد بيانات مصنّفة حسب الجنس من الوكالات الحكومية لرصد تقدّم المرأة والمساواة بين الجنسين في سنغافورة ويقوم بتحديث الإحصاءات الخاصة بالجنسين على موقعه الشبكي^(١).

٩ - وتُعتبر البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس من الأمور الأساسية لسياستنا ولأغراض صياغة البرامج والتنمية والرصد. وعلى سبيل المثال، تقوم وكالات إنفاذ القانون بجمع وتحليل البيانات المصنّفة حسب نوع الجنس لكي تستطيع الحكومة تحديد الفئات المستضعفة والتركيز عليها وعلى حالاتها الخاصة. وتعتبر الدراسة الاستقصائية لقوة العمل التي تجريها وزارة القوى العاملة هي الاستقصاء الرئيسي الذي يُنتج معلومات إحصائية عن الأنشطة الاقتصادية للسكان، بما في ذلك الخصائص التفصيلية للقوى العاملة. ويتسنى بالاستقصاء توليد بيانات مصنّفة حسب نوع الجنس بشأن نطاق عريض من مؤشرات الطاقة البشرية، بما في ذلك معدل مشاركة قوة العمل، ومعدل العمالة ومعدل البطالة، ومعدل اللانشاط اقتصادياً، وساعات العمل المعتادة والدخل.

الإطار الدستوري والتشريعي والمؤسسي

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٤ من قائمة القضايا

١٠ - مبدأ مساواة جميع الأشخاص أمام القانون مكفول في دستور جمهورية سنغافورة. وإلى جانب الدستور، تتمتع حقوق المرأة بالحماية في مختلف بنود التشريعات^(٢) (انظر المرفق ١) التي استعرضت وجرى تحديثها بمرور الوقت.

١١ - وعقب مشاركة سنغافورة في الدورة التاسعة والثلاثين للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في سنة ٢٠٠٧، أُبلغ مجلس الوزراء بالتعليقات الختامية للجنة في ٢٢ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٧. ونُظمت إحاطة إعلامية في ٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧ لإبلاغ عامة الجمهور والجماعات النسائية بالتعليقات الختامية للجنة وشواغلها. ووُضعت معلومات ذات صلة وروابط بشأن الاتفاقية على الموقع الشبكي لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة^(٣).

(١) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن الإحصاءات المعنية بالجنسين على الموقع الشبكي:

<http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/GenderStatistics.aspx>

(٢) يمكن الاطلاع على النص الكامل للإجراءات على الموقع الشبكي المباشر للنظم الأساسية لسنغافورة:

<http://statutes.agc.gov.sg/>

(٣) <http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/CEDAWReports.aspx>

ولمعالجة الشواغل التي أعربت عنها اللجنة، تجتمع اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بانتظام من أجل إدخال تحديثات على الإجراءات المتخذة لاستعراض وتنفيذ السياسات والإجراءات المطروحة في التعليقات الختامية. ويقوم مكتب شؤون المرأة برصد معلومات التحديث. وقد أُدرج ردّ سنغافورة على التعليقات الختامية وبعض النتائج والمبادرات الخاصة بالسياسة العامة في تقريرنا الرابع وفي ردودنا على قائمة القضايا.

١٢ - وفيما يتعلق بالبيان الوارد في الفقرة ٥-١٠ من تقريرنا الرابع، يعتبر نظام سنغافورة القانوني مائلاً في هذا الصدد للاختصاصات القضائية الثنائية الأخرى التي جرت صياغتها على نموذج النظام القانوني البريطاني. ففي الاختصاصات القضائية الثنائية، لا تصبح المعاهدات والاتفاقيات تلقائياً جزءاً من القانون الوطني ما لم يتم إدراجها بالتحديد في النظام القانوني. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن الإطار القانوني لسنغافورة في الجزء الأول، الفقرة ٤-١ إلى ٤-١١ من التقرير الأولي لسنغافورة (CEDAW/C/SGP/1).

١٣ - ويستطيع أي طرف متضرر يكون من رأيها أنها تعرّضت لمعاملة غير عادلة من تدبير تشريعي أو إداري أن تذرّع بكفالة المساواة الواردة في الدستور وذلك برفع قضية أمام المحكمة العليا. وبالإضافة إلى الدستور، يتم تنفيذ أهداف هذه الاتفاقية في قانون سنغافورة من خلال أحكام تشريعية أخرى، من بينها ميثاق المرأة، وقانون العمل والقانون الجنائي. ويجوز لأي طرف متضرر أن يبلغ السلطات المختصة بحدوث انتهاكات، وتقوم هذه السلطات بالتحقيق في الشكوى ثم تتخذ إجراءً لتنفيذ القوانين. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في الفقرات ٢-٤ إلى ٢-٩ من تقريرنا الرابع، وفي الفقرة ٢-٧ من تقريرنا الثالث (CEDAW/C/SGP/3) والجزء الثاني، الفقرتان ٣-١ و ٣-٢ من تقريرنا الأولي.

١٤ - وتؤكد حكومة سنغافورة للجنة أن باهما مفتوح أمام الاقتراحات البناءة فيما يتعلق بتنفيذ هذه الاتفاقية. وسوف تدرس الحكومة أية مقترحات بدقة، آخذة في الاعتبار آثار التعديلات التشريعية المقترحة في سياق الإطار الوطني القائم من أجل تنفيذ هذه الاتفاقية.

الردّ على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٥ من قائمة القضايا

١٥ - سنغافورة لكونها دولة قوامها مدينة صغيرة وليست لديها موارد طبيعية، فإنها تعتمد بشدة على رأسمائها البشري وذلك لتطوير وتعظيم إمكانات كل فرد لديها، بغض النظر عن نوع جنسه. ويعتبر مفهوم المساواة الموضوعية بين الجنسين على أساس الجدارة وتكافؤ الفرص وسبيل الحصول على الموارد الأساسية متأصل لدى كل سنغافوري منذ الشباب من خلال المواد التعليمية والمناهج الدراسية التي لا تأخذ نوع الجنس في الاعتبار.

١٦ - ويعتبر نظام عدم المحاباة والجدارة وتكافؤ الفرص بالنسبة للجميع شيئاً أساسياً للكيفية التي تعمل بها الخدمة المدنية وهو جزء من بيان مهمة الدائرة^(٤). وهذا يشغل مكاناً بارزاً في الدورات التدريبية الإلزامية التي تقوم بها دائرة الخدمة المدنية بالنسبة لجميع الموظفين، بما في ذلك موظفو إنفاذ القوانين والمعلمون. ويجري تدريب جميع موظفي إنفاذ القوانين على التعامل مع المشتبه بهم أو الضحايا من الإناث، وثمة تقيّد شديد بالقوانين والمبادئ التوجيهية ذات الصلة حيثما يُعنى الأمر بمراعاة الاعتبارات الجنسانية. ويسترشد القضاة بمدونة قواعد السلوك^(٥) المتعلقة بالموظفين القضائيين ويسترشدون كذلك بالدليل المرجعي عن المساواة في المعاملة والذي ينص على أن جميع الأطراف الذين يمثلون أمامهم يعاملون على قدم المساواة وبإنصاف وباحترام. ويتم تدريب جميع موظفي النيابة العامة لكي يتحلى هؤلاء بأعلى معايير النزاهة ويتم إصدار تعليمات إليهم على وجه الخصوص بضرورة ممارسة الحصافة بتزاهة وموضوعية.

١٧ - وبغية إقامة ثقافة تدعم التمتع الكامل بحقوق الإنسان على قدم المساواة على أساس من المساواة مع الرجال، نظّمت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة، بالاشتراك مع المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية عدة دورات للتشاور في السنوات ٢٠٠٧ و ٢٠٠٨ و ٢٠٠٤ مع جميع المنظمات النسائية المحلية لنشر المعلومات عن الاتفاقية ومناقشة تقدّم المرأة في سنغافورة. وكان من بين المشاركين مجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب وأمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال. وتحفظ وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بموقع شبكي متخصص^(٦) بشأن الاتفاقية. ويتضمن هذا الموقع التقارير الدورية المقدمة من سنغافورة، والملاحظات الختامية من اللجنة بشأن التقارير، ووثائق للتوعية بالاتفاقية. وتقوم وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بتحديث اللجان التنفيذية للمجلس السنغافوري للمنظمات النسائية، ومجلس شبكة التكامل النسائية المنضوي تحت لواء رابطة الشعب وأمانة النهوض بالمرأة التابعة للمؤتمر الوطني لنقابات العمال بشأن الاتفاقية من خلال الاجتماعات المعتادة.

(٤) <http://www.careers.gov.sg/The+Singapore+Public+Service/Our+Mission+Our+Goals+Our+Beliefs+Core+Values/>

(٥) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن مدونة قواعد السلوك على الموقع الشبكي:
www.agc.gov.sg/aboutus/values.htm#Code

(٦) <http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/CEDAWReports.aspx>

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٦ من قائمة القضايا

١٨ - بينما قد لا يكون الأساس القانوني للمساواة بين الجنسين محددًا كما تود اللجنة، تقدم المادة ١٢ (١) من دستورنا ضماناً كافياً للمساواة لجميع مواطني سنغافورة، رجالاً ونساءً، وبغض النظر عن وضعهم العائلي أو العمر أو الإعاقة أو الأصل القومي. وتستند جميع القوانين المحلية إلى هذا المبدأ بأن جميع الأشخاص سواسية أمام القانون. إضافة إلى ذلك، توجد قوانين محددة تحمي حقوق المرأة في مجالات خاصة (انظر المرفق ١). وأي شخص يرى أن حقوقه (حقوقها) بمقتضى القانون جرى التعدي عليها يمكن أن يرفع دعوى في المحاكم المحلية. وتعالج المرأة على قدم المساواة في جميع مراحل الإجراءات أمام المحاكم والمحاكم الإدارية. وتوفّر الدولة المعونة القانونية بالنسبة لأولئك الذين لا يستطيعون الاستعانة بخدمات محامي. فالمشورة القانونية المجانية متوفرة من جمعية القانون في سنغافورة، ورابطة المحاميات السنغافوريات ومنظمات رعاية طوعية أخرى لضمان القدرة على تحمّل الإنفاق بحيث لا يعتبر عقبة أمام اللجوء إلى الانتصاف القانوني.

١٩ - وفي كل وزارة توجد قنوات رسمية للتعقب ورصد الشكاوى والحصول على معلومات مرتدة. وحتى الآن، ليس هناك ما يشير إلى عدم كفاية القنوات من أجل المرأة للطعن في أية أفعال خاصة بالتمييز.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٧ من قائمة القضايا

٢٠ - تسير ممارسة قانون الشريعة في سنغافورة بشكل تدريجي وتأخذ في الاعتبار السياقات والمعايير المجتمعية المتغيرة. فاللجنة القانونية (لجنة الفتوى) التابعة للمجلس الديني الإسلامي في سنغافورة تناقش بانتظام نقاط القانون الإسلامي، وتوصي بتدابير مواجهة هذه التغييرات، بما يتفق مع المبادئ الإسلامية والفلسفة القانونية. ويسر حكومة سنغافورة أن تشير إلى وجود معلم رئيسي من معالم التطور المستمر لقانون الشريعة حيث يُطبّق في سنغافورة في مجال حقوق الملكية. وأصدرت إدارة الفتوى التابعة للمجلس الديني الإسلامي في سنغافورة فتاوى جديدة بشأن الحيازة المشتركة والترشيحات في صندوق الادخار المركزي في سني ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ على التوالي وذلك للتوافق مع قانون الشريعة والقانون المدني. وتعترف الفتوى الجديدة بشأن الحيازة المشتركة بشخص أحد الزوجين الباقي على قيد الحياة بأنه المالك الشرعي للملكية التي كان الزوجان يشتركان في حيازتها. وقبل ذلك كان أحد الزوجين الباقي على قيد الحياة لا ينال إلا صفة القِيم على نصيب المتوفي في ترتيب خاص بالحيازة المشتركة، لكي يوزّع على المستفيدين. أما الفتوى الجديدة بشأن ترشيحات صندوق الادخار المركزي فتعترف الآن أنه عندما يقوم صاحب حساب مسلم في صندوق الادخار

المركزي بتسمية اسم لصالح زوجته أو أطفاله، تعتبر التسمية هبة صحيحة بين الأحياء. وهذه الفتاوى الجديدة تحسّن رفاه المرأة وأشخاصها المعالين. بمقتضى قانون الشريعة حسبما يُطبّق في سنغافورة.

٢١ - وربما يتباين تطبيق قانون الشريعة بين البلدان ويقوم المجلس الديني الإسلامي في سنغافورة برصد هذه التباينات والتطورات. وأجريت دراسات بشأن أحكام القضاء والتشريعات المقارنة لدى بلدان أخرى، ولا سيما بشأن المنظور الجنساني وقانون الأسرة في الإسلام. ولفهم أدوار الجنسين المتطورة والاتجاهات في سنغافورة وأثرها على المجتمع المحلي المسلم، نظّم المجلس الديني الإسلامي في سنغافورة مشاورات مع الجماعات النسائية في إطار المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية مثل الجمعية الإسلامية للشابات ورابطة المرأة من أجل العمل والبحوث. وأسفرت الآراء المتعمّقة التي تجمعت بعد هذه المشاورات عن مبادرات تهدف إلى إثارة الاهتمام بالقضايا الجنسانية وتعميق المناقشات حول القضايا الجنسانية بين طائفة المسلمين في سنغافورة وسائر البلدان التي توجد بها غالبية من المسلمين.

٢٢ - وجرت الاستعانة بالأوساط الأكاديمية لتبادل نتائج بحثها بشأن الأحكام القضائية (الفقهية) الإسلامية المقارنة. وهذه تضمنت نشر السلسلة الثامنة من ورقات البحوث العرضية التي يصدرها المجلس الديني الإسلامي في سنغافورة في سنة ٢٠٠٩، التي أبرزت ورقة أكاديمية بعنوان "تفسير وضع الجنسين في الفكر القانوني الإسلامي واستراتيجيات من أجل الإصلاح" أعدته الأستاذة زيبا مير - حسيني. ونظّمت عقب هذا حلقة دراسية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ بشأن "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمرأة في الإسلام" كجزء من سلسلة "الإسلام والقضايا المعاصرة"^(٧) التي ينشرها المجلس الديني الإسلامي في سنغافورة. واستطاع المجلس من خلال هذه المبادرة أن يكتسب تفهماً أعمق لمختلف الاستراتيجيات من أجل إصلاح قانون الأسرة الإسلامي وتطبيقاته في بلدان مثل ماليزيا وإيران والمغرب. ولزيادة تعزيز الوعي لدى طائفة المسلمين والموارد لإجراء دراسات مقارنة بشأن الإصلاح وتطبيق قانون الأسرة الإسلامي في بلدان أخرى، صمّم المركز أيضاً مجموعة نموذجية محددة بشأن البعد الجنساني والاتفاقية من أجل المشاركين في برنامج إنمائي تنفيذي لأساتذة الدين، وتعاون مع رابطة المرأة من أجل العمل والبحوث لعقد حلقة عمل بشأن الاتفاقية من أجل القيادات الدينية في ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

(٧) كانت المتكلمة في الحلقة الدراسية الأستاذة المساعدة نجية زين من كلية أحمد إبراهيم للقوانين، الجامعة الإسلامية الدولية في ماليزيا.

الآليات الوطنية للنهوض بالمرأة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٨ من قائمة القضايا

٢٣ - يقوم مكتب شؤون المرأة، باعتباره الآلية الوطنية للنهوض بالمرأة، بتوجيه مسألة المساواة بين الجنسين في المقام الأول من خلال اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ويقوم مكتب شؤون المرأة، الذي يضم حالياً أربعة موظفين يعدّون التقارير إلى المدير التنسيقي، برصد التطوّرات ويضطلع بدور تنسيقي. ولكفالة تطوير وتنفيذ السياسات الخاصة بالمساواة بين الجنسين، يجري انتداب الهيئة السياسية وموارد بشرية ومالية وقدرات من مكتب شؤون المرأة، ليس هذا فحسب بل أيضاً استكمال العدد من الوكالات الحكومية ممثلة في اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. وهذا يتماشى مع التزام الحكومة باتباع نهج "شامل كلي" إزاء سياسة المساواة بين الجنسين وتنفيذ الاتفاقية على المستوى المحلي. وترد في الفقرة ٢ من ردّنا على الفقرة ١ من قائمة القضايا الوكالات الست عشرة الممثلة في اللجنة الوزارية المشتركة المعنية باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.

٢٤ - ويُعتبر إطار اللجنة الوزارية المشتركة المذكورة نهجاً متعدد التخصصات، ونهجاً متكاملًا. وأية أمثلة للتمييز ضد المرأة يمكن التصدي لها في إطار القوانين واللوائح المختصة في نطاق اختصاص الوكالة المعنية. فإذا وُجدت ممارسة للتمييز، لن تتردّد الحكومة في اتخاذ التدابير الضرورية للتصدي للحالة. وهذا النهج "الحكومي الشامل" قد أدّى خدمة جيدة لسنغافورة. فكثير من التطورات الهامة المذكورة في تقريرنا الرابع إنما نُفّذت من خلال عمل الوكالات الممثلة في اللجنة الوزارية المشتركة المذكورة.

التدابير الخاصة المؤقتة (الفقرة ١ من المادة ٤)

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٩ من قائمة القضايا

٢٥ - ليس من المتصوّر أن النساء في سنغافورة يعبّرن جماعة محرومة أو مهمّشة، تستلزم اهتماماً خاصاً. فالنهج الذي تتبعه إزاء المساواة بين الجنسين قائم على مبدأ تكافؤ الفرص للرجال والنساء على أساس الجدارة. وحتى دون اتخاذ تدابير خاصة، أحرزت المرأة في سنغافورة تقدماً سريعاً وهاماً على مدى العقود القليلة الماضية وتمكنت من المشاركة بشكل كامل وعلى قدم المساواة في جميع مجالات الحياة وعلى جميع المستويات. ومع ذلك، فإننا نعترف بأن هناك بعض المجالات، مثل العمالة، التي يمكن للحكومة أن تواصل فيها تيسير النهوض بالمرأة عن طريق مبادرات شتى.

٢٦ - ولتشجيع المرأة على دخول قوة العمل والبقاء فيها، ترمي استراتيجية سنغافورة إلى تحسين الصورة التعليمية وصورة المهارات لدى المرأة، وتوفير فرص العمل والمساعدة في مجال التدريب وكذلك معاونة المرأة على أن توازن بشكل أفضل بين مستقبلها الوظيفي وأسرتها، مع اتخاذ التدابير الرامية لتعزيز التوافق بين العمل والحياة وترتيبات العمل المرنة. وقد أسفرت الجهود المتضافرة التي بذلتها الأطراف الثلاثية (الحكومة ومنظمات أصحاب الأعمال والنقابة) عن الزيادة في عدد الشركات التي تعتمد استراتيجيات خاصة بالعمل والحياة لاجتذاب موظفات والاحتفاظ بهن وخلافاً لذلك فإنهن سوف يتركن قوة العمل. ومن ثم، فقد شاهدنا زيادة هامة في معدل العمالة المقيمة للمرأة في مقتبل الأعمار العملية من ٢٥ إلى ٥٤ ومن نسبة ٦١,١ في المائة في سنة ١٩٩٩ إلى ٧١,٧ في المائة في سنة ٢٠١٠.

٢٧ - وتعمل الحكومة على تزويد جميع الأطفال والفتيات وكذلك الفتيات في سنغافورة بفرص متساوية في الحصول على التعليم الجيد. وقد أصدرت قانون التعليم الإلزامي^(٨) في سنة ٢٠٠٣، الذي يقضي بالتعليم الإلزامي خلال السنوات الست من التعليم الابتدائي. وقد حققت سنغافورة معدلاً عالياً في معرفة المرأة القراءة والكتابة (٩٣,٨ في المائة في سنة ٢٠١٠) وتمثل المرأة بالفعل في جميع مستويات قطاع التعليم: أي ثلاثة أرباع جميع المعلمين تقريباً من الإناث في حين يوجد ثلثا نواب مديري المدارس ومديري المدارس من الإناث؛ ووزير من وزيرين كبيرين للدولة مسؤولين عن التعليم، والأمين الدائم لوزارة التعليم، والأمين الدائم الثاني والمدير العام هم من النساء.

٢٨ - وبالمثل، تمثل المرأة تمثيلاً جيداً في القطاع العام. فالنساء يشكلن نسبة ٥٦ في المائة من الخدمة المدنية ونسبة ٥٩ في المائة من الشعبة الأولى والفئة العليا، وهما أعلى فئتين للموظفين. والآن توجد ست أمينات دائمت من بين ما مجموعه ٢٢ من الأمناء الدائمين وثمان نائبات للأمينات من بين ما مجموعه ٢٩ من نواب الأمناء الدائمين.

٢٩ - وتحرز المرأة أيضاً تقدماً وتشغل مناصب هامة. وقد أصبحت امرأة سنغافورية هي نولين هينزر أول أنثى تعين أمينة تنفيذية للجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ في ٣٠ تموز/يوليه ٢٠٠٧. وفي السلطة القضائية، يشكل القضاء من النساء نسبة ٥١,٣ في المائة ونسبة ١٦,٧ في المائة في المحاكم الأقل درجة^(٩) والمحاكمة العليا^(١٠)

(٨) يمكن الاطلاع على الرابط بشأن القانون على الموقع الشبكي: [http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-](http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_retrieve.pl?actno=REVED-51&doctitle=COMPULSORY%20EDUCATION%20ACT)

[.bin/cgi_retrieve.pl?actno=REVED-51&doctitle=COMPULSORY%20EDUCATION%20ACT](http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_retrieve.pl?actno=REVED-51&doctitle=COMPULSORY%20EDUCATION%20ACT)

(٩) كان هناك ٣٠ امرأة من بين ٦٨ قاضياً حتى نهاية سنة ٢٠٠٠، و ٣٩ امرأة من بين ٧٦ قاضياً في نهاية سنة ٢٠١٠.

على التوالي في سنة ٢٠١٠ بعد أن ارتفعت من نسبة ٤٤,١ في المائة و ١١,٨ في المائة على التوالي في سنة ٢٠٠٠.

٣٠ - ويشارك مزيد من النساء السنغافوريات بشكل ناشط في أعمال المجتمع المحلي. وازداد عدد القيادات على مستوى القواعد الشعبية بنسبة ٨١ في المائة من ٧٠٧٩ في سنة ٢٠٠٠ إلى ١٢١١٢ في سنة ٢٠٠٩. وازداد عدد النساء اللاتي يشغلن مناصب في رئاسة مجالس الإدارات في المنظمات الشعبية من ١٠٤ في سنة ٢٠٠٠ إلى ٤١٢ في سنة ٢٠١٠. وازدادت عضوية الإناث فيما يتعلق باللجان التنفيذية النسائية من ٢٩٦ في سنة ١٩٩٥ إلى ٣٢٤ في سنة ٢٠١٠. واتسع نطاق تشكيل النساء الأعضاء ليشمل عدداً من الشابات وربّات البيوت والمهنيات العاملات والنساء في قطاعات الأعمال. ويهاب بالنساء من جميع مناحي الحياة الانضمام إلى القواعد الشعبية وتولي مناصب قيادية. وهناك دورات تدريبية على القيادة الشعبية مفتوحة أمام القيادات الشعبية من الذكور والإناث.

٣١ - وتبحث سنغافورة بوعي وبشكل مستمر عن نساء يمكن أن يصبحن عضوات محتملات في البرلمان، رغم الصعوبة في إقناعهن بسبب الرغبة في الخصوصية. بيد أننا نحرز تقدماً: استناداً إلى البيانات التي يقوم بجمعها الاتحاد البرلماني المشترك حتى ٣ آذار/مارس ٢٠١١، كان ترتيب سنغافورة ٤٣ من بين ١٨٦ بلداً من حيث النسبة المئوية للنساء في مجلسي البرلمان الأدنى أو المجلس البرلماني الواحد. وتتجاوز النسبة المئوية للمرأة السنغافورية حالياً في البرلمان المتوسط العالمي للاتحاد البرلماني المشترك وقدره ١٩,٢ في المائة (بالنسبة للمجلسين معاً).

٣٢ - وسوف تواصل سنغافورة إشراك الجهات المؤثرة المختصة واستكشاف شراكات لزيادة عدد النساء في مناصب صنع القرار على جميع المستويات وفي جميع المناصب.

القوالب النمطية التمييزية

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٠ من قائمة القضايا

٣٣ - ساعدت حملات التوعية العامة والبرامج والأنشطة على القضاء تدريجياً على القوالب النمطية التقليدية بشأن أدوار ومسؤوليات المرأة. وقد تغيّر القالب النمطي لدور المرأة حيث كان يقتصر على أنها مدبرة منزل. وفي سنة ٢٠١٠، كانت نسبة ٦٨,٤ في المائة من النساء

(١٠) كان هناك امرأتان من بين ١٧ قاضياً في نهاية سنة ٢٠٠٠ و ٣ نساء من بين ١٨ قاضياً في نهاية سنة ٢٠١٠.

في سنغافورة^(١١) ضمن قوة العمل، وهذا بزيادة من نسبة ٥٨,٦ في المائة في سنة ١٩٩٩. والشيء الهام، هو أن الحكومة، ابتداءً من سنة التقييم في ٢٠١٠، سمحت لدفعات الضرائب بأن يطلبن إعفاء من الضريبة الزوجية بمقدار ٢٠٠٠ دولار سنغافوري إذا كان أزواجهن يستوفون نفس الشروط المؤهلة للإعفاء الحالي للزوجة، وهو إعفاء يُمنح لدفعي الضرائب الذكور الذين يرعون زوجاتهم، مع مراعاة عتبة الدخل بالنسبة للمعالين. ويعتبر توسيع نطاق ”إعفاء الزوجة“ ليشمل ”إعفاء الزوج“ اعترافاً بزيادة عدد المعيلات في الأسر المعيشية في سنغافورة، ويقصد منه دعم هؤلاء النساء العاملات. وأحرزت المرأة خطوات كبيرة في مجال التعليم وهي ممثلة جيداً في المواضيع التي حسب ما جرت عليه التقاليد يسيطر عليها الذكور على النحو المذكور في الفقرة ١٠-١٩ من تقريرنا الرابع. وفي السنة الماضية مُنحت امرأة لأول مرة منحة دراسية من القوات المسلحة للدراسة بالخارج. ووفقاً لتقرير الأمم المتحدة للتنمية البشرية لسنة ٢٠٠٩، بلغ تقدير سنغافورة السادسة عشرة من بين ١٨٢ بلداً فيما يتعلق بتمكين المرأة.

٣٤ - وتُدرك الحكومة أن الأدوار التقليدية للجنسين من أجل تولي مهارات الأبوة والأمومة تنشأ مع التحولات في المجتمع. ويجري بذل جهود متضافرة للنهوض بالمسؤولية المشتركة عن الاضطلاع بمهارات الأبوة والأمومة من خلال حركة ”آباء من أجل الحياة“، وهي حركة وطنية تضم الآباء من أجل إشراك هؤلاء الآباء في حياة أطفالهم. وتشير الدراسة الاستقصائية عن التصورات العامة للأبوة في سنغافورة في سنة ٢٠٠٩ إلى ضرورة ورغبة الآباء السنغافوريين في المشاركة بشكل أكبر في مهارات الأبوة الناشطة؛ ضمن نتائج أخرى، وأن نسبة ٩٦ في المائة من الرجال الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية شعروا بأنهم ملتزمون جيداً بدورهم كأباء. وفي الدراسة الاستقصائية للتوعية العامة بشأن مبادرات ”آباء من أجل الحياة“ التي أُجريت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠، قالت نسبة ٩٠ في المائة من الآباء الذين شملتهم الدراسة الاستقصائية وسمعوا عن الحركة إنها شجعتهم على التفكير في كيف يكون هؤلاء آباء أفضل في المستقبل. وقالت نسبة ٨٧ في المائة إن الحركة جعلتهم يتخذون خطوات ليصبحوا آباء أفضل. وأدركت نسبة تتراوح ما بين ثمانية وتسعة في المائة من جميع المجيبين الذين عرفوا الحركة أنهم يدركون بشكل أقوى أهمية وجود أب في حياة الطفل.

٣٥ - وفيما يتعلق بالقطاع الاقتصادي، يواصل التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة النهوض بالتوعية بممارسات العمل المنصفة، بحيث يشمل عدم التمييز على أساس نوعي الجنس، فيما بين أرباب العمل (القطاع العام والخاص على السواء) وعمامة الجمهور. ويقدم

(١١) السكان الإناث المقيمت تتراوح أعمارهن من ٢٥ إلى ٦٤ سنة.

التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة طائفة من الخدمات والأدوات والموارد لمعاونة المنظمات على تنفيذ ممارسات العمل المنصفة وعلى التقيّد بتشريعات العمل. وحتى الآن، تلقى ما يزيد على ١٠٠٠٠ شخص التدريب والاجتماعات الإعلامية. وقد أطلق التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة ثلاثة أدوات للموارد الإلكترونية وهي التعلّم الإلكتروني بشأن "المبادئ التوجيهية الثلاثية بشأن ممارسات العمل المنصفة" و "عملية التعيين والاختيار بإنصاف" وأداة مباشرة للتقييم الذاتي للعمل المنصف. ويرحب التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة بأية معلومات مرتدة من الجمهور بشأن خبراتهم في مجال التمييز ويقدم المشورة والمساعدة إلى أولئك الذين تعرضوا للتمييز في مكان العمل.

العنف ضد المرأة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١١ من قائمة القضايا

٣٦ - جرى تجميع طائفة عريضة من البيانات النوعية والكمية بشأن حدوث العنف ضد المرأة. وهذه تشمل أمثلة من خدش الحياء والاعتصاب والعنف العائلي. وترد في المرفق ٢ إحصاءات عن جرائم الاعتصاب وخدش الحياء.

٣٧ - وتُعزى الزيادة في حالات الاعتصاب إلى جناة يعرف عنهم أنهم يغتصبون الضحايا. وهذه تشمل حالات اغتصاب الأحداث (أي الجنس بالتراضي مع القُصّر) وحالات الاعتصاب أثناء اللقاءات العاطفية وحالات الاعتصاب التي تحدث عندما يكون الضحية في حالة من السكر. وعموماً ارتكبت حالات خدش الحياء بوجه عام من جناة غير معروفين، وعادة جرى تعذيب الضحايا في مناطق داخلية عامة مثل المصاعد أو أماكن صعود ونزول المصاعد أو السلالم أو أماكن نزول وصعود السلالم وأماكن الخلاء أو في الدهاليز العامة. ولم تحدث حالات اغتصاب زوجي منذ تعديل القانون الجنائي في سنة ٢٠٠٨^(١٢)، رغم أنه حدثت حالة اغتصاب واحدة في كل من سنة ٢٠٠٨ وسنة ٢٠٠٩ وشارك في كل من هاتين الحالتين زوج سابق.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٢ من قائمة القضايا

٣٨ - نشأت حوادث العنف ضد المرأة المبلّغ عنها بوجه عام من مختلف أنواع التزايدات مثل التزايدات الأسرية. وعلى النحو الموضح في ردنا على الفقرة ١١ من قائمة القضايا، فإن الأشخاص الذين أدينوا بسبب الاعتصاب كانوا في المقام الأول أفراداً معروفين للضحايا، في حين أن أولئك الذين ارتكبوا خدش الحياء من المعهود أنهم غير معروفين لضحاياهم. وفي

(١٢) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في الفقرات ١٦-١١ إلى ١٦-١٤ من تقريرنا الرابع.

الفترة ما بين سنة ٢٠٠٧ و ٢٠١٠ كانت هناك حالتان من حالات قتل امرأتين من زوجها/زوجها السابق.

٣٩ - ويمنح البند ٣٥٩ من قانون الإجراءات الجنائية لسنة ٢٠١٠ صلاحيات إلى المحكمة بأن تأمر الشخص المدان في جريمة أن يدفع تعويضاً للشخص المتضرر. ومثل هذا الأمر بدفع تعويض لن يؤثر على حق الضحية في أن يتخذ إجراءً مدنياً ضد الجاني. ومنذ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ بعد أن سرى قانون الإجراءات الجنائية لسنة ٢٠١٠، أمرت المحكمة في حالة تتضمن انتهاكاً لنظام الحماية الشخصية، أمرت الزوج الجاني بأن يعوّض زوجته عن الأضرار التي لحقت بها.

٤٠ - ويُجرّم التشريع الحالي في سنغافورة أعمال العنف ضد المرأة، ويسمح للسلطات المختصة بأن تتخذ الإجراء الضروري لحماية جميع الفئات الضعيفة. ويمكن الاطلاع في المرفق ١ على مزيد من المعلومات بشأن التشريعات التي تحمي المرأة من العنف، وخصوصاً ميثاق المرأة، والقانون الجنائي، والقانون الخاص بالقدرة العقلية. إضافة إلى ذلك، هناك أحكام محددة تُقرّ جرائم تتعلق بالاستغلال الجنسي للقُصّر والأشخاص المعوقين ذهنياً. وسوف تأخذ المحكمة في الاعتبار عمر الضحايا عند إصدار الأحكام، على سبيل المثال عندما يكون المستهدفون نساء من المسنّات.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٣ من قائمة القضايا

٤١ - تلقت الشرطة عدداً قليلاً من بلاغات الاغتصاب الزوجي منذ صدر تعديل القانون الجنائي، وقد قامت بإجراء تحريات دقيقة في جميع الحالات. ويتم تدريب ضابطي الشرطة الذين يتناولون هذه الحالات الحساسة بتقنيات متخصصة بشأن إجراء المقابلات بغية توفير رعاية أفضل للضحايا. واعتماداً على حقائق الحالة، اتخذت إجراءات مناسبة ضد الجناة، مثل ما يتعلق بالإخلال بأمر الحماية الشخصية. وحتى الآن، لم تكن هناك أية حالات لها أسباب تدعو للملاحقة في إطار جريمة الاغتصاب الزوجي.

٤٢ - وفيما يتعلق بالقانون الجنائي المعدّل لتحقيق الأثر المنشود على أرض الواقع، يجب إطلاع الزوجات بشكل كامل على كيف يمكن الاستفادة من تدابير الحماية المعزّزة. وبالتالي يكمن الحلّ من خلال التربية العامة وإسداء المشورة. ويشمل ميثاق المرأة حالياً حقوق أفراد الأسرة في الحماية من العنف العائلي، بما في ذلك الاعتداء الجنسي من أحد الزوجين وكذلك مجالات المساعدة، وهذا يدعم نطاق من شبكات الدعم بشأن العنف العائلي وتدعمه برامج التربية العامة على النحو الموضّح في الفقرات من ٢٤-١٢ إلى ٢٤-١٦ من تقريرنا الرابع.

وترد في الفقرات من ١٥-٧ إلى ١٥-١٥ من تقريرنا الرابع شتى القنوات المعنية بالمرأة لالتماس المشورة القانونية.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٤ من قائمة القضايا

٤٣ - في الفترة من سنة ٢٠٠٤ إلى سنة ٢٠١٠، استفاد ما مجموعه ٧ ٤٤٧ شخصاً من برنامج الاستشارة الإلزامية. وتقوم وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بتعقب معدل المعاودة بالنسبة للجنة الذين حضروا برنامج الاستشارة الإلزامية وذلك بتعقب ما إذا كان الجاني قد أحل بأمر الحماية الشخصية خلال سنة من اختتام البرنامج. وأثناء الفترة من ٢٠٠٦ إلى ٢٠٠٩، كان معدل المعاودة أقل من ٢ في المائة.

٤٤ - وفضلاً عن تعقب معدل المعاودة السنوي، أُجريت دراسة نوعية بشأن ٣٠ ضحية و ٣١ من اللجنة في سنة ٢٠٠٥ بشأن مدى فعالية برنامج الاستشارة الإلزامية. وكشفت الدراسة أن غالبية الضحايا واللجنة شهدوا تغييرات إيجابية بعد البرنامج، حيث ٩٠ في المائة من اللجنة و ٦٠ في المائة من الضحايا أبلغوا عن عدم حدوث سلوك عنيف بعد ذلك. وعرضت غالبية اللجنة أيضاً سلوكاً مستحسناً واستخدمت المعرفة والمهارات المكتسبة أثناء البرنامج. وقال سبعة من بين عشر ضحايا أن حياتهم قد تحسنت وأنهم قد تعلموا خطط السلامة التي يستطيعون استخدامها لحماية أنفسهم من العنف. وتواصل وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة رصد وتقييم البرنامج وهي تتعاون عن قرب مع وكالات الخدمات الاجتماعية التي تدير البرنامج في المجتمع المحلي.

الاتجار بالنساء واستغلالهن في البغاء

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٥ من قائمة القضايا

٤٥ - تدرس سنغافورة حالياً التصديق على بروتوكول منع وقمع الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، والمعاقبة عليه المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة العابرة للحدود الوطنية. وتعتمد سنغافورة حالياً تعريف "الاتجار بالأشخاص"، على النحو المحدد في البروتوكول، باعتباره هو التعريف المعمول به. ولضمان أن يكون جميع موظفي إنفاذ القوانين في الجبهة الأمامية على علم بعلامات وتعريف الاتجار، استحدثت قوة شرطة سنغافورة بطاقة خاصة "بالاتجار بالأشخاص" تتضمن العناصر الأساسية للاتجار، بما في ذلك الإجراءات والوسائل والغرض والموافقة على النحو الذي يحدده البروتوكول.

٤٦ - وتعتمد سنغافورة نهجاً منسقاً مشتركاً بين عدة وكالات لإنفاذ قوانيننا لمكافحة الاتجار بالأشخاص. وتجري بصفة مستمرة إعادة النظر في تدابيرنا القانونية والسياساتية

لمكافحة الاتجار بالأشخاص وذلك لكي تؤخذ في الاعتبار المناظر الطبيعية والديناميات المتغيرة للجريمة في سنغافورة. وفي آذار/مارس ٢٠١١، أنشئت فرقة عمل مشتركة بين الوكالات المعنية بالاتجار بالأشخاص، للقيام في جملة أمور بمراجعة وتحديد المناطق التي يمكن فيها إجراء تحسين في النظام الجاري. وفضلاً عن التركيز على الوقاية من خلال إجراءات التحديد الاستباقي للاتجار المحتمل بالضحايا والدعارة^(١٣) وحماية الضحايا المتاجر بهم، قامت حكومة سنغافورة بشكل استباقي بتحديد تدابير تمهيدية كمجال يمكن تعزيزه، بحيث يشمل العمل مع الجهات المؤثرة المختصة لمكافحة عصابات الاتجار التي تعمل في بلدان المنشأ. واعترافاً بحالة سنغافورة باعتبارها دولة قائمة على مدينة جذابة ومفتوحة، مع تدفق للداخل والخارج من الأشخاص، عملت الحكومة على إشراك مختلف السفارات وقوات الشرطة في الخارج والمنظمات غير الحكومية لغرض مكافحة الاتجار بالأشخاص وكذلك تهريب الأشخاص.

٤٧ - وأدخلت مؤخراً تعديلات على جزأين رئيسيين من تشريعاتنا وذلك لاتقاء الاتجار بالأشخاص، أي قانون الإجراءات الجنائية وقانون الأطفال والشباب. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن التعديلات في المرفق ١.

٤٨ - ولا يخضع ضحايا الاتجار إلى إجراءات الإبعاد أو الإعادات القسرية؛ كما أنهم لا توجه إليهم اتهامات بجرائم مرتكبة كنتيجة مباشرة للاتجار بهم. وكما ذُكر في ردّ سنغافورة على الفقرة ١٠ من قائمة القضايا والمسائل المطروحة في تقرير اللجنة سنة ٢٠٠٧ بشأن تقريرنا الثالث، توجد لوزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة علاقات عملية وثيقة مع المنظمات غير الحكومية التي تدير أماكن المأوى وتقدم الخدمات في إطار المنظومة الوطنية للاتصالات الشبكية بشأن العنف العائلي. وباستخدام هذه الشبكة، وضعت وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بروتوكولات عن كيفية إدارة الحالات وكيفية إحالة ضحايا الاتجار إلى مختلف جهات العون، على سبيل المثال العون القانوني والطبي والنفسي. وتتوافر أماكن المأوى لضحايا الاتجار من الشباب، حيث يمكن إيواء الضحايا الذكور والإناث بشكل منفصل. وفيما يتعلق بالضحايا الذين يعربون عن رغبتهم في العودة إلى ديارهم، تيسر سنغافورة عودتهم وتعاون بشكل وثيق مع بلدانهم الأصلية.

(١٣) يوجد في سنغافورة نظام شامل لقوانين شديدة وموارد مكرّسة لإنفاذ القوانين وتهدف إلى حماية القُصّر والنساء من الاتجار بالأشخاص. وتوجد قوانيننا الأساسية لمكافحة الاتجار مكرّسة في القانون الجنائي والقانون الخاص بالأطفال والشباب وفي ميثاق المرأة. ويمكن الاطلاع على أمثلة من قوانيننا التي تحمي النساء والأطفال من مختلف أشكال الاتجار والدعارة في الجزء الثاني: المادة ٦ في تقريرنا الرابع.

٤٩ - ولدى دائرة حماية الأطفال في وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة بروتوكولات لضمان تلبية احتياجات ضحايا الاتجار من الأطفال. وفي حالات حيث يكون الطفل أجنبياً ويشتهب في أنه ضحية اتجار بالأشخاص، قد تضع هذا الشخص (هو أو هي) في مكان آمن بمقتضى البند ١٦ من قانون الأطفال والشباب وتبدأ الشرطة في إجراء التحقيق. وسوف تُبلِّغ سفارة البلد الأصلي للطفل وتُقدِّم رعاية الإقامة للضحايا أثناء إجراء التحقيقات. وتُقدِّم الرعاية الطبية للطفل إذا احتاج ذلك. وسوف تتعاون إدارة حماية الأطفال مع الوكالات المختصة بالتشاور مع السفارة بشأن الترتيبات المتعلقة بعودة الطفل إلى بلده/بلدها. وإذا لم تكن هناك وكالة حكومية متوافرة، سوف تتعاون دائرة حماية الأطفال مع منظمة غير حكومية مناسبة أو مع الدائرة الاجتماعية الدولية لضمان إعادة الطفل إلى بيئة رعاية آمنة وتوافر خدمات الدعم إلى الطفل وأسرته/أسرتها.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٦ من قائمة القضايا

٥٠ - وُجِّهت اتهامات إلى المتاجرين بالبشر بارتكاب جرائم متعددة وحُكم عليهم بأحكام بالسجن والغرامات متباينة من حيث طولها وشدتها، متوقفاً ذلك على ظروف الحالة. وترد معلومات مفصلة عن حالات مثبتة في سنة ٢٠٠٤ وذكرت في ردنا على الفقرة ١٢ من قائمة القضايا والأسئلة المطروحة من جانب اللجنة في سنة ٢٠٠٧ بشأن تقريرنا الثالث. ولم تكن هناك حالات مثبتة للاتجار بين سنة ٢٠٠٥ وسنة ٢٠٠٧. وفي الفترة بين سنة ٢٠٠٨ وسنة ٢٠١٠ كانت هناك تسع حالات حيث وُجِّدت العناصر الأساسية للاتجار بالأشخاص وأدت إلى معاقبة الجناة. وحُكم على الجناة في الحالتين في سنة ٢٠٠٨ بعقوبات متباينة من بينها السجن (يتراوح من ٣ شهور إلى ١٢ شهراً) وغرامات (١٧ ٠٠٠ دولار) أو كلاهما. وفي سنة ٢٠٠٩، عُوِّب الجناة في الحالتين بأحكام بالسجن ما بين تسع أسابيع إلى ١٩ شهراً. وحكم أيضاً على أحد الجناة بغرامة قدرها ٢٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري. وحكم على الجناة في الحالات الخمس في سنة ٢٠١٠ بعقوبات تتراوح بين غرامات بمبلغ ١ ٠٠٠ و ٢٠ ٠٠٠ دولار سنغافوري وبالسجن من ٤ إلى ١٠ شهور أو كلاهما.

٥١ - ومُنح ضحايا الاتجار حماية مناسبة ووافية، مثل خيار البقاء في أماكن الإيواء حيث يتمتع هؤلاء بالحماية من أي ضرر آخر وتقدِّم لهم كل أسباب الراحة الضرورية بما في ذلك الوجبات، والعناية والاستشارة الطبية. وعند انتهاء كل حالة، اتخذت ترتيبات مع السفارات المختصة من جانب الشرطة فيما يتعلق بالعودة الآمنة للضحية إلى بلدها الأصلي.

٥٢ - وتحفظ شرطة سنغافورة ببيانات عن جميع الحالات المبلَّغة، بما في ذلك البيانات المصنَّفة حسب نوع الجنس. وحتى الآن، كانت جميع الحالات التي جرى فيها اتجار بالضحايا

من أجل الاستغلال الجنسي تتعلق بالإناث. وهذه المعلومات تتيح للحكومة بأن تتفهم بشكل شامل حالة الاتجار في سنغافورة. ويجري تحليل هذه المعلومات أيضاً واستخدامها للاطلاع عليها في الاستعراضات الدورية الخاصة بالسياسة العامة. وسوف تركز فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المعنية بالاتجار بالأشخاص والتي أنشئت في آذار/مارس ٢٠١١ على إعادة النظر في الحالة في سنغافورة، بما في ذلك كيف يتم تجميع ورصد البيانات.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٧ من قائمة القضايا

٥٣ - عملاً بأصول البروتوكول الموحد، جرى التحقيق بدقة في جميع الحالات وعددها ٢٨ حالة لممارسة الدعارة قسراً واستيراد النساء تحت مزاعم زائفة. وبالنسبة لغالبية الحالات المبلّغ عنها، اتضح أن النزاعات الشخصية أو النزاعات بشأن الترتيبات العملية المتفق عليها، بما في ذلك العمولات والأجرة، أدت إلى الحالات أبلغت إلى السلطات. وكشف التحقيق في نهاية الأمر أن الضحايا المفترضين كانوا على علم وكانوا أطرافاً راغبة في الترتيبات العملية الخاصة بهم. ولم تثبت أية حالة من هذه الحالات.

٥٤ - وتتخذ حكومة سنغافورة تدابير إنفاذ صارمة ضد مرتكبي جرائم الهجرة ويجري الإعلان عن هذه التدابير على نطاق واسع في المناقشات البرلمانية، وفي وسائل الإعلام وفي شتى جهود التثقيف العام للتوعية بالاتجار بالأشخاص ومنع المهربين والمتاجرين بالبشر مستقبلاً. كما تتعاون الوكالات المختصة، وتشمل ليس على سبيل الحصر وزارة الشؤون الداخلية ووزارة القوى العاملة ووزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة تعاوناً وثيقاً بشأن مبادرات مثل دورات التدريب وحلقات العمل والبرامج ومبادرات التوعية بالجريمة في التعديلات الأخيرة في القانون الجنائي، التي عززت حماية الشباب من الاستغلال الجنسي التجاري. ويعتبر البرنامج التليفزيوني رصد الجريمة الذي تقدمه الشرطة وسيلة أخرى تستخدمها الشرطة لنشر رسائل للوقاية من الجريمة. كما تتناول هذا الموضوع برامج تليفزيونية محلية مثل "من الواقع *Get real!*" الذي يصور الأمور الجارية في سنغافورة. أما فرقة العمل المشتركة بين الوكالات والمنشأة حديثاً والمعنية بالاتجار بالأشخاص (ذُكرت لأول مرة في ردنا على الفقرة ١٥ من قائمة القضايا)، فإنها سوف تقوم كجزء من عملها، بتنسيق مشاركة سنغافورة مع السفارات الأجنبية والمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام لإذكاء التوعية بالاتجار بالأشخاص. وسوف تقوم فرقة العمل بتطوير وتنسيق الحملات الإعلامية مع مثل هذا الهدف في الأذهان.

٥٥ - وتعتبر سنغافورة أيضاً جزءاً من الحملة التثقيفية الإقليمية لمكافحة استغلال الأطفال في السياحة الجنسية، وهي مبادرة من برنامج خاص بالأطفال (ChildWise) فيما بين الدول

الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا وأستراليا. وفي الآونة الأخيرة، كان تركيز الحملة لتشجيع السياح المسؤولين على الإبلاغ عن أية حالات يشتبه بها خاصة باستغلال الأطفال في السياحة الجنسية من جانب رعاياهم في الخارج. وقد وُزعت المعلومات التي قامت هيئة البرنامج (ChildWise) بجمعها والتي شملت الخط المباشر لقوة شرطة سنغافورة، لكي تشجّع على الإبلاغ عن حالات استغلال الأطفال في السياحة الجنسية. ونظراً لأن الاتجار بالأطفال والاتجار بالنساء لأغراض الاستغلال الجنسي يعتبران متصلين اتصالاً وثيقاً، ساعدت هذه الحملات على إذكاء الوعي بالاتجار للأغراض الجنسية بين جمهور أوسع نطاقاً.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٨ من قائمة القضايا

٥٦ - بالرغم من اليقظة المستمرة حتى الآن، لم تلتق الشرطة منذ تعديل القانون الجنائي في سنة ٢٠١٠ وحتى الآن، أية معلومات أو لم تصادف أية أدلة مقدمة من مواطني سنغافورة أو من المقيمين إقامة دائمة باشتراكهم في استغلال الأطفال في السياحة الجنسية. وتنظر الشرطة بجدية بالغة إلى هذه الجرائم وهي تقف على أهبة الاستعداد لأية إشارات عن مثل هذا النشاط. وسوف تقوم بالتحقيق بشكل كامل في أية أدلة أو قرائن تكشف عنها مثل هذه الأنشطة. فأى شخص يُتهم في سنغافورة بأنه، في جملة أمور، يقوم أو ينظم أية جولات خارج سنغافورة لأغراض الجنس التجاري مع القصر الذين تقل أعمارهم عن ١٨ سنة والذي يثبت أنه مدان بتنظيم هذه الجولات أو تيسيرها، يصبح عرضة للسجن لفترة تصل إلى ١٠ سنوات أو للغرامة أو كليهما.

٥٧ - وتتعاون الشرطة مع نظيراتها الأجنبية ومع السفارات بشأن أية أدلة محتملة تيسر التحقيقات. ويتوقف النجاح إلى حدٍ كبير على مستوى التعاون والتنسيق، الذي ربما يتجاوز قدرة سنغافورة على مراقبته. أما فرقة العمل المشتركة بين الوكالات المنشأة حديثاً فإنها سوف تتفحص مسألة استغلال الأطفال في السياحة الجنسية كجزء من جهود سنغافورة لمكافحة الاتجار بالبشر بشكل جامع.

المشاركة السياسية والمشاركة في الحياة العامة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ١٩ من قائمة القضايا

٥٨ - يرجى الاطلاع على ردنا على الفقرة ٩ من قائمة القضايا فيما يتعلق بنهج سنغافورة إزاء المساواة بين الجنسين ومبادراتنا لتعزيز مشاركة المرأة في الحياة السياسية والحياة العامة واتخاذ القرار على جميع المستويات وفي جميع المجالات بما في ذلك العمالة والتعليم والحياة السياسية والعامة والسلطة القضائية. وتشجع حكومة سنغافورة بقوة جميع النساء على

المشاركة بشكل ناشط في الحياة السياسية والعامّة، بما في ذلك أولئك الذين ينتمون إلى جماعات الأقلية والنساء ذوات الإعاقة. ويرجى الاطلاع على ردّنا على الفقرة ٢٤ من قائمة القضايا بشأن التدابير المتخذة لحماية الحقوق في التوظيف للنساء اللاتي ينتمين إلى جماعات الأقلية العرقية وردّنا على الفقرة ٢٩ بشأن التدابير المتخذة لحماية وتعزيز حقوق النساء ذوات الإعاقة والقضاء على التمييز ضدهن.

٥٩ - وأخذت نسبة النساء صاحبات الأعمال في الزيادة - بنسبة ٢٥,٣ في المائة^(١٤) في سنة ٢٠١٠، وهي زيادة عمّا كانت عليه بنسبة ١٦,٨ في المائة في سنة ١٩٩٩. وأطلق المجلس السنغافوري للمنظمات النسائية رسمياً برنامج *BoardAgender* في ٩ آذار/مارس ٢٠١١ لتعزيز تمثيل المرأة في مناصب صنع القرار. ويعتبر هذا البرنامج متندى مباشراً ويهدف إلى تعزيز التوعية بفوائد تنوّع البعد الجنساني في المستويات العليا من الإدارة وتشجيع المزيد من النساء على تولّي مناصب قيادية عليا في مجالس الإدارات واللجان. وسوف يتعاون برنامج *BoardAgender* مع مركز الحوكمة في كلية إدارة الأعمال في الجامعة الوطنية في سنغافورة، والمؤسسات والمنظمات لإطلاق مؤشر التنوع في المجالس في سنغافورة وهو الذي سوف يتتبع مشاركة المرأة في مجالس إدارة الشركات بشكل منتظم^(١٥). ونظّم البرنامج *BoardAgender* محادثات منتظمة في سنة ٢٠١٠ لتعميق الرؤية بشأن المواضيع ذات الصلة بالمرأة في مجالس إدارات الشركات. وقد أطلق البرنامج المذكور أيضاً حملة 'المتفوقون المائة' وذلك للتعرف على القيادات في قطاعات الأعمال الذين تدعم مبادراتهم الفردية والتنظيمية قطاع الأعمال المتوازن من حيث الجنسين والنهوض بالمرأة لتقلد الأدوار القيادية العليا.

العمالة

الردّ على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٠ في قائمة القضايا

٦٠ - بينما لا تعتزم سنغافورة سنّ تشريعات بشأن المساواة في الأجور نظراً لأن هذا سوف يحدث جموداً في سوق العمل، فإننا ملتزمون بمبدأ المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيمة. ويرجى الرجوع إلى الفقرات ١١-١ إلى ١١-٣ من تقريرنا الثالث

(١٤) حتى حزيران/يونيه ٢٠١٠، كان النساء يشكلن ٢٦ ٤٠٠ من بين ١٠٤ ٤٠٠ أصحاب أعمال في سنغافورة، وهو ما يعني نسبة ٢٥,٣ في المائة من مجموع أصحاب الأعمال. وهذا يمثل زيادة من نسبة ٢٠,١ في المائة في سنة ٢٠٠٣ عندما كان هناك ١٩ ٠٤٣ صاحبة عمل من بين ما مجموعه ٩٤ ٩٥١ صاحب عمل.

(١٥) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على الموقع الشبكي: <http://www.boardagender.org/singapore-nus-business-school-and-boardagender-track-gender-diversity-in-the-boardroom/>

للاطلاع على التفاصيل بشأن تصديق سنغافورة على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ (١٩٥١) بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل، في أيار/مايو ٢٠٠٢ والإجراءات التي اتخذت لإنفاذها. واعتباراً من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، قامت نسبة ٢٥ في المائة من الاتفاقات الجماعية التي أبرمتها الشركات النقابية في إطار الشركاء الثلاثة (أي المؤتمر الوطني لنقابات العمال واتحاد الأعمال التجارية في سنغافورة/الاتحاد الوطني للموظفين في سنغافورة ووزارة القوى العاملة) بإدراج بند بشأن المساواة في الأجور في اتفاقاتها الجماعية.

٦١ - وأحرزت سنغافورة تقدماً في معالجة الثغرة في أجور الجنسين. فمتوسط الدخل الشهري الإجمالي بالنسبة للإناث الموظفات لكامل الوقت (بالنسبة لجميع القطاعات) بلغ ٩١,٩ في المائة من أجور الذكور في سنة ٢٠٠٩، حيث ارتفع من ٨٦ في المائة في سنة ٢٠٠٦. ويتباين الفارق في الأجور حسب السن ويكون أقل بالنسبة لجماعات العمال الأصغر سناً. وفي سنة ٢٠٠٩، حصلت الإناث اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢٥ إلى ٢٩ سنة في الواقع على متوسط أعلى في الأجر الإجمالي من نظرائهن الذكور بنسبة تصل إلى ٢٤ في المائة بالنسبة لأولئك اللاتي يشتغلن في وظائف المبيعات والخدمات وانخفضت إلى ٧ في المائة بالنسبة للوظائف الإدارية و ٥ في المائة بالنسبة للموظفات الفنيات. ولمواصله تضييق الفجوة في الأجور بين الجنسين، تمثلت استراتيجية سنغافورة في معاونة المرأة على أن تبقى في قوة العمل أو العودة إلى العمل بعد أن يكبر أطفالها. ويمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في التقرير عن قوة العمل في سنغافورة سنة ٢٠١٠^(١٦). ويرد في المرفق ٣ موجز لمتوسط الأجور الأساسية والإجمالية الشهرية لمهن مختارة في جميع الصناعات بالنسبة للإناث والذكور في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ مقتبسة من الدراسة الاستقصائية لأجور الوظائف المهنية.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢١ من قائمة القضايا

٦٢ - تشجّع حكومة سنغافورة المبادرات المراعية للأسرة لتمكين كل من النساء والرجال من تقاسم المسؤوليات الأسرية وفي الوقت نفسه الإسهام بشكل كامل في مكان العمل. وهذه تشمل "صندوق التوفيق بين العمل والحياة" و "ترتيبات الأعمال المرنة" التي تساعد أصحاب الأعمال على تنفيذ فوري لترتيبات الأعمال المرنة وذلك بتقديم منح تصل إلى ٢٠.٠٠٠ دولار و ١٠٠.٠٠٠ دولار لكل شركة، على التوالي. واعتباراً من آذار/مارس ٢٠١١، جرى إنفاق ١١,٨٨ مليون دولار سنغافوري في إطار "صندوق التوفيق بين

(١٦) [http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-](http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2010/mrsd_2010LabourForce.pdf)

[2010/mrsd_2010LabourForce.pdf](http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2010/mrsd_2010LabourForce.pdf)

”العمل والحياة“. وقد أُدرجت ١٨٠ شركة على قائمة نظام ”ترتيبات الأعمال المرنة“ مع استخدام ١٩٠٠ من العمال المعيّنين (حتى شباط/فبراير ٢٠١٠) حسب ترتيبات الأعمال المرنة منذ إنشائها، وجرى تمديد نطاق ”ترتيبات الأعمال المرنة“ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢.

٦٣ - وتُشرك اللجنة الثلاثية المعنية باستراتيجية التوفيق بين العمل والحياة الحكومة وأرباب الأعمال في القطاعين العام والخاص، والنقابات وصناعة الموارد البشرية في تعزيز اعتماد ترتيبات الأعمال المرنة من جانب أصحاب الأعمال. وكما ترى اللجنة أن التوفيق بين العمل والحياة ليس مصدر انشغال للمرأة فحسب، إذ يولى اهتمام خاص لإبراز قصص الرجال الذين ينجحون أو يساهمون في التوفيق بين العمل والحياة حيثما أمكن ذلك. وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بجائزة الريادة في التوفيق بين العمل والحياة التي تُعقد كل سنتين وبدأت في سنة ٢٠٠٨، والتي تحتفل بقيادات قطاعات الأعمال فيما يتعلق بمساهماتها الهامة في التوفيق بين العمل والحياة بين الموظفين، كان هناك اثنان من الذكور فازا بالجائزتين من بين ما مجموعه ٤ من الفائزين، واحد في سنة ٢٠٠٨ وآخر في سنة ٢٠١٠. وشكّلت اللجنة أيضاً فريق عمل يبحث في إعادة تصميم الوظائف للسماح للموظفين بالعمل من المنزل. وهذا يمكن أن يحدث من خلال المرافق الأساسية المتطورة والشاملة في الاتصالات الإعلامية ”infocomm“. ومع وجود شبكة وطنية عالية السرعة على نطاق الدولة وتبدأ نشاطها في سنة ٢٠١٢، فإنها سوف تكون مفيدة بشكل متزايد للموظفين للعمل من المنزل. وتستطيع قطاعات الأعمال ليس فقط في إدارة مواردها الخاصة بالقوى العاملة بشكل أفضل والحد من التكاليف العامة مثل تأجير المكاتب والنقل، يستطيع العمال أيضاً بأن يكونوا في وضع يقدرون فيه على المزيد من التوفيق بين العمل والحياة.

٦٤ - ولتشجيع مزيد من شركات القطاع الخاص على شمول التوازن بين العمل والحياة، تتعاون الحكومة بشكل وثيق مع تحالف أصحاب الأعمال، وهو شبكة تضم شركات ملتزمة بتعزيز التكامل بين العمل والحياة. ويشجّع التحالف مزيداً من أصحاب الأعمال على اعتماد شتى التدابير المتعلقة بالانسجام بين العمل والحياة. ويعرض الاتحاد أيضاً موارد معنية بالتوفيق بين العمل والحياة والتشاور للأعضاء ويقدم أفضل ممارسات المتفوقين في مختلف الصناعات.

٦٥ - ويعرض المؤتمر الوطني لنقابات العمال برنامج محادثة لمدة ساعة يسمى ”الحياة في العمل“ ”Live@Work“ وهو يعطي نصائح عن كيف يمكن للموظفين أن يقيموا توازناً أفضل لأدوارهم المتعددة وإدارة وقتهم بشكل فعّال. وينظم المؤتمر الوطني لنقابات العمال أيضاً برنامج ”الأطفال الصغار في العمل“ وهو يشجّع أطفال الموظفين على الانضمام

لآبائهم وأمهاتهم في أماكن العمل التي يشاركون فيها ليوم واحد. ويشجع المؤتمر المذكور الشركات على تولي هذه المهمة بإدماج حلقات عمل في البرنامج وتمويل نسبة ٥٠ في المائة من التكلفة الفعلية المتكبّدة، بحيث لا يتجاوز ٥٠٠ دولار لكل شركة.

٦٦ - ومن خلال هذه الجهود الترويجية، يصبح الآباء والأمهات العاملون أكثر وعياً بدرجة متزايدة بخيارات الوفاق بين العمل والحياة في مكان العمل. وتشجع الحكومة أيضاً تقاسم المسؤوليات في مهام الأبوة والأمومة من خلال حركة "الآباء من أجل الحياة" (على النحو المذكور أعلاه في ردنا على الفقرة ١٠ من قائمة القضايا). ومن بين برامج الحكومة "الآباء في المدارس" ويشجع الآباء على أن يكونوا أكثر نشاطاً في الحياة الدراسية لأطفالهم. وتعاون الحكومة أيضاً بشكل وثيق مع الشركاء في المجتمع المحلي لإدارة برامج الوالدية التي تمس أدوار الجنسين والتوقعات في إطار الزواج.

٦٧ - وقد اتخذت الخدمة المدنية في سنغافورة أيضاً تدابير لضمان أن تستهدف برامج العمل - الحياة الرجال والنساء. ومن قبل، كانت الموظفات المتزوجات فحسب هن اللائي يحصلن على إجازة غير مسجّلة بأجر كامل للعناية بطفل مريض، بيد أن هذا الحكم جرى توسيع نطاقه في سنة ٢٠٠٢ ليشمل الموظفون. وبالمثل، في حين كانت الموظفات الدائمات المتزوجات فحسب يحقّ لهن التمتع بخطة العمل في وظائف بدوام جزئي، منذ سنة ٢٠٠٣، جرى توسيع نطاق هذا النظام لكي يشمل الموظفين الذكور. أمّا السياسات التي استُخدمت بعد ذلك، على سبيل المثال، ساعات العمل غير الثابتة ووقت المواصلات وإجازة رعاية الطفل بدون أجر بالنسبة لموظفي الخدمة العامة، فقد اتسمت جميعها بعدم التمييز بين الجنسين.

الردّ على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٢ من قائمة القضايا

٦٨ - يجوز أن تُستخدم الأحكام الواردة في قانون العقوبات وقانون الجرائم المتنوعة (قانون النظام العام والضرر) لملاحقة الأشخاص الذين يرتكبون التحرش الجنسي، حيثما تناسب الوقائع مع الجريمة. ويرد في ردنا على الفقرة ١١ من قائمة القضايا عدد حالات خدش الحياء وهي جريمة في إطار قانون العقوبات. وفي الفترة ما بين كانون الثاني/يناير وآذار/مارس ٢٠١١، سُجّلت ٣١ حالة خدش للحياء وسُجّلت حالتان بشأن إساءة الأدب مع امرأة في مكان العمل.

٦٩ - وسوف تحقق الشرطة في جميع البلاغات و/أو الشكاوى الخاصة بالتحرش الجنسي في أماكن العمل. ويجري تدريب ضباط الشرطة ليكونوا على وعي لمراعاة ما يتعرض له الضحية من صدمة ومراعاة المبادئ التوجيهية المعيّنة لمعاونة الضحايا وقت الشدة. وسوف

تلاحق الحالات المثبتة ويحال الضحايا إلى دوائر إسداء المشورة من أجل تقديم مزيد من المساعدة.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٣ من قائمة القضايا

٧٠ - أطلق رئيس وزراء سنغافورة لي فسين لونغ في شباط/فبراير ٢٠٠٨ الخطة الأساسية لنظام التعليم والتدريب المستمرين. وفي إطار الخطة الأساسية، سوف تنشئ الحكومة مراكز جديدة لمواصلة نظام التعليم والتدريب المستمرين وتوسيع نطاق المراكز القائمة في مناطق النمو مثل المجال الجوي، والرعاية الصحية المتولفة ووسائط الإعلام الرقمية. وأنشئ أيضاً معهد جديد لتعلم البالغين ولتطوير قدرة المدربين وإجراء بحوث تطبيقية في تدريب الكبار. وتنفق الحكومة حوالي ٢٠٠ مليون دولار سنغافوري أو نسبة ٠,١ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي على تدريب العمال البالغين سنوياً وتوقع أن تنفق، بشأن النفقات المتكررة وحدها، مبلغ ٤٠٠ مليون دولار سنغافوري في السنة على نظام التعليم والتدريب المستمرين.

٧١ - ولدى وكالة تنمية القوة العاملة الآن ٥٠ مركزاً لنظام التعليم والتدريب المستمرين ونحو ٥٠٠ جهة معتمدة لتوفير التدريب (بما في ذلك مراكز نظام التعليم والتدريب المستمرين) بحيث تقدم تدريباً على التأهيل لمهارات القوة العاملة. ومع نمو النظام، ترتفع أيضاً جودة جهات توفير التدريب لتأهيل مهارات القوة العاملة والبرامج. وابتداءً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١١، أدخلت متطلبات تأهيل إلزامية للمدرسين وللقائمين بالتقييم ولواضعي المناهج الذين تشرکہم جهات توفير التدريب في إطار تأهيل مهارات القوة العاملة. ويجري اعتماد نهج قطاعي لمعاونة الصناعات على معالجة تحدياتها الفريدة الخاصة بقوة العمل. وسوف تعمل هذه الجهود على زيادة تعزيز نظام التعليم والتدريب المستمرين وتدعم ثقافة التعلم مدى الحياة بين العمال الرجال والنساء على السواء.

٧٢ - وحتى نهاية كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، أعدت وكالة تنمية قوة العمل ٢٦ إطاراً للتأهيل في مهارات قوة العمل وهي تقدم الدورات التدريبية العملية القائمة على الاختصاص في مختلف القطاعات. وجرى تدريب ما يزيد على ٢٧٠ ٠٠٠ عامل في إطار نظام التأهيل في مهارات قوة العمل في سنة ٢٠١٠، وحوالي نصف هؤلاء من النساء.

٧٣ - وتعتبر مراكز نظام التعليم والتدريب المستمرين مفتوحة أمام الجميع، وهذه موجهة نحو إعداد العمال لشغل وظيفة جديدة، والتحول إلى حياة وظيفية أو التطور في المهارات، ويظل نظام التعليم والتدريب المستمرين ميسور المنال ومتاحاً أمام الجميع، بغض النظر عن نوع الجنس. ورغم أن هذا النظام قدم بحسب ما جرت عليه التقاليد دعماً قوياً للعمال من

جميع صفوفهم، يجري توسيع نطاقه ليشمل الموظفين الفنيين والمديرين والموظفين التنفيذيين والتقنيين.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٤ من قائمة القضايا

٧٤ - يتضمّن دستور سنغافورة أحكاماً محدّدة لحماية الأقليات العنصرية والدينية. وهذا الدستور يفرض مسؤولية على الحكومة بأن ترعى مصالح الأقليات العنصرية والدينية. وتكفل المبادئ الأساسية للجدارة والإدارة الرشيدة العلمانية والتعددية العنصرية أن تعتمد الحكومة نهجاً نزيهاً بالنسبة لجميع الطوائف.

٧٥ - ولا تتهاون سنغافورة بإزاء التمييز بأي شكل، بما في ذلك التمييز ضد النساء من جماعات الأقلية العرقية في أماكن العمل. وقد اعتمدنا نهجاً ثلاثياً ترويجياً وتعليمياً (يشمل أصحاب الأعمال والنقابات والحكومات) في توجيه أصحاب الأعمال بشأن الممارسات التريهة والمسؤولة. وقد وجدنا أن هذا يكون فعالاً، بدلاً من وجود نظام تشريعي قد يُدخل جوانب من عدم المرونة وفي الوقت نفسه لا يعالج القضايا الأساسية في إذكاء الوعي وتيسير اعتماد ممارسات للعمالّة العادلة والمسؤولة.

٧٦ - ومنذ سنة ٢٠٠٦، يعمل التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة على اعتماد ممارسات منصفة (أي غير تمييزية) ومسؤولة للعمل فيما بين أصحاب الأعمال والموظفين وعامة الجمهور. وللإطلاع على تفاصيل أعمال التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة، يرجى الرجوع إلى الفقرتين ١١-٢ و ١١-٣ من تقريرنا الرابع. ويتمثل مبدأ أساسي من المبادئ التوجيهية للتحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة في أنه ينبغي لأصحاب الأعمال "أن يستخدموا ويختاروا موظفين على أساس الجدارة (مثل المهارات والخبرة أو القدرة على أداء الوظيفة) وبغض النظر عن العمر والعنصر ونوع الجنس والديانة والحالة الأسرية والإعاقة". وتحظر المبادئ التوجيهية أيضاً الإعلانات عن الوظائف التي تجعل العنصر معياراً للتقدم للوظيفة. وتماشياً مع هذه المبادئ التوجيهية، لا تتضمّن استمارة طلب الوظيفة في إطار الخدمة المدنية أية مجالات للبيانات تتعلق بالجنس أو الديانة أو نوع الجنس أو الوضع العائلي واللقب. ويجري وضع قوائم مختصرة بأسماء المرشحين استناداً إلى الجدارة الفردية ذات الصلة بالوظيفة مثل المؤهلات والخبرة والمهارات الخاصة بالعمل.

٧٧ - وتشمل شتى أنشطة الترويج التي يضعها التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة دورات تدريبية وحلقات دراسية ومؤتمرات، وزيارات موقعية وخدمات استشارية. ونُظّم مؤتمر خاص بالعمالّة المنصفة في نيسان/أبريل ٢٠١٠ وشهد متكلمين دوليين ومحليين يناقشون طرقاً لتسخير الإمكانيات الاقتصادية للمرأة بشكل أفضل. وقد حقق التحالف

الثلاثي لممارسات العمل المنصفة نتائج هامة. فمعظم أصحاب الأعمال الذين اتصل بهم المسؤولون عن التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة من أجل شكاوى التمييز كانت تراعي مشورته باهتمام. وحتى نيسان/أبريل ٢٠١١، كان ما يزيد على ١ ٦٥٠ من أصحاب الأعمال قد وقّعوا على تعهد أصحاب الأعمال بممارسات العمالة المنصفة. وتكشف الإحصاءات أن نسبة ٢,٠ في المئة من النساء غير الناشطات اقتصادياً من جميع الفئات العرقية أشارت إلى وجود تمييز (جميع أشكال التمييز، على سبيل المثال تفضيل أصحاب الأعمال شباب العمال) باعتبار هذا السبب الرئيسي لعدم العمل^(١٧).

٧٨ - وتنص تشريعات العمل في سنغافورة على الانتصاف للموظفين الذين يشعرون أنهم قد فصلوا من أعمالهم بغير حق، بما في ذلك ترك الخدمة على أساس وضعهم الخاص بالأقليات. وقد يستأنف هؤلاء أمام وزير القوى العاملة من أجل إعادة الموظف إلى سابق وضعه. وفي حالات مناسبة، يجوز لأي فرد خاص أن يحتكم إلى المادة ١٢ من دستور سنغافورة كقضية دستورية في رفع قضية من أجل المراجعة القضائية أمام المحكمة العليا.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٥ من قائمة القضايا

٧٩ - يرجى الاطلاع على ردنا على الفقرة ٣٠ من قائمة القضايا فيما يتعلق بالتفاصيل بشأن التدابير التشريعية التي تحمي خدم المنازل الأجانب. وجميع هؤلاء العمال يتمتعون بالحماية في إطار قانون توظيف القوى العاملة الأجنبية التي تفرض شروطاً للحصول على تصريح العمل الملزم قانوناً بشأن أصحاب الأعمال للسعي على رفاه العاملين لديهم من خدم المنازل الأجانب. وهذه تشمل أحكاماً بشأن السلامة الشخصية، والإيواء المناسب ودفع المرتب الفوري، والطعام الكافي والراحة. وجرى العمل بعقد توظيف موحد لخدم المنازل الأجانب في سنة ٢٠٠٦ وذلك من جانب هيئات اعتماد وكالات تشغيل لخدم المنازل الأجانب. وينص العقد على أيام من الراحة بيد أنه يسمح لخدم المنازل الأجانب باختيار تعويض بدلاً من الحصول على يوم إجازة. وتتضمن هذه العقود مزيداً من المرونة لتلبية احتياجات الطرفين. وشجعت وزارة القوى العاملة، من جانبها، أصحاب الأعمال على منح أيام راحة لخدم المنازل الأجانب. أما أصحاب الأعمال الذين لا يوفرون لخدم المنازل الأجانب لديهم قسطاً كافياً من الراحة أو الإخلال بأي شروط يتضمنها تصريح العمل، فإنهم يتعرضون لعقوبة بدفع غرامة قد تصل إلى ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري و/أو فترة حبس تصل إلى ستة شهور. وهؤلاء الذين يقصرون في دفع المرتبات قد تأمرهم المحاكم بتسديد هذا

(١٧) الدراسة الاستقصائية التي أجرتها وزارة القوى العاملة فيما يتعلق بالتقرير عن قوة العمل في سنغافورة، ٢٠١٠ (الجدول ٩٢).

المبلغ بالإضافة إلى الغرامة و/أو الحكم بالسجن. وفي سنتي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، جرت بنجاح ملاحقة ثمانية وسبعة من أصحاب الأعمال على التوالي بسبب تقصيرهم في دفع أجور العاملين خدم المنازل الأجانب.

٨٠ - ويضمن سند الكفالة أن يوفر أصحاب الأعمال إعادة لائقة إلى الوطن^(١٨) ودفع المرتب في الوقت المناسب لخدم المنازل الأجانب في نهاية فترة عملهم. وجرى تعديل الشروط الواردة في سند الكفالة اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ لإزالة التزام أصحاب الأعمال إذا ما انتهكت خادمة المنزل الأجنبية التزاماتها بمقتضى شروط تصريح عملها. وفي الحالات حيث تفرّ خادمة المنزل الأجنبية، يضيع نصف قيمة سند الكفالة فقط (تشمل ٢٥٠٠ دولار من مبلغ ٥٠٠٠ دولار) يضيع على سبيل الغرامة طالما صاحب العمل بذل جهوداً معقولة لتحديد مكان الخادمة. ومن ثم ليس هناك من سبب يدعو إلى أن يعرقل سند الكفالة أو أن يُستخدَم من جانب صاحب العمل ليعرقل، حرية حركة خدم المنازل الأجانب.

٨١ - ويتمتع خدم المنازل الأجانب بحماية بمقتضى القوانين الجنائية العامة في سنغافورة، مثل القانون الجنائي. واعتباراً من سنة ٢٠٠١ إلى سنة ٢٠٠٩، تعرض ٣٢ شخصاً من أصحاب العمل أو الأزواج أو أفراد الأسرة المعيشية للسجن بسبب إساءة معاملة خدم المنازل الأجانب. أما أصحاب الأعمال الذين يدانون بالإيذاء، فإنهم يمنعون بشكل دائم من تشغيل خادم منزلي آخر من الأجانب أما أصحاب الأعمال الذين لا يتخذون التدابير الضرورية لضمان سلامة خدم المنازل الأجانب فيمكن اتهامهم في المحكمة بالإهمال الجنائي. وفي سنتي ٢٠٠٩ و ٢٠١٠، جرت ملاحقة مجموعة من خمسة أصحاب أعمال بسبب تعريض خدم منازلهم الأجانب للخطر.

٨٢ - وتحال الشكاوى من خدم المنازل الأجانب بسبب الإيذاء البدني أو الجنسي من أصحاب الأعمال إلى الشرطة للتحقيق الجنائي في إطار القانون الجنائي. وأثناء سير التحقيقات، يتم إيواء خدم المنازل الأجانب في مهاجع أو أماكن إيواء تديرها المنظمات التطوعية للرعاية أو سفاراتها المعنية. وسوف تُسدى المشورة إلى الضحايا حسب الاقتضاء.

٨٣ - فيما يتعلق بخدم المنازل الأجانب الذين لديهم شكاوى بالإيذاء، أو عدم دفع المرتبات وغير ذلك من المخالفات، سوف تقوم وزارة القوى العاملة بتيسير إجراء تغيير مؤقت لصاحب العمل طوال فترة التحقيقات والإجراءات الجنائية التي يمكن تنفيذها دون

(١٨) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن إعادة اللائقة إلى الوطن في الفقرة ١١-٤٣ من تقريرنا الرابع.

حاجة إلى موافقة أصحاب الأعمال. ويجوز أن يعمل خدام المنازل الأجانب لدى صاحب عمل آخر أثناء سير الإجراءات الجنائية. وسوف يُبدَل كل جهد ممكن لتيسير استمرار وجود الخادم الأجنبي بالمتزل إذا كانت شاهداً. ويعطي الخيار لخدم المنازل الأجانب لتحويل عملهم المؤقت إلى عمل دائم عندما يتم الانتهاء من القضية. وقد انخفض عدد الحالات المثبتة لإيذاء خدام المنازل الأجانب والتي تناولتها الشرطة من ١٥٧ حالة في سنة ١٩٩٧ إلى ٦٠ حالة في سنة ٢٠٠٩. وهذا بالرغم من حدوث زيادة في تعداد خدام المنازل الأجانب بنسبة ٢٢,٥ في المائة منذ سنة ٢٠٠٥.

٨٤ - وتعمل وكالات التشغيل بمثابة الوسيط بين أصحاب الأعمال والعمال في تشغيل خدام المنازل الأجانب. وتنظّم سنغافورة سلوكيات الوكالات عن طريق الإطار التنظيمي المبني في قانون وكالات التشغيل، وقواعد وكالات التشغيل والشروط الإدارية مثل شروط الحصول على تصريح لوكالة التشغيل^(١٩). وتستطيع الأجنبيات الخادومات في المنازل وأصحاب العمل الذين تطرأ بينهم اختلافات بشأن العقود التوجّه إلى رابطة المستهلكين في سنغافورة أو رابطة وكالات التشغيل (سنغافورة) من أجل الوساطة. وقد عدّل الإطار التنظيمي لوكالات التشغيل اعتباراً من ١ نيسان/أبريل ٢٠١١ لرفع مستوى ممارسات استقدام العاملين وتقليل الممارسات السيئة في هذه الصناعة.

٨٥ - ونظراً لأن سنغافورة بلد صغير وأرضه محدودة، يلزم وجود ضوابط للسكان لضمان أن يتصف النمو السكاني بالاستدامة. وبهذه الاعتبارات جرى إرساء إجراءات إلزامية أو سياسات إلزامية خاصة باختبارات الحمل وسياسات تقييد الزواج بالنسبة لحاملي تصاريح العمل. ويخضع جميع حاملي تصاريح العمل، بما في ذلك العاملات غير الأجنبيات الخادومات بالمنازل وبغض النظر عن نوع الجنس لهذه التقييدات حيثما انطبق ذلك. ويوفّر اختبار الحمل أيضاً للأجنبيات خادومات المنازل معلومات عن وضع الحمل لديهن ومدى ملاءمة ذلك فيما يتعلق بأعمالهن. ويجري تقييم أية طلبات تقدّم من حاملي تصاريح العمل للزواج بسنغافوريين على أساس كل حالة على حدة.

٨٦ - وتستطيع الأجنبيات الخادومات في المنازل الإبلاغ عن المظالم من خلال قنوات مثل خط هاتفي مباشر مجاناً لمساعدة الأجنبيات الخادومات في المنازل ويديره موظفون تابعون لوزارة القوى العاملة؛ وتوزّع نماذج لالتماس التعليقات وهي داخل مظاريف مدفوعة الأجرة سلفاً وتوزّع على جميع الأجنبيات الخادومات في المنازل أثناء حضور دورة للتوعية بالسلامة

(١٩) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات بشأن تنظيم وكالات التشغيل في الفقرات ١١-٤٩ إلى ١١-٥٣ من تقريرنا الرابع.

وإجراء لقاءات عرضية تضطلع بها وزارة القوى العاملة مع الأجانب العاملين في الخدمة المتزلية والذين يعملون لأول مرة في سنغافورة أثناء شهورهم الأولى؛ وإجراء زيارات متزلية يقوم بها موظفون من وزارة القوى العاملة. وهذه اللقاءات والزيارات تسمح أيضاً لوزارة القوى العاملة بأن تقرر ما إذا كان الأجانب العاملون في الخدمة المتزلية قد تواءموا مع بيئة العمل في سنغافورة.

الصحة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٦ من قائمة القضايا

٨٧ - ترى سنغافورة أن التعليم بشأن الصحة الجنسية والحقوق وكذلك تنظيم الأسرة والتعليم عناصر متضافرة بشكل وثيق وينبغي ترسيخها في مرحلة مبكرة. ويركز برنامج التوعية بالثقيف الجنسي المنفذ في المدارس على النماء الشامل للفرد ويشتمل على الأبعاد الإدراكية والاجتماعية والعاطفية والبدنية والأخلاقية للثقيف الجنسي. والهدف هو تزويد الشباب بالمعرفة والمهارات لاتخاذ قرارات مسؤولة قائمة على المبادئ بشأن مسائل الثقيف الجنسي. وهذا قائم على منطق أهمية الأسرة، واحترام للقيم والمعتقدات لمختلف الطوائف العرقية والدينية. ويتم أيضاً تناول مسائل الثقيف الجنسي في موضوعات المناهج الدراسية مثل التربية الصحية للمستويات الابتدائية العليا والعلوم والتربية المدنية والتربية الأخلاقية فهي للمستويات الثانوية. ويتم تعليم ممارسات الجنس الآمن، مثل استخدام وسائل منع الحمل والمعلومات عن الأمراض المنقولة عن طريق الجنس، في مادة العلوم للفصول الأولى من المدارس الثانوية حيث أنها تتصل بالمسائل الصحية.

٨٨ - ويُضطلع ببرامج تدريب، مثل الدورات المنظمة أثناء الخدمة للمعلمين وكذلك حلقات العمل/الندوات، للمعلمين وللعاملين الشباب لتحديث معرفتهم بشأن الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي/الإيدز وتزويدهم بالمهارات لتوعية الشباب بشأن هذا الموضوع. ويزود أيضاً العاملون في الإرشاد الصحي والعاملون في المجال الطبي أيضاً بتدريب مختص في هذا الجانب.

٨٩ - ويتعاون مجلس النهوض بالصحة مع منظمات غير حكومية (مثل المنظمة الدولية للرؤية العالمية - فرع سنغافورة، والعمل لمكافحة الإيدز، ومراكز خدمة الأسرة) وكذلك شركاء وسائط الإعلام (مثل مجلة لاي.م. LIME والشركة الإعلامية ميديا كورب Mediacorp Pte Ltd) لمساعدة النساء والشباب.

٩٠ - وقام مجلس النهوض بالصحة بإدخال برنامج التدخل السلوكي بالتعاون مع شركاء مجتمعين محليين لتمكين النساء السنغافوريات العاملات اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢١ إلى ٤٠ سنة بالمعرفة والمهارات من أجل مزيد من الرقابة على صحتهن الجنسية. وهذا البرنامج يستخدم مناهج عمل مثل حلقات العمل الصحية الإنجابية الجنسية، وعروض متجولة ومواد ترويجية وحملات ترويجية اجتماعية مباشرة. ومنذ سنة ٢٠٠٧، تلقى ما يزيد على ٨٠ ٠٠٠ امرأة الرسائل التي تعزز احترام الذات والاتصال وصنع القرار وحل المشاكل وكذلك الصحة الجنسية. وأشارت الاستقصاءات بعد انعقاد حلقات العمل إلى أن النساء اللاتي يعترفن بأهمية احترام الذات العالية في حماية نفسها من فيروس نقص المناعة البشرية/الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي واللاتي يظهرن تفهماً أفضل للأمراض المنقولة هذه زادت بنسبة ٧ في المائة و ٢٠ في المائة، على التوالي. إضافة إلى ذلك، تعترف نسبة ٨٦ في المائة من النساء في الاستقصاءات بعد انعقاد النشاط بأنهن سوف يستخدمن الواقي الذكري لحماية أنفسهن من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في حين تعترف نسبة ٨٣ في المائة بأنهن سوف يتوجهن لإجراء اختبار خاص بفيروس نقص المناعة البشرية إذا راودهن شك في أنهن معرضات للخطر.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٧ من قائمة القضايا

٩١ - يتعاون مجلس النهوض بالصحة مع منظمات طوعية مقرها المجتمعات المحلية وجهات خيرية مسجلة مثل العمل لمكافحة الإيدز وكذلك إدارة مكافحة الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي، التابعة للمركز الوطني للأمراض الجلدية لزيادة الوعي بالصحة الإنجابية الجنسية وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وقيد الإعداد الآن وضع مجموعة تدريب بشأن الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي والإيدز مع مراكز خدمة الأسرة، فيما يتعلق بالعاملات الشابات اللاتي يتعاملن مع شباب معرضين للخطر.

٩٢ - ويهدف المشروع الخاص بالعاهرات، الذي نُفذ في سنة ١٩٩٧ بالشراكة مع إدارة مكافحة الأمراض المنقولة جنسياً إلى زيادة التوعية بممارسات الجنس الآمنة بين العاملات الإناث في الجنس اللاتي تتراوح أعمارهن من ٢٨ إلى ٥٠ سنة. وأُجريت أنشطة التوعية في الأحياء ذات اللون الأحمر وكذلك منافذ الترفيه التي يؤمها العمال الراغبين في ممارسة الجنس. وفي سنة ٢٠١٠، جرى توزيع ما يزيد على ٢٧ ٠٠٠ رفال ومواد تثقيفية، وشارك ١٨٤ امرأة في محادثات بشأن الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي في مراكز الاستقبال. وقبلت ٢٨٧ امرأة أيضاً إجراء اختبارات خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي في إطار هذا البرنامج.

٩٣ - وأدخل مجلس النهوض بالصحة برنامجاً تجريبياً للتوعية المحلية للنساء في سنة ٢٠١٠، وذلك بالتعاون مع هيئة العمل لمكافحة الإيدز بالنسبة للنساء اللائي تتراوح أعمارهن من ٣٥ إلى ٤٥ سنة^(٢٠). وباستخدام المحادثات الصحية في مراكز خدمة الأسرة واللقاءات ذات الصلة المنظمة من أجل المرأة يهدف البرنامج إلى زيادة الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية.

٩٤ - وتُعقد أيضاً بانتظام أحداث تثقيف/حلقات عمل للتربية الصحية الإنجابية في إطار برنامج العيادات المعنية بسلامة الإناث (من قبل كانت تسمى عيادة سلامة المرأة) وذلك لمد يد المساعدة للنساء المعرضات للخطر. وتوزع كوبونات مدعمة لإجراء اختبار الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أثناء هذه الأنشطة لتشجيع على التبكير في إجراء اختبار الكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين النساء. وبدأ العمل في تموز/يوليه ٢٠١٠ بتخصيص يوم للعيادة المعنية بسلامة الإناث وذلك لتشجيع النساء على إجراء الاختبار للكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين النساء.

٩٥ - واعتباراً من شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٤، أُدرج فحص لما قبل الولادة خاص بالكشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية ضمن مجموعة الفحص للرعاية قبل الولادة لجميع النساء الحوامل. وبلغ معدل الممارسة في إجراء الفحص قبل الولادة لفيروس نقص المناعة البشرية في المستشفيات العامة والعيادات الشاملة حوالي ٩٩ في المائة في سنة ٢٠٠٩. ووُجد اثنتان وعشرون امرأة حاملاً مصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في سنة ٢٠٠٨ و سنة ٢٠٠٩، بيد أن أيّاً من أطفالهن لم يولد مصاباً بالفيروس بسبب التدخل الطبي في الوقت المناسب.

٩٦ - وقد ظلت حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية بين الإناث المقيمت في سنغافورة واللائي تبلغ أعمارهن ١٥ سنة فما فوقها منخفضة بشكل ثابت (أقل من ١,٠ في المائة) خلال العقد الماضي. وكشفت دراسة استقصائية على المستوى الوطني في سنة ٢٠٠٧ لمراقبة السلوك أن نسبة ٧٨ في المائة من النساء المشمولات بالدراسة الاستقصائية يعرفن على الأقل طريقتين لمنع الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز.

(٢٠) هذه الفئة العمرية قررها مجلس النهوض بالصحة بعد تقييم البيانات الموجزة عن حالات الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في سنغافورة.

الفئات النسائية الخرومة

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٨ من قائمة القضايا

٩٧ - تشاطر حكومة سنغافورة اللجنة الشعور بالقلق إزاء حالة أجنبيات زوجات مواطنين سنغافوريين. ولهذا السبب هناك إطار متين يخضع لقانون سنغافورة لحماية جميع النساء من العنف والإيذاء. وهؤلاء الذين ينتهكون أي قانون يندرج في هذا الإطار يتم التعامل معهم بصرامة. وأنشأت حكومة سنغافورة شبكة محكمة للدعم والمساعدة لجميع ضحايا العنف والإيذاء. وتكفل هذه الشبكة وجود نقاط اتصال متعددة للضحايا، حيث يمكن إحالتهم إلى دوائر خدمة مختصة مثل العون الطبي وخدمات إسداء المشورة أو المأوى المؤقت. وتشمل نقاط الاتصال المتعددة هذه ما يلي:

(أ) محكمة الأسرة، حيث تستطيع الضحية أن تتقدم بشكوى بشأن العنف العائلي؛

(ب) الشرطة، عند تلقي بلاغ بحدوث عنف عائلي مشتبه به؛

(ج) المستشفيات، عندما تلتزم ضحية الرعاية الطبية من أجل إصابات بدنية.

٩٨ - وفيما يتعلق بالضحايا اللائي يلتمسن إقامة مؤقتة، تعرض بيوت الإيواء أثناء الأزمات الحماية والمساعدة العملية والدعم العاطفي. وتقدم بيوت الإيواء أثناء الأزمات أيضا العون للضحايا لوضع خطط من أجل مستقبلهن ومساعدتهن على الحصول على مأوى بديل وعلى فرصة عمل حيثما كان ذلك ضرورياً. وتوجد ثلاثة بيوت معدة للأزمات وهي تقدم المأوى المؤقت للنساء (بما في ذلك الزوجات الأجنبيات) اللائي يعتبرن ضحايا العنف العائلي، مع تقديم تمويل من الحكومة. وتعاون الحكومة بشكل وثيق مع بيوت الإيواء المعدة للأزمات لضمان توافر الخدمات للضحايا بقدر كافٍ. وتعتبر قدرة بيوت الإيواء الثلاثة المعدة للأزمات كافية حالياً؛ فمعدل إشغال بيوت الإيواء في سنة ٢٠١٠ بلغ نسبة ٧٩ في المائة. وترصد وزارة التنمية المجتمعية والشباب والرياضة قدرة بيوت الإيواء بشكل دقيق وسوف تقدم مزيداً من الأماكن حيثما كان ذلك ضرورياً.

٩٩ - وتستطيع الأجنبيات المتزوجات من مواطنين سنغافوريين أو المقيمت بصفة دائمة ويرغبن في العمل في سنغافورة التقدم للحصول على تصريح للعمل وهو على الأرجح يُمنح بالمقارنة بأجانب آخرين ليس لديهم أسرة أو أقارب في سنغافورة. ومثل هذه الطلبات يجري تقييمها دون أي تمييز إزاء نوع جنس مقدم الطلب.

١٠٠ - وتستطيع الأجنبيات المتزوجات من مواطنين سنغافوريين أو المقيمت بصفة دائمة التقدم للحصول على جنسية سنغافورة أو على الإقامة الدائمة من خلال نظام العلاقات

الأسرية. والقصد من هذا النظام هو الحفاظ على وحدة الأسرة. فستستطيع أية زوجة أجنبية لسنغافوري أن تتقدم بطلب من أجل الجنسية السنغافورية إذا كان هو أو هي قد أقام بشكل مستمر في سنغافورة لفترة لا تقل عن سنتين مباشرة قبل تاريخ تقديم الطلب. ويقيّم كل طلب خاص بالجنسية استناداً إلى الحثيات الموضوعية لكل حالة ووفقاً للسياسات السائدة الخاصة بالهجرة. وبالإضافة إلى طول إقامة الشخص مقدم الطلب في سنغافورة وزواج هذا الشخص إلى مواطن سنغافوري أو مواطنة سنغافورية، فإن الاعتبار الأساسي هو ما إذا كان الزوج السنغافوري يستطيع أن يدعم زوجته الأجنبية من الناحية المالية. وبالمثل، يجوز للزوج الأجنبي أن يستوفي بعض شروط الإقامة قبل النظر في الإقامة الدائمة. ومع ذلك، يمكن النظر في طلب زوج أجنبي لا يستحق الإقامة الدائمة وقت تقديم الطلب بحيث يُمنح تصريح زيارة طويلة الأجل.

١٠١ - وقد تخضع الأجنيبات لشروط زواج المصلحة وقد يتعيّن عليهن استيفاء بعض متطلبات الإقامة لتلبية ما تطلبه هيئة الهجرة ونقاط التفتيش بأن يكون هذا الزواج حقيقياً قبل النظر في منح الإقامة الدائمة. وهذا يعتبر ضماناً ضرورياً لمنع إساءة استخدام تسهيلات الإقامة الدائمة من جانب الأجنيبات اللاتي يستخدمن الزواج الصوري كحيلة سهلة للحصول على إقامة طويلة الأجل في سنغافورة. ومثل هذا التدبير، الذي لا يُقصد به إحداث تمييز، يعتبر من الشائع أيضاً اعتماداً في بلدان أخرى. ونظراً لأن سنغافورة دولة صغيرة جداً وقائمة على مدينة مكتظة بالسكان، فإننا لا نستطيع تحمّل وجود تدفق غير منظم من الأجانب إلى البلد. ولهذا من الضروري وجود بعض الضوابط من أجل منح تصاريح العمل والجنسية.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٢٩ من قائمة القضايا

١٠٢ - تتمثل رؤية سنغافورة في أنها مجتمع مغلق حيث تتاح للرجال والنساء ذوي الإعاقات الفرصة في أن يتمتعوا بالمساواة، وأن يصبحوا أعضاء أساسيين ومساهمين في المجتمع. ولتحقيق هذه الرؤية، أنشأت الحكومة اللجنة التوجيهية لخطة التمكين الأساسية، وهي تشمل الأعضاء من الشعب ومن القطاعين العام والخاص، لاستعراض ووضع الخدمات والبرامج في قطاع الإعاقاة من سنة ٢٠٠٧ إلى سنة ٢٠١١^(٢١). وفي حين تواصل الأسر في أن تكون على الخط الأول للرعاية ولدعم الأشخاص ذوي الإعاقات، توجد خدمات وبرامج وموارد لدعم الأسر في توفير الرعاية. وأنشأت الحكومة مركزاً لتيسير المعيشة في

(٢١) يمكن الاطلاع على المعلومات عن الخطة الأساسية المتوفرة على الموقع الشبكي:

<http://www.mcys.gov.sg/enablingmasterplan/MainReport.html>

سنة ٢٠٠٩ ليكون بمثابة مركز للمعلومات والإحالة فيما يتعلق بخدمات العجز ورعاية المستن.

١٠٣ - وتعتبر العمالة هي الأساس لضمان أن يستفيد الأشخاص المعاقون من إمكانياتهم إلى أقصى حد، وأن يعيشوا بشكل مستقل قدر الإمكان. ويشجع التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة على اعتماد ممارسات مسؤولة وغير تمييزية في مجال العمالة. ويوجد متاحاً على الموقع الشبكي للتحالف المذكور دليل من أجل أصحاب الأعمال يوضح أفضل الممارسات والمشورة والاقتراحات العملية بشأن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقات^(٢٢). وإرساء تكافؤ الفرص للأشخاص ذوي الإعاقة، أنشأت الحكومة فريق عمل مشتركاً بين الوكالات يشرف على تنفيذ المبادرات مثل مشروع التعليم الخاص اللاحق والتدريب قبل التوظيف وبرنامج التلمذة الصناعية في تكنولوجيا المعلومات الذي تديره الجمعية المعنية بالمعوقين بدينياً.

١٠٤ - ويقدم صندوق الباب المفتوح منحة تصل إلى ١٠٠٠٠٠٠ دولار سنغافوري لكل شركة تشجع أصحاب الأعمال على التعاقد مع أشخاص من ذوي الإعاقات وذلك بدعمهم في إعادة تصميم الوظائف وتعديل البيئة المادية لأماكن العمل. ومنذ نيسان/أبريل ٢٠٠٩، جرت مراجعة صندوق الباب المفتوح لكي يشمل تدريب التلمذة الصناعية وتعزيز دعم الوظائف للأشخاص ذوي الإعاقات (على سبيل المثال الموجهين المعينين بالوظائف). وقد أنشئت شبكة معنية بأصحاب الأعمال الذين يراعون الأشخاص ذوي الإعاقة، وشبكة التيسير لأصحاب الأعمال في سنة ٢٠٠٧ للنهوض بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقات في مختلف القطاعات.

١٠٥ - وتعتبر أنشطة التعرف والتدخل مبكراً محور ارتكاز في تشخيص حالة طفل ذي احتياجات خاصة. وتشرف وزارة الصحة على فحص المواليد على نطاق الدولة من أجل العثور على أوجه شذوذ بدنية ونمائية. وهي تدير برنامجاً شاملاً لنماء الطفل من خلال مستشفيين شاملين للتخصصات الطبية مع وحدات تخصصية في نماء الطفل. ويهدف البرنامج الخاص بنماء الطفل إلى دعم وإعداد الأبطال ذوي الإعاقات النمائية لتحقيق كامل إمكانياتهم في المسار التعليمي المناسب. وتعتمد سنغافورة نظاماً مختلطاً في تمويل الرعاية الصحية مع عدة طبقات للحماية لضمان ألا يجرم أي سنغافوري من سبل الحصول على الرعاية المناسبة. وبالإضافة إلى طبقات الرعاية الصحية الأساسية التي تشمل الإعانات والتأمين لجميع المواطنين، وهو درع المستن، وهو نظام تأمين يسير للمعوقين بشدة، ويقدم

(٢٢) <http://www.fairemployment.sg/assets/files/Publications/Open%20Door%20Fund%20Handbook.pdf>

الحماية المالية الأساسية لأولئك الذين يحتاجون رعاية طويلة الأجل، وخصوصاً أثناء كبر السن، وهو متوافر لاتقاء المخاطر المالية المعنية.

١٠٦ - ولحماية وتعزيز حقوق المرأة التي تعاني من إعاقة ذهنية، في إطار قانون القدرات الذهنية، لا يُسمح لمتلقي المنح الذين يؤذن لهم باتخاذ قرارات بالنيابة عن هؤلاء باتخاذ قرارات بشأن بعض المسائل الصحية مثل التعقيم الجنسي، وإنهاء الحمل وتسجيل أو سحب اعتراض في إطار القانون الخاص بزراعة عضو بشري، أو إصدار أمر طبي مقدماً أو إلغاؤه في إطار قانون التعليمات الطبية المسبقة أو تنفيذ أو استمرار المعالجة الخاصة بإدامة الحياة أو أي معالجة أخرى يعتقد الشخص الذي يقدم الرعاية الصحية على نحو معقول بأنها ضرورية لمنع تدهور خطير في حالة الشخص الذي يفتقد القدرة الذهنية.

١٠٧ - ويحق لجميع الأطفال، بغض النظر عن نوع الجنس وبمن فيهم أولئك الأطفال ذوي الإعاقة أو ذوي الاحتياجات الخاصة، التمتع بالتعليم الجيد في سنغافورة، وهذا يتحقق من خلال نظم إعانة بدفع الرسوم وشتى جهود التوعية. وخصصت وزارة التعليم مبلغ ١٥ مليون دولار سنغافوري لتعيين موظفين معينين بالاحتياجات الخاصة في مدارس التعليم العام لدعم الأطفال المصابين باختلالات عديدة في عسر القراءة والتوحد في الفترة من سنة ٢٠٠٥ إلى سنة ٢٠١٠. والآن يحضر جميع الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة إما التعليم الخاص أو التعليم في المدارس العامة. وهناك بضع أفراد قليلين جداً - ثمانية في مجموعة الصف الأول بالمدارس الابتدائية في سنة ٢٠١٠، هم الذين لم يفعلوا ذلك بسبب إعاقات شديدة للغاية أو أحوال صحية شديدة. ومثل هذه الحالات تُرصد وإذا دعت الضرورة يعاد النظر فيها فيما يتعلق بالحاجة إلى تدخلات أخرى. ويتمثل الهدف في السماح للأطفال ذوي الإعاقات بالتمتع بنظام تعليم أكثر مهابة لحاجتهم لتلبية احتياجاتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على أفضل دعم تعليمي ممكن. وهذه المرونة تتطلب منهم إعفاءهم من نظام التعليم الإلزامي الذي يفرض منهاجاً تعليمياً موحداً للأطفال.

١٠٨ - وقد أرسدت سنغافورة تعليمياً إلزامياً في البداية لتزويد شباب سنغافورة بأساس من أجل التعلم طوال الحياة، وثانياً، لتعزيز الهوية القومية والتماسك الاجتماعي من خلال تجربة تعليمية مشتركة في المدارس الوطنية. وفي إطار سنغافورة، يتحدد التعليم الإلزامي كتعليم في المدارس الوطنية. وتحترم سنغافورة حقوق الأطفال غير المواطنين لحضور إما مدرسة وطنية أو مدرسة غير وطنية. وفي هذه الحالة، ليس لدى سنغافورة خطط من أجل قانون التعليم الإلزامي لكي يتم توسيع نطاقه ليشمل الأطفال غير المواطنين.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٣٠ من قائمة القضايا

١٠٩ - نظراً لمساحة سنغافورة الجغرافية، وكثافة سكانها ومواردها المحدودة من حيث الأرض والموارد الطبيعية، فإن لها سياسات متشددة إزاء الهجرة وذلك ليتسنى تدبير الأمور بالنسبة لحجم السكان. وفي حين أن سنغافورة ليست في وضع تقبل فيه الأشخاص الذين يلتمسون اللجوء السياسي أو وضع المهاجر، يجوز لنا مع ذلك مساعدتهم بتقديم المساعدة الإنسانية لكي يستطيع هؤلاء أن يرحلوا إلى بلد ثالث. وتحترم سنغافورة مبدأ عدم الإعادة القسرية في سياق يتصل باللاجئين.

١١٠ - ولدى سنغافورة مجموعة شاملة من التدابير التشريعية والإدارية والتعليمية لحماية الأجانب العاملين في خدمة المنازل. ويعمل إطارنا على أساس ثلاثة مبادئ أساسية. المبدأ الأول، هو أن رفاه الأجانب العاملين في المنازل وحقوقهم الأساسية تحميها قوانين يجري تنفيذها بشكل فعال. والمبدأ الثاني، أن الأجانب العاملين في المنازل وأصحاب الأعمال ينبغي أن يكونوا على وعي بحقوقهم الخاصة بالعمالة والمسؤوليات والحرية في التفاوض بشأن عقد عمل منصف وقابل للتنفيذ. والمبدأ الثالث، ينبغي أن تكون هناك مجالات مفتوحة للأجانب العاملين في المنازل لمناقشة مسائل لدى السلطات إذا حدث إخلال بحقوقهم. ويمكن الاطلاع على معلومات بشأن الأجانب العاملين في المنازل في الفقرات ١١-٢٨ إلى ١١-٥٦ من تقريرنا الرابع.

١١١ - وتعرض سنغافورة بانتظام إطار الإدارة الخاصة بالعمال الأجانب لتعزيز الحماية والرفاه لجميع الأجانب العاملين في المنازل في سنغافورة. وإلحاقاً لتقريرنا الرابع، قامت الحكومة برفع الحد الأدنى الخاص بتغطية التأمين الطبي لجميع العمال الأجانب، بما في ذلك الأجانب العاملين في المنازل، من ٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري إلى ١٥ ٠٠٠ دولار سنغافوري في السنة ابتداءً من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وهذا المبلغ سوف يغطي نسبة ٩٨ في المائة من فواتير المستشفيات التي يتكبدها عمال أجانب. وقامت وزارة القوى العاملة مؤخراً بإعادة النظر في الإطار التنظيمي لوكالات التشغيل وذلك لاستبعاد أية جهات فاعلة غير مرخص لها من الصناعة ورفع المستويات المهنية لوكالات التشغيل التي تقوم بإلحاق الأجانب العاملين في خدمة المنازل.

١١٢ - ويجري تدريب الموظفين المسؤولين في هيئة الهجرة ونقاط التفتيش وتدريب الموظفين الآخرين المعنيين بإنفاذ القوانين على معاملة المشتبه بهم من الإناث أو ضحايا الجريمة وحيثما تدخل في الموضوع مسائل جنسانية حساسة، يجري التقيّد بقوانين ومبادئ توجيهية صارمة. ويجري تدريب الموظفين أيضاً على تقديم المساعدة الضرورية للنساء في ميسس

الحاجة لضمان رفاههن، وخصوصاً النساء اللائي يكن من بين القُصّر أو الحوامل أو أولئك ذوات الإعاقات وأولئك اللائي يتطلبن رعاية طبية خاصة. وهذه المساعدة تعتبر قابلة للتطبيق بالمثل على اللاجئات الإناث وملتزمسي اللجوء والنساء المهاجرات.

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٣١ من قائمة القضايا

١١٣ - يُعتبر مبدأ المساواة لجميع الأشخاص أمام القانون مكرّس في دستور جمهورية سنغافورة، بغض النظر عن نوع الجنس، والتوجّه الجنسي والهوية الجنسية. فجميع الأشخاص في سنغافورة يحق لهم التمتع بحماية القانون على قدم المساواة والتمتع بفرص متكافئة في الحصول على الموارد الأساسية مثل التعليم والإسكان والرعاية الصحية. ويتمتع المثليون مثل غيريين جنسياً بالحرية في أن يعيشوا حياتهم ويواصلوا أنشطتهم الاجتماعية. وقد عقدت جماعات المثليين مناقشات عامة ونشروا مواقع شبكية على الإنترنت وهناك أفلام وتمثيلات عن مواضيع المثليين وحانات المثليين ونواديهم في سنغافورة.

١١٤ - وما زالت سنغافورة إلى حدٍ كبير مجتمعاً محافظاً، ولا تشكل المثلية الجنسية مساراً رئيسياً في المجتمع في سنغافورة. وتسعى الحكومة إلى الحفاظ على توازن والدفاع عن مجتمع مستقر بقيم تقليدية وأسرية يجذب فيها الشخص إلى الجنس الآخر، ولكن مع وجود مكان للمثليين ليعيشوا حياتهم ويسهموا في المجتمع.

١١٥ - وفيما يتعلق بالعمالة، يعمل المثليون في جميع القطاعات، وفي جميع أنحاء الاقتصاد وفي القطاع العام أيضاً. وإلى جانب اعتماد ممارسات عمالة منصفة يعزّزها التحالف الثلاثي لممارسات العمل المنصفة، وتقدّم تشريعات العمالة في سنغافورة سُبُل انتصاف للموظفين الذين يشعرون أنهم قد فصلوا من أعمالهم بشكل جائر، بما في ذلك على أساس توجّههم الجنسي وهويتهم الجنسية، ويتاح لهؤلاء سبيل للانتصاف أمام وزير القوى العاملة من أجل إعادتهم إلى أعمالهم السابقة.

١١٦ - وقد كانت هناك مندييات عامة حيث تجادل فيها السنغافوريون وناقشوا مسألة التوجّه الجنسي والهوية الجنسية. إضافة إلى ذلك، هناك قنوات متعددة للتعليقات المرتجعة، بما في ذلك وسائط الإعلام ومناهج عمل الإنترنت، من أجل عامة الجمهور لإسماع أصواتهم وتعريف مقررري السياسات بشواغلهم. وتسمح مناهج العمل هذه بتبادلات علنية وتعاون على خلق الوعي بمختلف وجهات النظر. وسوف تستعرض حكومة سنغافورة بشكل مستمر سياساتها بغية الحفاظ على توازن بين مختلف وجهات النظر وحاجات شعبها.

البروتوكول الاختياري

الرد على الأسئلة المطروحة في الفقرة ٣٢ من قائمة القضايا

١١٧ - يسرّ حكومة سنغافورة أن تُبلغ اللجنة بأن سنغافورة صدّقت على التعديل على الفقرة ١ من المادة ٢٠ من الاتفاقية في ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٠.

١١٨ - وقد أولت حكومة سنغافورة مزيداً من النظر في مسألة البروتوكول الاختياري للاتفاقية. ولن يتم التصديق على البروتوكول الاختياري في هذا الوقت. وتلاحظ الحكومة أن البروتوكول الاختياري يعمل على تدعيم تنفيذ الاتفاقية في إطار الاختصاص القضائي لكل دولة طرف وذلك بإعطاء اللجنة الاختصاص في أن تتلقى وتنظر في الرسائل المقدمة وفقاً للمادة ٢ من البروتوكول. وفي سنغافورة، توجد آليات قائمة لمعالجة الشكاوى الفردية الخاصة بالتمييز بين الجنسين. وهذه الآليات ليست مقتصرة على إقامة الدعوى في المحكمة، بل إنها تشمل آليات داخل الوكالات الحكومية، والبرلمان ووسائل الإعلام. وقد وضعت الحكومة معلومات تفصيلية عن هذه الآليات في الردّ على استفسار اللجنة سابقاً (CEDAW/C/SGP/Q/3/Add.1، الصفحتان ٦ و ٧ الردّ على الفقرة ٥ من قائمة القضايا). وتؤكد حكومة سنغافورة للجنة أن هذه الآليات ستخضع للاستعراض المستمر لضمان أقصى مفعول وامتثال للاتفاقية.

التشريعات التي تحمي المرأة في سنغافورة

الزواج والحياة الأسرية:

(أ) ميثاق المرأة الذي يصون حقوق المرأة في المسائل المتعلقة بالزواج والطلاق. أصدر البرلمان تعديلات على الميثاق في كانون الثاني/يناير هذا العام لتعزيز إنفاذ أوامر النفقة واستخدام تدابير للتخفيف من أثر حالات الطلاق^(٢٣).

ويحمي ميثاق المرأة أيضاً المرأة من العنف العائلي. ويعرّف البند ٦٤ ”العنف العائلي“ بأنه ارتكاب أي فعل من الأفعال التالية:

‘١’ وضع فرد من الأسرة أو محاولة وضعه، عن قصد أو معرفة، في حالة خوف من الضرر؛

‘٢’ إلحاق ضرر بفرد من الأسرة بسبب فعل معروف أو يفترض أنه معروف بأنه سوف يسفر عن ضرر؛

‘٣’ الإقدام بشكل يخالف القانون على حصر أو حبس فرد من الأسرة غصباً عن إرادته؛

‘٤’ إحداث تحرّش مستمر بقصد إحداث أو عن معرفة بأنه من المحتمل إحداث ألم شديد لفرد من الأسرة.

(ب) تطبيق قانون الشريعة الذي ينظّم الحقوق والقوانين الشخصية للمسلمين في سنغافورة.

(ج) قانون الأطفال والشباب الذي يحمي الفتيات والشابات من الإيذاء والإهمال والاستغلال. وأصدر البرلمان تعديلات على القانون في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لتعزيز رعاية الأطفال المودعين في دور الطفولة والشباب والإشراف على حالات حماية الطفل. وجرى تشديد العديد من العقوبات للاتساق مع عقوبات على جرائم مماثلة في ميثاق المرأة، ومن ثم كفالة توفير حماية مماثلة للفتيان والفتيات. ومن المتوقع أن تُنفذ هذه التعديلات على قانون الأطفال والشباب في النصف الثاني من سنة ٢٠١١ وأن تشمل ما يلي:

(٢٣) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات في الموقع الشبكي:

<http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/TheWomensCharter.aspx>

١' أقصى عقوبة عن الاستغلال الجنسي لطفل أو شاب (البند ٧) سوف تُعْلَظ من السجن سنتين إلى السجن ٥ سنوات عن أول إدانة، وبالسجن من ٤ إلى ٧ سنوات للإدانة الثانية أو التالية، و/أو أقصى غرامة بمبلغ ١٠.٠٠٠ دولار سنغافوري (من قبل ٥.٠٠٠ دولار سنغافوري) عن أول إدانة ومبلغ ٢٠.٠٠٠ دولار سنغافوري (من قبل كانت ١٠.٠٠٠ دولار سنغافوري) عن الإدانة الثانية أو التالية؛

٢' القيام بشكل غير قانوني بنقل حيازة أو حضانة طفل أو فرض رقابة عليه (البند ١٢) وتُعْلَظ أقصى العقوبة من الحبس لفترة لا تتجاوز ٤ سنوات إلى غرامة لا تتجاوز ١٠.٠٠٠ دولار أو إلى السجن لفترة لا تتجاوز ٥ سنين أو كليهما؛

٣' فيما يتعلق باستيراد طفل أو شاب (البند ١٣)، سوف تُعْلَظ العقوبة القصوى من السجن أربع سنوات إلى خمس سنوات و/أو أقصى غرامة قدرها ١٠.٠٠٠ دولار سنغافوري.

(د) قانون إعالة الوالدين، وهو ينص على الانتصاف للمسنين الذين يعتبرون غير قادرين على إعالة أنفسهم من الناحية المالية للحصول على إعالة مالية من أولادهم. وأصدر البرلمان تعديلات على القانون في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ لإدخال التحسين على التدابير اللازمة لتشجيع وتعزيز فعالية المصالحة، وتحسين دفع وتنفيذ أوامر النفقة وتبسيط الإجراءات القضائية^(٢٤).

(هـ) اعتماد قانون الطفولة الذي ينص على الشروط التي يجوز لأي شخص بمقتضاها أن يتبنى طفلاً رضيعاً.

(و) قانون الوصاية على الأطفال الرضيع، وهو يمنح الأم والأب حقوقاً متساوية لتطبيقها على المحكمة بالنسبة لأي مسألة تمس طفلاً رضيعاً.

(ز) قانون ضريبة الدخل، وهذا يسمح للمرأة العاملة بأن تطالب بإعفاءات (بما في ذلك الإعفاء الخاص بطفل الأم العاملة، وإعفاء مقدم الرعاية من الأجداد والإعفاء من ضريبة المريبة الأجنبية) وذلك لتشجيعها على البقاء في قوة العمل. واعتباراً من سنة التقييم في سنة ٢٠١٠، سوف يُسمح للزوجات اللائي يدفعن الضرائب وهن يعملن لكسب

(٢٤) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على الموقع الشبكي:

<http://app1.mcys.gov.sg/MCYSNews/AmendmentstoMPAPassed.aspx>

الرزق، بالمطالبة بإعفاء ضريبي قدره ٢ ٠٠٠ دولار سنغافوري، بشكل يشابه النظام المتعلق بالأزواج. وبناءً على ذلك، أعيد تسمية الإعفاء للزوجة بأنه 'إعفاء للزوج أو الزوجة'^(٢٥).

(ح) قانون صندوق الادّخار المركزي، وهو ييسّر التوزيع بسلاسة وإنصاف لأموال الصندوق المتأتية من تقسيم الأصول الزوجية بتعزيز صلاحيات المحكمة، في ظل ظروف معيّنة، لإصدار أمر بنقل أموال الصندوق فوراً إلى حساب الزوج السابق/الزوجة السابقة المقيد لدى الصندوق، والنص على نقل الملكية فوراً إلى الزوج السابق/الزوجة السابقة والنص على النقل الفوري للمدخرات لدى الصندوق إلى الزوج السابق/الزوجة السابقة.

(ط) قانون المدخرات المشتركة لنمو الأطفال، وهذا يساعد الوالدين على نماء أطفالهما من خلال إنشاء نظام المدخرات المشتركة لنمو الأطفال ("النظام"). ويعمل النظام هذا على تيسير جعل الاعتماد المالي من جانب الوالدين أو بالنيابة عنهما اللذين يرغبان في التوفير من أجل رعاية أطفالهما، قبل الدراسة ومن أجل الاحتياجات الطبية من خلال حسابات خاصة بنمو الأطفال، حيث تقوم الحكومة بدفع دولار مقابل دولار يدفعه الوالدان في المدخرات مع مراعاة حدّ أقصى. واعتباراً من الربع الثاني لسنة ٢٠١١، سوف يسمح النظام أيضاً للأصول الزوجية المقسّمة بين الوالدين اللذين تم الطلاق بينهما أو انفصلا أو ألغيا زواجهما، بأن تنتقل إلى الحسابات الخاصة بنماء الطفل، والتمكين من اعتماد منح نقدية تقدمها الحكومة من وقت لآخر من أجل نماء الأطفال بحيث يودع هذا في حسابات خاصة بنماء الطفل. ولزيادة تعزيز المبادرات الملائمة للأسرة، أجريت تعديلات على القانون اعتباراً من ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨ لزيادة شتى النظم الخاصة بالإجازة، بما في ذلك تمديد إجازة الأمومة من ١٢ إلى ١٦ أسبوعاً.

لمحة عامة

(ز) القانون الجنائي، الذي يتناول الجرائم الجنائية في سنغافورة، بما في ذلك العنف الجنسي والاستغلال والاتجار والبغاء؛

الفصل السادس عشر من القانون الجنائي يجرّم أيضاً الأفعال التي تمس جسم الإنسان، أي تلك التي تُحدث الوفاة أو الضرر البدني، بما في ذلك الضرر الجسيم والاعتداء والجرائم الجنسية والاحتجاز بشكل يخالف القانون. ورغم أن غالبية الجرائم الواردة في القانون

(٢٥) يمكن الاطلاع على مزيد من المعلومات على الموقع الشبكي:

<http://www.guidemesingapore.com/taxation/reports/singapore-tax-amendments>

الجناي ليست معنية بالتحديد بالجنسين، فإنها تكمل الأحكام الواردة في ميثاق المرأة لتناول طائفة من الأفعال التي تشكل عنفاً ضد المرأة، سواء ارتكبت في إطار أسري من الجناة المعروفين للضحايا أو ارتكبت بقصد الاحتيال أو القصد الجنائي.

(ك) قانون الجرائم المتنوعة (الأمن العام ومضايقة الغير)، وهو يحظر أي سلوك من المحتمل أن يسبب تحرّشاً.

(ل) قانون الأدلة وقانون الإجراءات الجنائية لسنة ٢٠١٠، وهو بالإضافة إلى إذن المحكمة يسمح للشهود لمن تقل أعمارهم عن ١٦ سنة بأن يُدلووا بشهاداتهم من خلال إرسال مباشر بالفيديو أو بوصلة تليفزيون مباشرة في القضايا المدنية والجنائية على التوالي، وبهذا يخف الشعور بالرهبة بالنسبة للفتيات للإدلاء بشهادتهن.

ويعرض قانون الإجراءات الجنائية الإطار التنظيمي للتحقيقات الجنائية والمحاکمات والاستئناف وغير ذلك من المسائل الفرعية المساعدة. وعُدل قانون الإجراءات الجنائية في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ لتعزيز قدرة قوات شرطة سنغافورة على تحديد الأدلة والتحقيق وضمانها ملاحقة المتجرين بالأشخاص. وشملت التعديلات التي دخلت حيز التنفيذ في ٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١١ ما يلي:

١' توسيع نطاق صلاحيات ضباط الشرطة للدخول وتفتيش الأشخاص المحتجزين بشكل يخالف القانون (من قبل كان ضباط الشرطة فحسب ذوي رتبة المفتش وما فوقها الذين يمكنهم القيام بذلك)؛

٢' صلاحية المصادرة وحظر التصرف في الأدلة التي يُعتقد أنها سوف تختفي أو يتم التخلص منها (من قبل كانت الشرطة فحسب هي التي يمكنها مصادرة الأشياء التي يُعتقد أنها سُرقت).

(م) قانون الانتخابات البرلمانية، وهو يدعم حقوق الرجال والنساء في التصويت في الانتخابات الرئاسية والبرلمانية. وبالمثل، تعتبر مؤهلات أي مرشح يتم انتخابه قابلة للانطباق على الجنسين.

العمالة

(ن) قانون العمالة، وقانون عمالة القوى العاملة الأجنبية وقانون وكالات التشغيل، التي تنص على أحكام وشروط التشغيل، وتنظم وتقتضي المتطلبات اللازمة لوكالات التشغيل والتي تشمل توعية أصحاب الأعمال بشأن التزامهم فيما يتعلق برفاه الأجانب في الخدمة المتزلية؛ ورفع مستوى ممارسات التعيين في سنغافورة والحد

من الإساءات والممارسات السيئة، أعدّ إطار تنظيمي جديد لوكالات التشغيل في إطار قانون وكالات التشغيل وصار نافذاً في نيسان/أبريل ٢٠١١. وأي شخص يريد أن يؤدّي أعمال وكالة تشغيل في أي وكالة تشغيل مصرّح لها سوف يحتاج أن يسجّل لدى وزارة القوى العاملة لتولّي مستوى أعلى من المساءلة والإشراف على إجراءاتها. أما الوكالات التي ترتكب أية أخطاء فإنها سوف تواجه بعقوبات رادعة بسبب الإساءات والممارسات السيئة.

(س) قانون التعويض عن الضرر في العمل (من قبل كان يسمى قانون تعويض العمال) وهذا يمكن أي موظف من أن يطالب بتعويض في حادثة تتصل بالعمل بغض النظر عن مستوى دخل هؤلاء. وعلى خلاف قانون تعويض العمال الذي يشمل جميع العمال اليدويين وغير اليدويين بعائدات شهرية تبلغ ٦٠٠ ١ دولار سنغافوري وما دون ذلك، يشمل قانون تعويض الضرر بسبب العمل جميع الموظفين بوجه عام، سواء كانوا عمالاً يدويين أو غير يدويين وبغض النظر عن مستوى إيراداتهم المكتسبة.

(ع) قانون (تعديل) العلاقات الصناعية، يسمح للمسؤولين التنفيذيين الذين لا يشغلون مناصب إدارية عليا ولا يؤدّون أدواراً من هذا القبيل بأن يمثلوا من قبل نقابات عمال معترف بها على أساس فردي بشأن قضايا محددة تتعلق باستحقاقات التقاعد، وبالفصل من الخدمة، وخرق عقود العمل. واعتباراً من ١ شباط/فبراير ٢٠١١، ارتفع الحد الأقصى للمرتبات الأساسية الشهرية للموظفين الفنيين والمدراء والمسؤولين التنفيذيين لتتاح لهم سبل اللجوء إلى عملية الفصل في المنازعات في وزارة القوى العاملة من خلال محكمة العمال لتسوية المنازعات بشأن المرتبات من ٢ ٥٠٠ دولار إلى ٤ ٥٠٠ دولار سنغافوري. ومن المحتمل أن يغطي هذا حوالي النصف (أو حوالي ٥٠٠ ٠٠٠) من الفنيين والمدراء والمسؤولين التنفيذيين في القوة العاملة.

(ف) القانون الخاص بسن التقاعد، وهو يشجّع العمال على مواصلة العمل إلى ما بعد عمر ٦٢ سنة. وصدر قانون التقاعد وإعادة التوظيف اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ لتمكين مزيد من الأشخاص على مواصلة العمل بعد سن التقاعد الإلزامية الحالية وهي ٦٢ حتى ٦٥ سنة في المقام الأول وفيما بعد حتى ٦٧ سنة. وسوف يتيح هذا القانون فرصاً للعمال الذين هم مستعدون وقادرون على مواصلة العمل للقيام بذلك بعد التقاعد. وسوف يتيح أيضاً مرونة للتيسير أمام أصحاب الأعمال الاحتفاظ بالعمال المسنّين إلى ما وراء سن التقاعد.

الصحة

(ص) القانون الخاص بالقدرة الذهنية، وهو يحمي الكبار الضعفاء من العنف العائلي. وهو يجرم سوء المعاملة والإهمال المتعمد للأفراد الذين هم معوقون ذهنياً. ويمكن القانون أيضاً أولئك الذين يجوز أن يفقدوا القدرة في المستقبل على اتخاذ قرارات تحقق أفضل المصالح لهم.

التعليم

(ق) قانون التعليم الإلزامي، الذي يكفل أن يتمتع كل طفل بفرصة متكافئة في التعليم بغية تطوير إمكانياته/إمكانياتها على أكمل وجه.

وسائط الإعلام

(ر) قانون المنشورات المكروهة، وهو يحظر استيراد أو توزيع أو استنساخ منشورات مكروهة بما في ذلك المنشورات الخليعة والماجنة وغير الأخلاقية والمستنكرة.

المرفق ٢

إحصاءات بشأن جرائم الاغتصاب وخذش الحياء العام

سنة ارتكاب الجريمة	٢٠٠٢	٢٠٠٣	٢٠٠٤	٢٠٠٥	٢٠٠٦	٢٠٠٧	٢٠٠٨	٢٠٠٩
الاغتصاب	١٢٨	١١٠	١٠٣	١٢٤	١١٨	١٢٩	١٦٧	٢٠٢
- حالات الاغتصاب التي يرتكبها حناة معروفون للضحايا	١٢٢	١٠٢	٩٦	١٢٣	١١٣	١٢١	١٥٤	١٩٥
خذش الحياء العام	١٠٩٩	١٠٨٢	١٠٩٦	١٣٠٨	١٢٨٠	١٣٣٩	١٢٣٦	١٢٧٣

المرفق ٣

متوسط الأجور الأساسية والإجمالية الشهرية للموظفين المحليين المتفرغين
حسب المهنة المختارة ونوع الجنس في جميع الصناعات، حتى
حزيران/يونيه ٢٠٠٩^(٢٦)

المهنة	ذكور			إناث		
	العدد المشمول	الأساسي المتوسط	الإجمالي المتوسط	العدد المشمول	الأساسي المتوسط	الإجمالي المتوسط
١ المديرين	٢٤ ١٢١	٦ ٣٣٠	٦ ٧٢٠	١٥ ١٧٧	٥ ٦٥٠	٥ ٨٠٠
٢ الموظفون الفنيون	٢٢ ٤٥٩	٤ ٢٠٧	٤ ٥٠٩	١١ ٤٨٥	٤ ٠٠٠	٤ ١٠٥
٣ الموظفون الفنيون المساعدون والتقنيون	٢٨ ٤٢٧	٢ ٥٥٩	٣ ٠٠٠	٢٨ ٥٨٥	٢ ٧٤٩	٢ ٨٧٠
٤ الكتيبة	٧ ٧٤٥	١ ٧٧٠	١ ٩٨٠	٢٢ ١٠١	١ ٨٠٠	١ ٩٠٠
٥ عمال الخدمات والعمالون في مبيعات المحال والأسواق	١١ ١٨٠	١ ٣٧١	١ ٧٩٠	١١ ٦٢٨	١ ٣٢٠	١ ٧٨٣
٦ العاملون في مجال الزراعة وصيد الأسماك	١٠٨	١ ٥٥٠	١ ٦٦٥	١١	١ ٦٠٠	١ ٨٢٥
٧ العاملون الحرفيون وعمال ذو صلة	٨ ٤٢٦	١ ٨٦٣	٢ ٢٠٩	٧٦٧	١ ١٥٠	١ ٥٠٠
٨ عمال تشغيل المصانع والآلات والتجميع	٩ ٨٥٢	١ ٦٠٠	٢ ٠٩٥	٤ ٢٦٢	٩٥٢	١ ٢٦٦
٩ عمال النظافة والعمالون في مهن تتصل بذلك	٧ ٨٩٤	١ ٠٠٦	١ ١٥٤	٧ ١٦٨	٨٠٠	٨٥٠

(٢٦) ملاحظات:

- ١ - البيانات تخص عينة من مؤسسات القطاع الخاص وفي كل منها يعمل ٢٥ موظفاً على الأقل.
- ٢ - الأجر الأساسي الشهري يشير إلى الأجر الأساسي قبل إجراء استقطاعات خاصة بمساهمات الموظف في صندوق الادخار المركزي وضريبة الدخل الشخصي. وهذا الأجر لا يشمل مساهمات صاحب العمل في صندوق الادخار المركزي، والمكافآت ودفع أجور العمل الإضافي والعمولات والبدلات (بشأن النوبة، الطعام، الإسكان، النقل، الخ)، نقاط الخدمة (بالنسبة للموظفين في أنشطة الفنادق وتوريد الأطعمة) ودفعات نقدية أخرى ومدفوعات عينية.
- ٣ - الأجر الإجمالي الشهري يشير إلى ما يحصل عليه الموظف من أجر قبل استقطاعات خاصة بمساهمات الموظف في صندوق الادخار المركزي وضريبة الدخل الشخصي. وهذا الأجر الإجمالي الشهري يشمل دفع أجر العمل الإضافي والعمولات والبدلات (على سبيل المثال النوبة، الطعام، الإسكان، النقل)، ونقاط الخدمة وغيرها من المدفوعات النقدية المنتظمة، بيد أنه لا يشمل مساهمات أصحاب الأعمال في صندوق الادخار المركزي أو المكافآت أو الإنتاجية أو الحوافز، بخلاف مدفوعات المبالغ المقطوعة والمدفوعات العينية.
- ٤ - متوسط الأجر يشير إلى الأجر الذي يتقاضاه تصف الموظفين دون ذلك المبلغ.