



# Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer

Distr. general  
15 de diciembre de 2020  
Español  
Original: chino e inglés  
Chino, español, francés e inglés  
únicamente

**Comité para la Eliminación de la Discriminación  
contra la Mujer**

## **Noveno informe periódico que Hong Kong (China) debía presentar en 2018 en virtud del artículo 18 de la Convención\*.\*.\*.\***

[Fecha de recepción: 26 de marzo de 2020]

- \* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.  
\*\* El presente documento forma parte del informe del Estado Parte que comprende los informes de China (CEDAW/C/CHN/9), de Hong Kong (China) (CEDAW/C/CHN-HKG/9) y de Macao (China) (CEDAW/C/CHN-MAC/9)  
\*\*\* Los anexos del presente documento pueden consultarse en la página web del Comité.



## Índice

	<i>Párrafos</i>	<i>Página</i>
Introducción . . . . .		7
Artículo 1 – Definición de la discriminación . . . . .	6-7	8
Definición de la discriminación contra las mujeres en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo . . . . .	6	8
Reservas y declaraciones relativas a la aplicación de la Convención en la Región Administrativa Especial de Hong Kong . . . . .	7	8
Artículo 2 – Obligaciones de los Estados Partes . . . . .	8-20	8
La Ley fundamental y la Carta de Derechos de Hong Kong . . . . .	9	8
Legislación . . . . .	10-12	8
Comisión para la Igualdad de Oportunidades . . . . .	13-15	9
Comisión de la Mujer . . . . .	16-20	10
Artículo 3 – Medidas apropiadas . . . . .	21-27	11
Incorporación de la perspectiva de género . . . . .	21-23	11
Estudios, investigaciones y recopilación de datos sobre las mujeres . . . . .	24-27	11
Artículo 4 – Medidas especiales de carácter temporal . . . . .	28	12
Reserva formulada respecto de este artículo . . . . .	28	12
Artículo 5 – Funciones estereotipadas y prejuicios . . . . .	29-48	12
Examen de los delitos sexuales . . . . .	29	12
Medidas para eliminar la discriminación en razón de la orientación sexual y de la identidad de género . . . . .	30-31	12
Actividades de educación pública . . . . .	32	13
Control de la pornografía y de los elementos de discriminación por razones de sexo en los medios de comunicación . . . . .	33-35	13
Protección de las mujeres contra la violencia . . . . .	36-48	14
Artículo 6 – Explotación de la mujer . . . . .	49-63	16
Prostitución y trata de mujeres . . . . .	49-63	16
Artículo 7 – Igualdad en la vida política y pública en el plano nacional . . . . .	64-70	19
Las mujeres en el Consejo Legislativo, los Concejos de Distrito, el Comité Electoral y la elección de la Jefa del Ejecutivo de la RAE de Hong Kong . . . . .	64-66	19
Las mujeres en el Consejo Ejecutivo . . . . .	67	20
Las mujeres en las elecciones rurales . . . . .	68	20
Mujeres integrantes de órganos consultivos y estatutarios . . . . .	69	20
Las mujeres en la función pública . . . . .	70	20
Artículo 8 – Igualdad en la vida política y pública en el plano internacional . . . . .	71	20
Funcionarios que representan al Gobierno a nivel internacional . . . . .	71	20
Artículo 9 – Igualdad en las leyes de nacionalidad . . . . .	72	21

Artículo 10 – Igualdad en la educación . . . . .	73-80	21
Sinopsis de la situación actual . . . . .	73	21
Educación permanente . . . . .	74	21
Educación especial para las niñas con discapacidad . . . . .	75-78	21
Educación para grupos designados . . . . .	79	22
Educación sexual. . . . .	80	23
Artículo 11 – Igualdad en el empleo y los derechos laborales. . . . .	81-122	23
Reservas formuladas respecto de este artículo . . . . .	81-82	23
Participación de las mujeres y posición que ocupan en la economía . . . . .	83-84	23
Legislación contra la discriminación en el empleo. . . . .	85-98	24
Medidas administrativas para combatir la discriminación en el empleo . . . . .	99	26
Protección de la jubilación . . . . .	100-102	26
La mujer y la pobreza . . . . .	103-106	27
Servicios de empleo para mujeres y jóvenes y programas de reciclaje profesional. . . . .	107	28
Trabajadores provenientes del exterior y personal doméstico extranjero . . . . .	108-118	28
Instalaciones y servicios de cuidados infantiles . . . . .	119-120	30
Promoción de las prácticas de empleo propicias para la familia . . . . .	121	30
Igual remuneración por trabajo de igual valor . . . . .	122	30
Artículo 12 – Igualdad en el acceso a los servicios de salud . . . . .	123-134	31
Aspectos más notables . . . . .	123-133	31
Aspectos más notables de los servicios para las mujeres con necesidades especiales. . . . .	134	32
Artículo 13 – La mujer en la vida económica, social y cultural . . . . .	135-150	33
Seguridad social . . . . .	135-136	33
Mujeres recién llegadas y progenitores solos . . . . .	137	33
Mejora del asesoramiento y otros servicios familiares para las mujeres en situación de separación o de divorcio . . . . .	138	33
Mujeres con discapacidad. . . . .	139-141	34
Mujeres pertenecientes a minorías étnicas . . . . .	142-148	34
Mujeres de edad . . . . .	149-150	35
Artículo 14 – Mujeres del medio rural. . . . .	151-154	36
Reserva formulada respecto de este artículo. . . . .	151	36
Elecciones rurales . . . . .	152-154	36
Artículo 15 – Igualdad en los asuntos jurídicos y civiles. . . . .	155-162	36
Reservas formuladas respecto de este artículo . . . . .	155	36
Condición jurídica y derechos civiles de la mujer . . . . .	156-160	37

Nombramientos en el poder judicial . . . . .	161	37
Las mujeres en las instituciones penitenciarias . . . . .	162	37
Artículo 16 – Igualdad en el derecho de familia . . . . .	163-171	38
Revisión de la edad mínima para contraer matrimonio . . . . .	163	38
Litigios matrimoniales . . . . .	164-168	38
Legislación relativa a la tutela, guarda y adopción de niños . . . . .	169-171	39

**Anexos**

- 2A Decisiones judiciales importantes adoptadas de conformidad con lo dispuesto en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo
- 2B Aspectos más notables de la labor de la Comisión de la Mujer
- 3A Encuestas estadísticas y sistemas de datos que recogen diversos tipos de estadísticas periódicas, desglosadas por sexo
- 5A Principales avances en varios ámbitos del examen de los delitos sexuales
- 5B Promoción de la Convención
- 5C Legislación para proteger a las mujeres contra la violencia
- 5D Servicios de apoyo prestados por el Departamento de Bienestar Social
- 5E Servicios ofrecidos a las víctimas de la violencia sexual, sistema de información y formación profesional
- 6A Servicios de asistencia social y sanitaria para los trabajadores sexuales
- 10A Distribución de la población de 15 años y más según los logros educativos y el sexo
- 10B Estudiantes matriculados en programas financiados por el Comité de Subvenciones Universitarias, desglosados por nivel académico y por sexo
- 10C Estudiantes matriculados (número) en programas financiados por el Comité de Subvenciones Universitarias, desglosados por categoría académica general y por sexo
- 10D Pasantes matriculados en cursos ofrecidos por los institutos de formación del Consejo de Formación Profesional
- 10E Personal docente de las universidades financiadas por el Comité de Subvenciones Universitarias, desglosado por categoría y sexo
- 11A Porcentaje de la población activa, desglosado por edad y sexo (excluido el personal doméstico extranjero)
- 11B Tasa de participación en la población activa, desglosada por sexo y edad (excluido el personal doméstico extranjero)
- 11C Tasas de desempleo y de subempleo, desglosadas por sexo
- 11D Tasa de población pobre y de pobreza, desglosada por sexo (excluido el personal doméstico extranjero)
- 11E Servicios de empleo para mujeres y jóvenes y programas de reciclaje profesional
- 11F Derechos y prestaciones laborales del personal doméstico extranjero
- 11G Políticas y novedades en la regulación de las agencias de empleo
- 11H Otros tipos de apoyo para el personal doméstico extranjero y actividades conexas de promoción y publicidad
- 11I Medidas de asistencia para los trabajadores migratorios expuestos a abusos
- 11J Servicios de cuidados infantiles
- 11K Actividades del Departamento de Trabajo para promocionar las prácticas de empleo propicias para la familia

- 12A Política y medidas de fomento de la lactancia materna
- 12B Aspectos más destacados de los servicios para las mujeres con necesidades especiales
- 13A Servicios disponibles para las familias de nuevos inmigrantes y las familias monoparentales
- 15A Mujeres en instituciones penitenciarias y hogares para niñas

## Introducción

1. El presente informe es el cuarto que presenta la Región Administrativa Especial (RAE) de Hong Kong con arreglo a la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (la Convención). Forma parte del noveno informe de la República Popular China en virtud de la Convención.
2. Desde la ampliación de la Convención a Hong Kong en 1996, el Gobierno de la RAE de Hong Kong (en adelante, el Gobierno) se ha adherido en todo momento a los principios y disposiciones de la Convención para promover el desarrollo y el avance de la mujer en todos los ámbitos. El compromiso del Gobierno queda demostrado por los considerables progresos realizados en diversos ámbitos políticos desde el anterior informe. Este informe expone los progresos realizados, así como algunos de los retos a los que nos enfrentamos.
3. En consonancia con la práctica establecida para la elaboración de informes en virtud de otras convenciones de las Naciones Unidas, se ha elaborado un resumen para fines de consulta en el que aparecen tanto los asuntos generales como los temas individuales que se contemplan en el informe. Tras evacuar consultas con la Comisión de la Mujer, el resumen para fines de consulta fue objeto de amplia divulgación entre las partes interesadas, entre las que se contaban el Consejo Legislativo, los Concejos de Distrito, las organizaciones no gubernamentales (ONG) pertinentes, los grupos de mujeres y diversos organismos profesionales; también se puso a disposición del público en internet y en todos los Centros de Servicio de Información Pública de las oficinas de distrito del Departamento del Interior. Se invitó al público a que, entre el 1 de marzo y el 31 de mayo de 2018, presentara sus opiniones acerca de la aplicación de la Convención en relación con esos temas, y a que propusiera posibles temas adicionales que, en su opinión, deberían incluirse en el informe. La Comisión de la Mujer, como órgano central para la promoción del bienestar y los intereses de las mujeres en la RAE de Hong Kong, consultó a 18 Concejos de Distrito y varios grupos de mujeres sobre el resumen y solicitó sus opiniones. También se organizaron dos sesiones de consultas pública con la Oficina de Trabajo y Bienestar Social el 25 de abril y el 16 de mayo de 2018. Asimismo, el Grupo sobre Asuntos Constitucionales del Consejo Legislativo examinó el resumen el 26 de mayo de 2018.
4. Se han examinado detenidamente las opiniones y los comentarios recibidos durante la elaboración del informe. Los asuntos planteados por los interesados a lo largo de las consultas, junto con las correspondientes respuestas del Gobierno, cuando procedían, se han incorporado en las correspondientes secciones del informe.
5. El presente informe se pondrá a disposición de las partes interesadas, entre las que se cuentan el Consejo Legislativo, la Comisión de la Mujer, las ONG y los grupos de mujeres, distribuyéndose asimismo al público en los Centros de Servicios de Información Pública del Departamento del Interior y en las bibliotecas públicas. También se publicará una versión electrónica en el sitio web del Gobierno.

## **Artículo 1 – Definición de la discriminación**

### **Definición de la discriminación contra las mujeres en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo**

6. Por lo que respecta a las mujeres, la definición de la discriminación con arreglo a la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo (cap. 480) permanece invariable.

### **Reservas y declaraciones relativas a la aplicación de la Convención en la Región Administrativa Especial de Hong Kong**

7. El Gobierno Central de la República Popular China ha formulado siete reservas y declaraciones en nombre de la RAE de Hong Kong respecto de las disposiciones de la Convención según se aplican a esta última a la luz de las circunstancias especiales que obran en Hong Kong. El Gobierno ha revisado la necesidad de determinar si las reservas y declaraciones pertinentes siguen siendo aplicables. Sigue considerando que las siete reservas y declaraciones no deberían retirarse; en los correspondientes artículos se elaboran sendas justificaciones.

## **Artículo 2 – Obligaciones de los Estados Partes**

8. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (en adelante, el Comité), en los párrafos 10 y 11 de sus anteriores observaciones finales, recomendó la plena incorporación de las disposiciones de la Convención en la legislación nacional. El Gobierno se ha comprometido a aplicar los principios y disposiciones de la Convención. Aunque no existe una única ley cuyo fin sea aplicar la Convención en su totalidad, varias disposiciones están contempladas en diferentes actos legislativos. El Gobierno también busca aplicar otras disposiciones mediante medidas administrativas y la educación pública, como se detalla en los artículos pertinentes de este informe.

### **La Ley fundamental y la Carta de Derechos de Hong Kong**

9. La Ley fundamental y la Disposición legislativa de la Carta de Derechos de Hong Kong (cap. 383) siguen protegiendo los derechos fundamentales de los residentes de la RAE de Hong Kong, incluso en materia de no discriminación y de igualdad.

## **Legislación**

### **Las cuatro disposiciones legislativas contra la discriminación**

10. Por lo que respecta a la eliminación de la discriminación contra la mujer, la posición respecto de los cuatro instrumentos legislativos contra la discriminación (a saber, la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo, la Disposición legislativa sobre la discriminación por situación familiar (cap. 527), la Disposición legislativa sobre la discriminación por discapacidad (cap. 487) y la Disposición legislativa sobre la discriminación racial (cap. 602), es fundamentalmente la misma que se reflejaba en el informe precedente. Siguen



tipificando como ilegales la discriminación por razón de sexo, estado civil, embarazo, discapacidad, situación familiar y raza en las circunstancias especificadas.

11. En el anexo 2A figura una lista actualizada de las causas judiciales más significativas en el marco de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo.

12. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades examina periódicamente la aplicación de los cuatro instrumentos legislativos contra la discriminación y presenta propuestas legislativas cuando es necesario. Desde el último informe, se han introducido varias modificaciones en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo a raíz de dicho examen. Por ejemplo, en 2014, por recomendación de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades, el Gobierno amplió la protección y el ámbito territorial de aplicación de la Disposición legislativa contra la discriminación por razones de sexo, para declarar ilícito todo acto de acoso sexual por parte de clientes a proveedores o posibles proveedores de bienes o servicios. También se amplió la prohibición del acoso sexual para abarcar los actos que se produzcan en un buque o una aeronave matriculados en Hong Kong, aunque estos se encuentren fuera del territorio de Hong Kong. En su versión modificada, la Disposición legislativa ofrece protección a proveedores de servicios de Hong Kong, incluidos más de 45.000 enfermeros, 12.000 auxiliares de vuelo, 230.000 trabajadores del sector de la alimentación y las bebidas, y 260.000 trabajadores del sector minorista.

### **Comisión para la Igualdad de Oportunidades**

13. Desde el último informe, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades continuó sus esfuerzos orientados a la investigación de reclamaciones interpuestas ante ella por motivos de sexo, estado civil y embarazo. La Comisión también procura reparar los agravios mediante la conciliación. En caso de que la conciliación no pudiera dar lugar a un acuerdo, la Comisión podría ofrecer una asistencia adecuada en el litigio, como, por ejemplo, prestar asesoramiento, organizar la prestación de asesoramiento o asistencia por parte de un abogado o un procurador, organizar la representación de cualquier persona durante las acciones judiciales y cualquier otra forma de asistencia, según proceda.

14. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades puso en marcha la revisión de las leyes sobre discriminación en marzo de 2013 para revisar de forma exhaustiva las cuatro disposiciones legislativas, y en marzo de 2016 presentó al Gobierno sus propuestas al respecto. Entre las ocho recomendaciones prioritarias, cuatro están relacionadas con las modificaciones de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo, entre ellas:

a) Introducir medidas expresas en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo que prohíban la discriminación directa e indirecta por razón de la lactancia materna (incluida la extracción de leche) como un motivo prohibido de discriminación independiente;

b) Modificar las disposiciones de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo, la Disposición legislativa sobre la discriminación racial y la Disposición legislativa sobre la discriminación por discapacidad para ofrecer protección contra el acoso sexual, racial y por discapacidad de modo que incluyera a las personas que comparten lugar de trabajo;

c) Modificar la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo y la Disposición legislativa sobre la discriminación por discapacidad para

proporcionar protección ante el acoso por razones de sexo y de discapacidad por parte de la dirección de los clubes a los socios o posibles socios; y

d) Derogar las disposiciones de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo, la Disposición legislativa sobre la discriminación por situación familiar y la Disposición legislativa sobre la discriminación racial que exigen la prueba de la intención de discriminar para obtener una indemnización por discriminación indirecta.

15. El Gobierno tenía como objetivo presentar las propuestas legislativas al Consejo Legislativo antes de finales de 2018.

### **Comisión de la Mujer**

16. El Comité planteó su preocupación en los párrafos 50 y 51 de sus anteriores observaciones finales en relación con el mandato y los recursos de la Comisión de la Mujer para llevar a cabo la integración de la perspectiva de género y otras actividades.

17. En el período transcurrido después del último informe, la Comisión de la Mujer ha intensificado sus esfuerzos para promover el adelanto de las mujeres y su participación en los asuntos públicos, así como la transversalización de la perspectiva de género. En 2018, la Comisión de la Mujer emprendió una reorganización de su estructura y examinó las esferas de trabajo prioritarias para concentrar sus esfuerzos y recursos en los ámbitos que requerían atención. En el anexo 2B se proporcionan más detalles sobre sus trabajos.

### **La organización, el papel y la función de la Comisión de la Mujer**

18. Algunos observadores sugirieron que el Gobierno debería tomar en consideración la posibilidad de elevar la categoría de la Comisión de la Mujer, por ejemplo, haciéndola depender del Secretario General de la Administración o convirtiéndola en un órgano estatutario. También se sugirió que se le asignara una secretaría independiente para promover con mayor eficacia los intereses de las mujeres.

19. Desde su creación en 2001, todos los miembros no oficiales de la Comisión de la Mujer son designados por el Jefe del Ejecutivo de acuerdo con sus méritos. Proceden de distintos ámbitos y poseen conocimientos y experiencia en diversos sectores. La variedad de su bagaje y su experiencia puede ayudar a la Comisión a promover el bienestar y los intereses de las mujeres en Hong Kong. Cabe la posibilidad de que convertirlo en un órgano estatutario no sea la forma más propicia para promocionar sus objetivos y su misión. Al asumir un papel activo en el asesoramiento al Gobierno sobre las políticas e iniciativas que conciernen a las mujeres, y al actuar como intermediario entre el Gobierno y los grupos de mujeres y las ONG locales, la organización puede seguir creando un entorno propicio para las mujeres. También es una práctica habitual que los órganos consultivos y estatutarios del Gobierno reciban el apoyo de la secretaría de una oficina política.

### **Aumento de los recursos para la Comisión de la Mujer**

20. La Comisión de la Mujer recibe financiación del Gobierno para llevar a cabo sus programas y cuenta con el apoyo administrativo de un equipo de funcionarios de la Oficina de Trabajo y Bienestar Social. Desde el último informe, el gasto efectivo de la Oficina en esta partida aumentó alrededor del 27,4 % entre los ejercicios 2011/12 y 2017/18, pasando de 24,8 millones de dólares de Hong Kong a 31,6 millones.

## Artículo 3 – Medidas apropiadas

### Incorporación de la perspectiva de género

21. Como se menciona en el anexo 2B, el Gobierno siempre ha concedido gran importancia a promocionar la integración de la perspectiva de género internamente mediante el establecimiento de un proceso de toma de decisiones que la tenga en cuenta, así como promocionarla entre la sociedad en su conjunto. Así se aplica plenamente la integración de la perspectiva de género, integrando formalmente las perspectivas y necesidades de género en el proceso de formulación de políticas.

22. Además de la evaluación de las implicaciones de género que se exige para todas las leyes y políticas importantes, desde 2001 se imparten cursos de formación sobre cuestiones de género al personal de la administración (tanto a los funcionarios como al personal contratado no funcionario) para concienciarlo respecto de los asuntos relacionados con el género y también respecto del concepto de integración de la perspectiva de género. Hasta ahora, más de 11.000 funcionarios de diversos grados y categorías han asistido a la formación relacionada con el género.

23. El número de redes de coordinadores de cuestiones de género ha aumentado considerablemente desde el informe anterior, como se indica en el anexo 2B. Se sugirió que esas redes deberían utilizarse más para promover la integración de la perspectiva de género en la sociedad en general. A este respecto, la Oficina de Trabajo y Bienestar Social reconoce el potencial de las redes de coordinadores de cuestiones de género y facilita periódicamente plataformas para que los coordinadores de diversos sectores presenten sus experiencias y buenas prácticas, como la organización de charlas a la hora del almuerzo, seminarios y sesiones informativas sobre temas como la integración de la perspectiva de género, el acoso sexual y la buena gestión de los recursos humanos, junto con la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y otros departamentos gubernamentales pertinentes. La Oficina de Trabajo y Bienestar Social seguirá explorando formas de conectar mejor a los coordinadores de cuestiones de género para crear sinergias.

### Estudios, investigaciones y recopilación de datos sobre las mujeres

#### Recopilación de datos estadísticos desglosados por sexo

24. Para facilitar el análisis de género y la formulación de políticas que tengan en cuenta el género, el Gobierno sigue recopilando y compilando datos desglosados por sexo. En este contexto, el Departamento de Estadística y del Censo recopila y organiza diversas estadísticas desglosadas por sexo. En el anexo 3A se relacionan varios ejemplos de estas estadísticas.

25. Además, el Departamento de Estadística y del Censo prepara anualmente una publicación estadística titulada “Women and Men in Hong Kong – Key Statistics”. Esta publicación anual aporta estadísticas prácticas, desglosadas por sexo y obtenidas de una gran diversidad de fuentes, que ayudan a reflejar la situación social y económica de las mujeres y los hombres en la RAE de Hong Kong. Además, se ha creado una página web temática sobre estadísticas de género en el sitio web del Departamento de Estadística y del Censo<sup>1</sup> para facilitar aún más el uso de las estadísticas de género por parte del público en general. El contenido de la publicación y de la página web temática está sujeto a revisión periódica.

<sup>1</sup> <https://www.censtatd.gov.hk/hkstat/sub/so180.jsp>.

**Encuestas e investigaciones realizadas por la Comisión de la Mujer**

26. El mandato de la Comisión de la Mujer incluye iniciar y realizar estudios e investigaciones sobre asuntos relacionados con las mujeres. Tal y como se indicó en 2014 en el discurso del Gobierno sobre las políticas, la Oficina de Trabajo y Bienestar Social y la Comisión de la Mujer encargaron al Departamento de Estadística y del Censo la realización de un estudio sobre el patrón de uso del tiempo y el empleo de las mujeres, cuyos resultados se publicaron en julio de 2015.

**Encuestas e investigaciones realizadas por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades**

27. Desde la presentación del informe anterior, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades ha realizado varios estudios que abarcan una amplia gama de temas relacionados con la discriminación por razones de sexo, la discriminación por razón de embarazo y el acoso sexual. Entre los ejemplos recientes se encuentran dos encuestas, una sobre el acoso sexual en el sector de los servicios sociales (2017) y otra para auxiliares de vuelo sobre acoso sexual y discriminación en el empleo (2014).

**Artículo 4 – Medidas especiales de carácter temporal****Reserva formulada respecto de este artículo**

28. Las posiciones se mantienen como se indicó al respecto del mismo artículo en el informe anterior en relación con las medidas encaminadas a lograr mejoras a largo plazo relativas a los intereses y el bienestar de las mujeres, así como a las medidas especiales previstas en la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo y las medidas encaminadas a proteger la maternidad.

**Artículo 5 – Funciones estereotipadas y prejuicios****Examen de los delitos sexuales**

29. En los párrafos 55 y 56 de las anteriores observaciones finales, el Comité expresó su preocupación por el examen de los delitos sexuales que estaba llevando a cabo la Comisión de Reforma Legislativa. En el anexo 5A se recogen los principales avances en varios ámbitos del examen.

**Medidas para eliminar la discriminación en razón de la orientación sexual y de la identidad de género**

30. En los párrafos 68 y 69 de las anteriores observaciones finales, el Comité instó a la RAE de Hong Kong a intensificar sus esfuerzos para eliminar la discriminación contra las mujeres lesbianas, transexuales y transgénero en el empleo, la educación y su acceso a los servicios de atención de la salud. El Gobierno siempre ha estado comprometido con la promoción de la igualdad de oportunidades para las personas con orientación sexual e identidad de género diferentes, incluidas las mujeres lesbianas, transexuales y transgénero, con el fin de fomentar una cultura inclusiva y los valores de inclusión y respeto mutuo en la comunidad.

31. El Grupo Consultivo sobre la Eliminación de la Discriminación contra las Minorías Sexuales se creó en junio de 2013 para prestar asesoramiento sobre cuestiones relativas a las inquietudes suscitadas por la discriminación sufrida por las

minorías sexuales en Hong Kong, así como los aspectos y el alcance de dicha discriminación. El Gobierno ha estado siguiendo activamente las recomendaciones del Grupo Consultivo, que incluían la preparación de recursos de formación, la elaboración de una carta voluntaria sobre no discriminación, la mejora de la educación pública y la publicidad, el refuerzo de los servicios de apoyo y la realización de nuevos estudios sobre las medidas de otras jurisdicciones. En los últimos cinco años, hemos destinado un total de 9,8 millones de dólares a los programas de publicidad y educación, así como 4 millones de dólares al Plan de Financiación de la Igualdad de Oportunidades (Orientación Sexual), con el fin de financiar proyectos comunitarios válidos y cuyo objetivo sea promover la igualdad de oportunidades para las minorías sexuales. Además, el Gobierno sigue promoviendo la no discriminación en el lugar de trabajo, pidiendo a los empresarios de Hong Kong que adopten el Código de Prácticas contra la Discriminación en el Empleo por Motivos de Orientación Sexual.

## **Actividades de educación pública**

### **Promoción de la Convención**

32. En el párrafo 11 de sus anteriores observaciones finales, el Comité recomendó que se intensificaran los esfuerzos de divulgación de la Convención y de las recomendaciones generales del Comité. El Gobierno concede gran importancia a la promoción de la Convención y a la difusión de las observaciones finales del Comité. En el anexo 5B se proporcionan más detalles al respecto.

## **Control de la pornografía y de los elementos de discriminación por razones de sexo en los medios de comunicación**

33. En cuanto al control de la pornografía y de los elementos de discriminación por razones de sexo en los medios de comunicación, la posición continúa siendo fundamentalmente la que se exponía en los párrafos 49 a 50 de la parte II del segundo informe y en el párrafo 84 del informe anterior, salvo que la referencia a la Dirección de Radiodifusión en el párrafo 50 de la parte II del segundo informe debe sustituirse por la Dirección de Comunicaciones, que se creó en 2012 como organismo regulador unificado de los sectores de la radiodifusión y las telecomunicaciones en Hong Kong.

34. Con respecto a la revisión de la Disposición legislativa sobre el control de artículos obscenos e indecentes (cap. 390) mencionada en el informe anterior, el Gobierno realizó una segunda ronda de consultas públicas en 2012. Tras considerar las opiniones públicas recibidas en las dos rondas, en 2015 el Gobierno propuso aplicar una serie de medidas legales y administrativas para mejorar el régimen normativo de la Disposición. Por ejemplo, con respecto a la composición del Tribunal de Artículos Obscenos, el Gobierno propuso aumentar el número de árbitros en cada audiencia del Tribunal para hacerlo más representativo. Además, el Gobierno propuso aumentar la pena máxima prevista en la ley para potenciar su efecto disuasorio. El Gobierno está trabajando en las modificaciones legislativas de la Disposición.

### **Disposición legislativa sobre la prevención de la utilización de niños en la pornografía (cap. 579)**

35. La posición permanece fundamentalmente igual que la expuesta en los párrafos 84 a 89 del informe precedente. Para garantizar que todos los casos de utilización de niños en la pornografía se traten con profesionalidad, la Policía introdujo en 2015 un manual práctico acerca de la Disposición legislativa para su cumplimiento por parte de los agentes de policía.

## **Protección de las mujeres contra la violencia**

### **Tratados internacionales**

36. El Comité, en el párrafo 55 de sus anteriores observaciones finales, instó al Gobierno a asignar recursos adecuados para combatir de modo efectivo todas las formas de violencia contra las mujeres, incluida la violencia doméstica. El Gobierno se compromete a proteger a las mujeres de todas las formas de violencia en virtud de lo dispuesto en la Convención, la Convención contra la Tortura, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que siguen aplicándose en la RAE de Hong Kong.

### **Legislación para proteger a las mujeres contra la violencia**

37. La ley se ocupa de la violencia doméstica y la violencia sexual imponiendo sanciones penales por los actos de violencia y ofreciendo recursos civiles a las víctimas. Véase el anexo 5C para más detalles.

### **Medidas para prevenir y combatir la violencia doméstica**

#### *Medidas preventivas*

38. El Gobierno sigue adoptando un enfoque triple, a saber, la provisión de servicios preventivos, de apoyo y especializados para la prevención y el tratamiento la violencia doméstica. Con este objetivo y con arreglo a ese enfoque, se han asignado considerables recursos al Departamento de Bienestar Social para que los aplique a servicios para individuos y familias en situación de necesidad. Los gastos del Departamento de Bienestar Social por este concepto aumentaron de aproximadamente 1.300 millones de dólares de Hong Kong en 2004/05 a 3.100 millones de dólares de Hong Kong en 2016/17.

39. Para fortalecer la capacidad del Departamento de Bienestar Social a la hora de gestionar los casos de violencia doméstica, el número de trabajadores sociales que integran las unidades de servicios y protección a la familia y el niño, del Departamento de Bienestar Social, pasó de 105 en 2004/05 a 168 en 2010/11, es decir, aumentaron en un 60 %. Como se anunció en el presupuesto para 2018/19, el Gobierno asignaría recursos adicionales a partir de 2018/19 para que las Unidades tuvieran una mayor dotación de personal a fin de los servicios de protección de la infancia y de apoyo a las familias, incluyendo el servicio de divulgación, el asesoramiento y las actividades de grupo. Además, se asignarán fondos adicionales para mejorar el Programa Educativo para Detener la Violencia Doméstica con el fin de proporcionar apoyo a los niños que han sido testigos de casos de violencia doméstica o hayan estado expuestos a ella, así como a las víctimas, y para ayudar a los agresores o a las personas que recurran a la violencia para que dejen de usarla, con el fin de proteger a los niños de todo daño. Estos dos servicios mejorados suponen un gasto ordinario anual adicional de unos 43 millones de dólares de Hong Kong. En el anexo 5D se recogen otros servicios de apoyo relevantes del Departamento de Bienestar Social.

#### *Aplicación de la ley*

40. La Policía se ha comprometido a prevenir y combatir la violencia doméstica, y ha formulado un conjunto de políticas y procedimientos aplicables a los casos de violencia en el hogar, a fin de reducir sus riesgos y reforzar la protección de las víctimas.

41. Teniendo en mente los intereses y la seguridad de las víctimas, la Policía ha adoptado una metodología de “una familia, un equipo”, y desde 2006 viene

desplegando a la misma unidad de investigación para dar seguimiento a los casos relacionados con una misma familia. Todos los distritos policiales cuentan con unidades especiales para investigar los casos graves de violencia doméstica, mientras que las unidades de investigación de delitos se ocupan de los casos de violencia doméstica de alto riesgo no constitutivos de delito que se detectan.

42. La Policía también viene aplicando un proceso de trabajo de gestión de las víctimas, a tenor del cual se adopta una metodología coherente y coordinada para la gestión de las víctimas y se adoptan medidas activas en consonancia con el nivel de riesgo y de gravedad de los casos individuales. Además, la base de datos central mejorada sobre la violencia doméstica, que contiene información sobre incidentes previos de violencia doméstica o de incidentes domésticos, podría ayudar a los agentes a detectar los factores de riesgo de una familia y a realiza una evaluación eficaz de riesgos. A partir del resultado de la evaluación, la Policía tomará las medidas adecuadas para minimizar el riesgo, como la detención del delincuente, la organización de alojamiento o asesoramiento, u otro tipo de asistencia para las víctimas y sus familias, en colaboración con el Departamento de Bienestar Social u otros organismos pertinentes.

#### *Enjuiciamiento*

43. El Departamento de Justicia se ha comprometido a mejorar la forma en que se manejan los casos de violencia doméstica, así como a proteger las necesidades e intereses especiales de los testigos vulnerables. Se ha asignado a un fiscal con rango de director como coordinador de la política de casos de testigos vulnerables para garantizar que haya un grupo suficiente de fiscales experimentados y dedicados que tengan un mandato específico para defender los intereses de las víctimas y los testigos en todas las fases del proceso penal.

44. El Código de Procesamiento del Departamento de Justicia proporciona orientación para los fiscales sobre la forma de conducir los casos de violencia doméstica. Los fiscales deben tener en cuenta las directrices para el procesamiento de casos de violencia doméstica publicadas por la División de Procesamiento del Departamento.

45. La División de Procesamiento publicó la política para el procesamiento de casos de violencia doméstica (2009), en la que se aportan directrices detalladas para los fiscales respecto del trato que se debería acordar a las víctimas de la violencia doméstica y la protección que deberían recibir. También se ha publicado la declaración sobre el trato que se ha de acordar a las víctimas y los testigos (2009) para indicar la forma en que, según el Departamento de Justicia, debe tratarse a las víctimas y los testigos, y los medios por los que los fiscales salvaguardarán sus intereses.

46. Se han adoptado varios procedimientos administrativos para garantizar que los casos de violencia doméstica se tramiten con rapidez y se atiendan las necesidades específicas de los testigos. Los fiscales adoptarían las medidas adecuadas para proteger la intimidad de las víctimas y estudiar el impacto psicológico en las víctimas y los testigos en los casos de delitos sexuales. Se puede solicitar al tribunal el uso de pantallas para proteger a los testigos del acusado mientras presentan su declaración, el uso de un circuito cerrado de televisión bidireccional para que los testigos puedan declarar fuera de la sala de audiencia a través de un enlace televisado o la exclusión del público del tribunal, entre otros. En junio de 2017 el Gobierno presentó ante el Consejo Legislativo un proyecto de ley destinado a posibilitar que el tribunal permitiera a los denunciantes de determinados delitos sexuales (como violaciones o abusos deshonestos, por ejemplo) prestar declaración mediante un enlace de vídeo en directo, para evitar que pasen la vergüenza y sufran el suplicio de hacerlo

públicamente, y para ahorrarles la angustia de un careo con sus agresores durante el juicio. El Consejo Legislativo aprobó la Ley en abril de 2018.

### **Servicios ofrecidos a las víctimas de la violencia sexual, sistema de información y formación profesional**

47. Para garantizar que las víctimas de violencia sexual reciban atención y asesoramiento especializados en condiciones de pleno anonimato, en 2007 el Gobierno introdujo un nuevo modelo de servicio integrado por el que se presta asistencia multidisciplinaria a las víctimas de violencia sexual. Según el modelo, el Departamento de Bienestar Social trabaja en consulta con la Policía, el Departamento de Salud y la Dirección de Hospitales para proporcionar una asistencia coordinada, oportuna y profesional a las víctimas. Se encarga a una ONG el funcionamiento del centro multifuncional de apoyo e intervención en casos de crisis (concretamente, el Centro de Crisis CEASE), que asigna a trabajadores sociales específicos que actúan como gestores de casos para coordinar y proporcionar apoyo inmediato y servicios de seguimiento a las víctimas. Los detalles de los servicios ofrecidos, el sistema de información para captar la información pertinente de los casos de violencia doméstica y la formación de los profesionales, figuran en el anexo 5E.

48. Recientemente, el Departamento de Bienestar Social ha empezado a revisar los servicios de ventanilla única con el fin de identificar áreas de mejora. Entre ellas se incluye mejorar la coordinación multidisciplinaria para la derivación y los servicios de apoyo a través de eventos de enlace interdepartamental y reuniones periódicas; intensificar la publicidad de los servicios por parte de todas las oficinas, departamentos y organismos interesados; revisar y actualizar la lista de lugares designados en los hospitales públicos, así como explorar lugares nuevos/alternativos para tener un espacio físico dedicado a los servicios de ventanilla única; y revisar la recopilación de datos y el mecanismo de información sobre los casos de violencia sexual para una mejor planificación de los servicios, entre otros. Se espera que la revisión esté terminada a finales de 2018.

## **Artículo 6 – Explotación de la mujer**

### **Prostitución y trata de mujeres**

#### **Medidas contra la trata de mujeres y la prostitución de niñas**

49. En la actualidad, el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional (Protocolo de Palermo) no se aplica a Hong Kong. Al tiempo que tomamos nota de que, en los párrafos 56 y 57 de sus anteriores observaciones finales, el Comité recomendó que se considerara la posibilidad de aplicar el Protocolo de Palermo a Hong Kong, dado que tenemos un régimen liberal de concesión de visados, somos conscientes de que hacerlo podría disminuir la eficacia de los controles de inmigración y favorecer los abusos por parte de personas cuyo permiso de estadía ha vencido y de inmigrantes ilegales, en especial si se aplica la disposición que permite a las víctimas de la trata de personas permanecer en el territorio. Tras haber estudiado estas implicaciones, no tenemos planes de extender dicho Protocolo a la RAE de Hong Kong.

#### **Trata de personas: enfoque basado en múltiples instrumentos legislativos**

50. Por lo que respecta a la recomendación del Comité de adoptar una legislación exhaustiva contra la trata en Hong Kong, señalamos a la atención del Comité que la RAE de Hong Kong se ha dotado de diversos instrumentos legislativos para luchar



contra la trata de personas, como la Disposición legislativa sobre los delitos (cap. 200), que prohíbe la trata de personas hacia o desde Hong Kong con fines de prostitución, entre otros; la Disposición legislativa sobre trasplantes de órganos humanos (cap. 465), que prohíbe el comercio de órganos humanos; la Disposición legislativa sobre la prevención de la utilización de niños en la pornografía (cap. 579), que prohíbe la utilización de niños en la pornografía; la Disposición legislativa sobre inmigración (cap. 115), que prohíbe organizar la entrada de personas no autorizadas en Hong Kong y emplear a trabajadores ilegales; la Disposición legislativa del trabajo (cap. 57), que impone la responsabilidad penal a los empresarios implicados en la falta de remuneración, la remuneración insuficiente o el retraso en el pago de los salarios, y la no concesión de días de descanso y vacaciones legales a los empleados; y otras disposiciones legislativas pertinentes que prohíben delitos como la agresión, la toma o detención forzosa de personas con intención de venderlas, el secuestro de niños, el engaño y el chantaje, entre otros. Este enfoque basado en múltiples instrumentos legislativos concede mayor flexibilidad a las fuerzas del orden y los fiscales para la investigación y el enjuiciamiento de los casos de trata de personas.

51. Por otro lado, se añadió al Código de Enjuiciamiento publicado en 2013 por el Departamento de Justicia un nuevo párrafo sobre casos de explotación de personas, con el fin de proporcionar orientación a los fiscales sobre lo que puede constituir trata de personas y explotación, así como sobre la forma de proceder en los casos en que concurren esos elementos. El Código ha adoptado la definición de trata de personas que figura en el Protocolo de Palermo. Se añade un nuevo capítulo sobre explotación de personas en el manual de enjuiciamiento de 2017.

52. En los párrafos siguientes se expone la labor que hemos estado realizando para combatir la trata de personas.

#### **Dirección política de alto nivel**

53. El Gobierno creó en marzo de 2018 un Comité Directivo de alto nivel, presidido por el Secretario General de la Administración; el Secretario de Seguridad y el Secretario de Trabajo y Bienestar Social actúan como vicepresidentes y sus miembros son los jefes de departamento pertinentes. El Comité Directivo ofrecerá una orientación estratégica en relación con la lucha contra la trata de personas y la mejora de la protección del personal doméstico extranjero; formular y supervisar la plena aplicación del Plan de Acción para luchar contra la trata de personas y mejorar la protección del personal doméstico extranjero; y garantizar la provisión de recursos adecuados a las oficinas y departamentos pertinentes para la aplicación efectiva del Plan de Acción.

54. El Plan de Acción describe un paquete de medidas multifacéticas que son integrales, estratégicas y específicas, y que abarcan la identificación, la protección y el apoyo, en lo tocante a las víctimas, la investigación, la aplicación de la ley, el enjuiciamiento y la prevención, así como las alianzas con diferentes partes interesadas.

#### **Cooperación interdepartamental**

55. Además del recién creado Comité Directivo, se han establecido mecanismos de cooperación interdepartamental para luchar contra la trata de personas, como el Equipo Interdepartamental Conjunto de Investigaciones, y un grupo de trabajo interdepartamental sobre la trata de personas creado en 2010 para reforzar la estrategia de lucha contra este fenómeno, hacer un seguimiento de su situación general y formular una estrategia global de lucha contra él en la RAE de Hong Kong.

56. En 2016 se publicaron directrices sobre cooperación interdepartamental para tratar presuntos casos de trata de personas, con el fin de proporcionar orientación sobre los principios generales y los procedimientos para fomentar la cooperación interdepartamental en materia de lucha contra la trata de personas. En abril de 2017, la División de Procesamiento del Departamento de Justicia asignó una oficina a la labor de supervisión y coordinación de los casos de trata de personas tramitados o presentados por diferentes órganos encargados de hacer cumplir la ley que solicitan la orientación jurídica del Departamento de Justicia.

#### **Detección de las víctimas**

57. Desde 2015, los órganos encargados de hacer cumplir la ley han introducido gradualmente un mecanismo piloto de detección con arreglo al cual las personas vulnerables (trabajadores sexuales o inmigrantes ilegales, por ejemplo) que son detenidas o se presentan voluntariamente ante las autoridades pasan por un examen de dos niveles, destinado a determinar si son víctimas de trata de personas. El mecanismo se ha puesto en marcha en el Departamento de Inmigración, la Policía de Hong Kong y el Departamento de Aduanas de Hong Kong. Se seguirá ampliando a otros departamentos (por ejemplo, al Departamento de Trabajo, para abarcar al personal doméstico extranjero).

#### **Protección y asistencia para las víctimas**

58. En cuanto a las observaciones finales del Comité sobre la intensificación de los esfuerzos para garantizar la rehabilitación y la integración social de las víctimas, incluso mediante el fortalecimiento de la asistencia, la protección y el apoyo prestados a las víctimas de trata de personas, señalamos a su atención que el Gobierno ya brinda protección, apoyo y asistencia humanos e integrales a las víctimas de la trata de personas, incluido el programa de protección de testigos; la provisión de apoyo y asistencia social, la provisión de asistencia financiera, la consideración de arreglos adecuados durante el proceso de enjuiciamiento, la prórroga de los visados y la exención de tasas, y la aprobación excepcional para que el personal doméstico extranjero cambie de empleador en la RAE de Hong Kong, entre otros.

#### **Iniciativas de capacitación y colaboración**

59. Se ofrece capacitación sobre la lucha contra la delincuencia organizada a los funcionarios de los órganos encargados de hacer cumplir la ley, el Departamento de Trabajo, el Departamento de Bienestar Social y los fiscales, entre otros. En 2017, más de 1.800 funcionarios públicos recibieron capacitación, en Hong Kong y en el extranjero. Los organismos encargados de hacer cumplir la ley competente en la materia han incluido el tema de la trata de personas en la orientación inicial de todos sus funcionarios.

60. En cuanto a las observaciones finales del Comité sobre la intensificación de los esfuerzos destinados a la cooperación bilateral, regional e internacional para prevenir la trata, señalamos a la atención del Comité que el Gobierno ya coopera con otras jurisdicciones, como Australia o la Unión Europea, entre otras, y diversas ONG para organizar cursillos especializados sobre la trata de personas destinados a los funcionarios de los distintos departamentos. Además, el Gobierno participa activamente en conferencias y talleres internacionales para determinar las mejores prácticas en materia de lucha contra la trata de personas e intercambio de información de inteligencia y experiencias en ese ámbito. Los órganos encargados de hacer cumplir la ley mantienen siempre una estrecha relación con los consulados extranjeros para llevar a cabo la investigación de los casos de trata de personas.

61. Además, una de las iniciativas de nuestro plan de acción es intensificar la cooperación con los principales países de origen del personal doméstico extranjero, como por ejemplo potenciando los intercambios de alto nivel entre los gobiernos para conocer los últimos acontecimientos políticos de cada uno y debatir cuestiones de interés mutuo; y realizando actividades publicitarias locales en esos países para promover los intereses legítimos del personal doméstico extranjero en Hong Kong y las diversas medidas de protección disponibles.

62. El Gobierno se reunió con las ONG para conocer su opinión sobre la puesta en marcha del plan de acción. El Gobierno seguirá colaborando con las ONG para intercambiar periódicamente opiniones sobre la derivación fluida de posibles casos a la autoridad competente para su seguimiento, la asistencia necesaria a las víctimas, la divulgación, la investigación, las campañas de concienciación pública y los talleres de formación, entre otros. Nuestra labor de lucha contra la trata de personas es objeto de un seguimiento regular. El Gobierno mantendrá una estrecha relación con los consulados extranjeros, la sociedad civil local y sus homólogos internacionales para luchar contra este delito.

### **Asistencia y protección a los trabajadores sexuales**

63. Observamos que el Comité también expresó en sus anteriores observaciones finales su preocupación en relación con las disposiciones legislativas sobre los “establecimientos donde se practica el vicio”, que algunos observadores sugirieron que se derogasen. Nuestra posición al respecto sigue siendo la misma que en el informe anterior. En pocas palabras, consideramos que esta medida logra un equilibrio razonable entre los derechos humanos y la intimidad de los trabajadores sexuales, por una parte, y el bienestar y los valores morales predominantes de la comunidad por la otra. También ayuda a limitar las posibilidades de explotación organizada de los trabajadores sexuales. Los servicios de asistencia social y sanitaria para los trabajadores sexuales se detallan en el anexo 6A.

## **Artículo 7 – Igualdad en la vida política y pública en el plano nacional**

### **Las mujeres en el Consejo Legislativo, los Concejos de Distrito, el Comité Electoral y la elección de la Jefa del Ejecutivo de la RAE de Hong Kong**

64. En la RAE de Hong Kong, las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para votar y presentarse a las elecciones a los Concejos de Distrito y al Consejo Legislativo, incluidas las circunscripciones funcionales, como se explica en el párrafo 159 del informe anterior. La Ley Fundamental salvaguarda este derecho. En virtud de la legislación pertinente, el sexo de la persona no constituye un criterio directo o indirecto que la habilite para el sufragio activo o pasivo en las elecciones, incluidas las elecciones de las circunscripciones funcionales.

65. El Gobierno no está de acuerdo en que exista una relación entre el sistema electoral de las circunscripciones funcionales y la participación de las mujeres en la vida política, una preocupación expresada en los párrafos 58 y 59 de las anteriores observaciones finales del Comité. Nuestro punto de vista fue expuesto en el párrafo 162 del informe anterior. De hecho, 124.181 mujeres se inscribieron en las 28 circunscripciones funcionales tradicionales en el censo electoral final de 2017, lo que representa el 56 % del total de los votantes inscritos, mientras que 1,78 millones de mujeres se inscribieron en la segunda circunscripción funcional en el censo electoral final de 2017, lo que representa el 50,7 % del total de votantes inscritos. No hay

ningún indicio de que en las elecciones a las circunscripciones funcionales se haya situado a las candidatas en una situación de desventaja.

66. La elección del quinto mandato de la Jefatura Ejecutiva se celebró en marzo de 2017. La Sra. Carrie Lam, una de las tres candidatas válidas, fue la primera candidata válida en la historia de las elecciones en ocupar la Jefatura Ejecutiva de la RAE de Hong Kong. El 26 de marzo de 2017, fue elegida por el Comité Electoral y se convirtió en la quinta Jefa Ejecutiva y la primera mujer en ocupar ese puesto en la RAE de Hong Kong; su mandato empezó el 1 de julio de 2017.

### **Las mujeres en el Consejo Ejecutivo**

67. El Consejo Ejecutivo está presidido por la primera mujer Jefa Ejecutiva de Hong Kong y está compuesto por 32 miembros, de los cuales cinco son mujeres (15,6 %).

### **Las mujeres en las elecciones rurales**

68. Los temas relacionados con las mujeres en las elecciones rurales se contemplan en la sección relativa al artículo 14, “Mujeres del medio rural”.

### **Mujeres integrantes de órganos consultivos y estatutarios**

69. Al mantener un sistema de órganos consultivos y estatutarios, un amplio sector de la comunidad y las organizaciones pertinentes pueden participar en el proceso de elaboración de políticas y planificación de servicios públicos. En la actualidad, hay alrededor de 490 órganos de ese tipo. A diciembre de 2017, la tasa de participación de las mujeres en esas entidades con miembros no oficiales nombrados por el Gobierno había aumentado a 32,4 % de 28,1 % en 2010.

### **Las mujeres en la función pública**

70. Desde el informe anterior, la presencia de las mujeres en la función pública ha aumentado de forma constante. El porcentaje de mujeres funcionarias aumentó del 34,6 % en 2009 al 37,2 % en 2016. Además, el número de funcionarias que ocupan cargos en las direcciones aumentó de 396 en 2009 a 470 en 2016. En diciembre de 2017, las mujeres ocupaban el 37,6 % de los altos cargos (cargos de dirección). En el quinto Gobierno de la RAE de Hong Kong, son mujeres la Jefa Ejecutiva, la Secretaria de Justicia y la Secretaria de Alimentación y Salud. Al 31 de marzo de 2018, la mitad de los 17 cargos de Secretario Permanente (la máxima categoría que puede alcanzar un funcionario) estaban ocupados por mujeres.

## **Artículo 8 – Igualdad en la vida política y pública en el plano internacional**

### **Funcionarios que representan al Gobierno a nivel internacional**

71. Los funcionarios con cargos de dirección, así como los destinados en las Oficinas Económicas y Comerciales de Hong Kong en China continental y en el extranjero, representan a menudo a la RAE de Hong Kong. De las 16 oficinas económicas y comerciales de Hong Kong en China continental y en el exterior, 10 están encabezadas por mujeres. Las funcionarias también han representado

activamente al Gobierno en el trabajo de las organizaciones internacionales y han participado en varios foros internacionales, entre otros los de Cooperación Económica Asia-Pacífico, los auspiciados por la Organización Internacional del Comercio, la Organización Mundial de la Salud y la Organización Internacional del Trabajo. Las mujeres continuaron estando presentes en número considerable en los equipos del Gobierno que participaron en las audiencias correspondientes a varios tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas.

## **Artículo 9 – Igualdad en las leyes de nacionalidad**

72. Por lo que respecta a la adquisición y transmisión de la nacionalidad y la Disposición legislativa sobre inmigración (cap. 115), se mantiene la posición presentada en los párrafos 127 y 128 de la parte II del segundo informe.

## **Artículo 10 – Igualdad en la educación**

### **Sinopsis de la situación actual**

73. Las oportunidades de acceso a la educación y la formación son elementos importantes para empoderar a las mujeres y permitirles participar plenamente en aspectos distintos de la sociedad. Gracias al avance social logrado en Hong Kong, los logros educativos generales tanto de las mujeres como de los hombres mejoraron considerablemente. Las mujeres y los hombres que estudian tienen el mismo acceso a las oportunidades educativas en todos los niveles y las mujeres obtienen buenos resultados académicos. En el anexo 10 se recogen las estadísticas correspondientes.

### **Educación permanente**

74. El Fondo de Educación Permanente se creó en 2002 para animar a los trabajadores a seguir formándose y a seguir perfeccionando sus conocimientos al subvencionar las tasas de los cursos. A 31 de marzo de 2018, se habían recibido casi 840.000 solicitudes para el subsidio; el 57 % de los solicitantes eran mujeres. Tras anunciarlo en el presupuesto para 2018/19, el Gobierno obtuvo la aprobación del Consejo Legislativo en mayo de 2018 para elevar la suma para el Fondo de Educación Permanente a 16.200 millones de dólares de Hong Kong (2.077 millones de dólares de los EE. UU.). También se introducirían una serie de medidas de mejora en abril de 2019, como duplicar el límite de subsidio por solicitante hasta los 20.000 dólares de Hong Kong (2.560 dólares de los EE. UU.), ampliar el límite de edad de 65 a 70 años, ampliar el alcance de los cursos del Fondo a todos los cursos elegibles inscritos en el Registro de Cualificaciones, simplificar los acuerdos administrativos y mejorar el aseguramiento de la calidad de los cursos del Fondo.

### **Educación especial para las niñas con discapacidad**

75. El Comité expresó su preocupación en los párrafos 60 y 61 de sus anteriores observaciones finales en relación con la educación de las mujeres y las niñas con discapacidad, en particular las que presentan discapacidades intelectuales. El Gobierno se compromete a ofrecer las mismas oportunidades de recibir educación en la RAE de Hong Kong a todos los niños con necesidades educativas especiales, independientemente de su sexo.

76. Para ayudar a los centros escolares a atender a los alumnos con necesidades educativas especiales, la Oficina de Educación ha proporcionado recursos adicionales, apoyo profesional y formación para la docencia a las escuelas públicas ordinarias de educación primaria y secundaria. En el curso escolar 2016/17, el servicio de psicología educativa escolar llegó a todos los centros educativos públicos ordinarios. Desde el año escolar 2017/18, el Departamento de Educación, por etapas en un período de tres años, dota a todas las escuelas públicas ordinarias de educación primaria y secundaria de un puesto adicional en la plantilla docente a fin de facilitar la designación de un maestro en las escuelas que asuma la función de coordinador de atención de las necesidades educativas especiales para apoyar la educación integrada. En el año escolar de 2017/18, se asignó un nuevo docente en 244 escuelas, para que pudieran nombrar un coordinador. Los nombramientos se harían extensivos a aproximadamente otro 35 % de los colegios en el curso 2018/19 y al resto en el curso 2019/20. El coordinador ayudaría a la escuela a planificar, coordinar y aplicar el enfoque de toda la escuela a la educación integrada para cultivar aún más una cultura escolar inclusiva y mejorar la eficacia del apoyo prestado a los estudiantes con necesidades educativas especiales, independientemente de su sexo.

77. La Oficina de Educación también ha venido proporcionando recursos y apoyo a las escuelas especiales para ayudar a los alumnos a desarrollar su potencial y prepararlos para otros estudios o para ofrecer servicios posescolares, independientemente de su género. El hecho de que el número de alumnos por clase en las escuelas especiales sea menor facilita un apoyo más individualizado que permite atender mejor la diversidad de necesidades de los alumnos. Se asignan especialistas como logopedas, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales, psicopedagogos, enfermeros escolares y asistentes sociales escolares a las escuelas especiales de acuerdo con los tipos de discapacidad de los estudiantes. Las escuelas especiales también reciben recursos adicionales para atender a los alumnos con complejidades médicas o con múltiples discapacidades.

78. En el año escolar 2009/10 se inauguró la estructura académica de la nueva enseñanza secundaria superior. Desde entonces, se han asignado más de 100 nuevos cargos docentes para las 61 escuelas especiales que reciben ayuda. Con el propósito de mejorar los servicios de educación especial en distintos tipos de escuelas especiales, también se han aumentado los recursos y el personal de salud conexos, con el nombramiento de 9 logopedas, 39 terapeutas ocupacionales y 39 auxiliares de terapeuta ocupacional. La Oficina de Educación reforzará aún más la prestación de servicios de enfermería y de trabajo social en las escuelas especiales a partir del curso 2018/19. Se calculó que se agregarían 51 profesionales de enfermería escolar y 18 de trabajo social escolar.

### **Educación para grupos designados**

79. En el caso de los estudiantes que no hablan chino, los niños y las niñas sin derecho a la permanencia, y los niños y jóvenes nuevos inmigrantes procedentes de China continental, las oportunidades educativas son iguales independientemente de su sexo. Lo mismo sucede con los diversos servicios de apoyo que ofrece la Oficina de Educación para ayudarlos a integrarse en la sociedad de Hong Kong y a superar las barreras al aprendizaje. Los detalles pertinentes se han expuesto en el artículo 23.20(b) y en los artículos 27.3 a 27.15 del cuarto informe presentado en virtud del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

## **Educación sexual**

80. La educación sexual forma parte de la educación en valores, un componente integral de nuestro plan de estudios. Los elementos de aprendizaje relacionados con la educación sexual, incluida la igualdad de género, se incluyen en las áreas de enseñanza clave, en asignaturas como Estudios Generales en las escuelas de enseñanza primaria y los Estudios Liberales en las de enseñanza secundaria, así como los planes de educación moral y cívica en las escuelas tanto primarias como secundarias. Aparte de las enseñanzas que se imparten en las aulas, las escuelas organizan otras actividades de aprendizaje, como son charlas, visitas y exposiciones, entre otras, para ofrecer a los alumnos experiencias de aprendizaje holísticas que favorezcan su desarrollo integral.

## **Artículo 11 – Igualdad en el empleo y los derechos laborales**

### **Reservas formuladas respecto de este artículo**

81. El Gobierno de la República Popular China reserva el derecho de la RAE de Hong Kong a aplicar cualquier requisito no discriminatorio respecto de un período mínimo de empleo para la aplicación de las disposiciones del artículo 11 2) de la Convención. En cuanto a la opinión del Comité, en los párrafos 8 y 9 de sus anteriores observaciones finales, de que debería estudiarse la posibilidad de retirar la reserva, consideramos que es necesario el requisito vigente de un período continuo de contratación para disfrutar del derecho a la licencia de maternidad y el subsidio de maternidad reglamentarios, habida cuenta de la necesidad de lograr un equilibrio entre los intereses de los empleadores y de las empleadas.

82. En lo que respecta a la reserva del derecho de aplicar toda su legislación y las normas de los planes de jubilación sobre pensiones de retiro, beneficios para el superviviente y otros beneficios relacionados con el fallecimiento o el retiro (incluido el retiro por reducción de personal), sea o no derivado de un plan de seguridad social, la posición del Gobierno sigue siendo la misma que se explicó en el párrafo 214 del informe anterior.

### **Participación de las mujeres y posición que ocupan en la economía**

83. En 2017, el 51 % de las mujeres de 15 o más años de edad eran personas económicamente activas y representaban el 45 % de la fuerza de trabajo. Una gran proporción de la población activa femenina se encuentra en el grupo de edad de 30 a 59 años, que representa el 33 % del total de la población activa. En los anexos 11A y 11B se presentan las correspondientes estadísticas detalladas sobre la fuerza de trabajo y la tasa de participación en la fuerza de trabajo, desglosadas por sexo y por edades.

84. Por lo general, la tasa de desempleo para las mujeres es inferior a la correspondiente a los hombres. En 2017, las tasas fueron del 2,9 % y el 3,4 % para las mujeres y los hombres, respectivamente (Anexo 11C). Si se excluía al personal doméstico extranjero (que en su gran mayoría eran mujeres), la tasa de desempleo para las mujeres ascendía al 3,4 %, y el desfase entre la tasa de desempleo para los hombres y las mujeres se veía reducida.

## **Legislación contra la discriminación en el empleo**

### **Igualdad de derechos y oportunidades en materia de empleo**

85. Globalmente, la protección legislativa contra la discriminación en el ámbito del empleo no ha cambiado. En términos generales, las mujeres y los hombres disfrutaban de los mismos derechos para participar en la fuerza de trabajo y en el trabajo que elijan. Estos derechos también están protegidos y garantizados por la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo.

### **Discriminación por razón de estado civil, embarazo y lactancia**

86. La protección legal contra la discriminación por razón de estado civil y de embarazo que brindan la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo y la Disposición legislativa sobre la discriminación por situación familiar se explicó en el párrafo 222 del informe anterior.

87. Además de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo y la Disposición legislativa sobre la discriminación por situación familiar, la Disposición legislativa del trabajo (cap. 57) ofrece protección contra el despido durante el embarazo y la baja por maternidad, y la situación sigue siendo la indicada en el párrafo 223 del informe anterior.

### **Acoso sexual**

88. Como se indica en el párrafo 12, el Gobierno ha ampliado la protección y el ámbito de aplicación territorial de la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo en su versión modificada de 2014.

### **Licencia de maternidad y pago de licencia por maternidad**

89. Tomamos nota de la opinión del Comité en los párrafos 62 y 63 de sus anteriores observaciones finales sobre la licencia de maternidad. Para mejorar las prestaciones por maternidad de las trabajadoras, tal y como se anunció en el discurso de 2017 sobre las políticas, el Gobierno está llevando a cabo una revisión sobre la mejora de la licencia de maternidad reglamentaria. La revisión tendrá en cuenta las necesidades de las mujeres trabajadoras y la asequibilidad de las empresas, y hará referencia a las normas internacionales y a las prestaciones legales por maternidad de otros lugares.

### **Licencia de paternidad**

90. A partir del 27 de febrero de 2015, los empleados hombres que cumplan los requisitos tienen derecho a tres días de licencia de paternidad, consecutivos o no, por cada parto de su cónyuge o pareja. Si se cumplen además otros requisitos establecidos por la ley, la licencia de paternidad irá acompañada de una prestación económica diaria equivalente a cuatro quintas partes del salario medio diario del empleado.

91. Algunos observadores expresaron su satisfacción ante la introducción de la licencia de paternidad, pero sugirieron que debería ampliarse. Tal y como se anunció en el discurso de 2017 sobre las políticas, el Gobierno propuso ampliar la duración de la licencia de paternidad prevista en la ley a cinco días y el Consejo Consultivo del Trabajo y el Panel sobre Mano de Obra del Consejo Legislativo se mostraron favorables a la propuesta<sup>2</sup>. En junio de 2018, el Gobierno presentó ante el Consejo Legislativo un proyecto de ley para ampliar la licencia de paternidad prevista en la ley.

---

<sup>2</sup> El Consejo Consultivo del Trabajo es un órgano consultivo tripartito representativo que asesora al Gobierno en materia laboral.



### **Protección para los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores ocasionales**

92. La posición de la Disposición legislativa sobre el empleo en cuanto a la protección de los trabajadores a tiempo parcial y ocasionales sigue siendo la misma que la indicada en el párrafo 231 del informe anterior.

93. Como se informó al Comité en los párrafos 232 y 233 del informe anterior, el Gobierno revisó el requisito de contrato continuo<sup>3</sup> en virtud de la Disposición legislativa sobre el empleo y presentó diferentes enfoques posibles de mejora para que los examinara el Consejo Consultivo del Trabajo. Tras celebrar rondas de deliberaciones exhaustivas en 2013 y 2014, los representantes de los empresarios y de los trabajadores del Consejo Consultivo del Trabajo no alcanzaron un consenso debido a la complejidad de la cuestión y a las opiniones divergentes de las distintas partes interesadas. El Gobierno tenía previsto realizar una nueva ronda de encuestas estadísticas para incluir las características y los patrones de empleo más recientes de los empleados con contratos cortos o de horarios reducidos y volvería a tratar este tema en el Consejo Consultivo del Trabajo cuando fuera oportuno.

### **Condiciones de trabajo**

94. La situación es la misma que se describe en los párrafos 234 a 236 del informe anterior.

### **Salario mínimo legal**

95. El salario mínimo legal, fijado inicialmente en 28 dólares de Hong Kong (3,6 dólares de los EE. UU.) por hora en mayo de 2011, se incrementó a 30 dólares de Hong Kong (3,8 dólares de los EE. UU.) en mayo de 2013, a 32,5 dólares de Hong Kong (4,1 dólares de los EE. UU.) en mayo de 2015 y a 34,5 dólares de Hong Kong (4,4 dólares de los EE. UU.) en mayo de 2017. La Comisión sobre el Salario Mínimo estaba realizando una nueva ronda de examen del salario mínimo legal y presentaría una recomendación a la Jefa Ejecutiva en el Consejo a finales de octubre de 2018.

96. La aplicación del salario mínimo legal ha sido fluida, y los ingresos laborales de los trabajadores con bajos ingresos han mostrado una mejora perceptible. De diciembre de 2017 a febrero de 2018, los ingresos laborales mensuales medios de los asalariados a tiempo completo<sup>4</sup> del grupo del decil más bajo aumentaron un 55,8 % acumulado (o un 23,3 % en términos reales una vez descontada la inflación) en comparación con el trimestre anterior a la introducción del salario mínimo legal. Las buenas perspectivas de ingresos, unidas a la considerable estabilidad del mercado laboral, han contribuido a atraer a más personas, sobre todo mujeres de edad avanzada, para que se incorporen o reincorporen al mercado laboral.

### **Política sobre el horario de trabajo**

97. En abril de 2013, el Gobierno creó un comité encargado de las cuestiones relacionadas con el horario de trabajo para explorar opciones de política sobre ese tema que fueran adecuadas para la situación socioeconómica de Hong Kong. El comité presentó un informe con sus recomendaciones en enero de 2017, que el

<sup>3</sup> Se entiende como empleado con un contrato a tiempo completo la persona cuyo contrato de empleo con el mismo empleador cubra un mínimo de cuatro semanas y un mínimo de 18 horas por semana (requisito de “4/18”).

<sup>4</sup> Se excluyen los empleados de la administración y el personal doméstico interno, a los que no se aplica el salario mínimo legal.

Gobierno hizo suyo en junio de 2017 como marco general para orientar la futura formulación de la política sobre el horario de trabajo.

98. Dada la divergencia de opiniones sobre las propuestas legislativas presentadas por el comité encargado de las cuestiones relacionadas con el horario de trabajo, el Gobierno seguirá escuchando los puntos de vista de la comunidad para encontrar las opciones viables de mejorar la política sobre el horario de trabajo. Entretanto, el Departamento de Trabajo, a través de sus comités tripartitos sectoriales, integrados por representantes de los empresarios, los trabajadores y el Gobierno, inició los trabajos de formulación de 11 directrices sobre horarios de trabajo específicos de determinados sectores. Estas directrices abarcarán las propuestas relativas a los arreglos sobre los horarios de trabajo, los métodos de remuneración de las horas extraordinarias y las buenas medidas de gestión del tiempo de trabajo para que los empresarios las consulten y las adopten con el fin de mejorar los arreglos de trabajo de los empleados (incluidas las empleadas).

### **Medidas administrativas para combatir la discriminación en el empleo**

99. La Comisión de Igualdad de Oportunidades ha elaborado cuatro conjuntos de códigos de prácticas sobre el empleo con orientaciones para ayudar a empleadores y empleados a cumplir las cuatro disposiciones legislativas. A tenor de la experiencia práctica de la Comisión, la mayoría de las reclamaciones presentadas con arreglo a la Disposición legislativa sobre la discriminación por razones de sexo tienen relación con el empleo. En este contexto, la Comisión está revisando los códigos de prácticas vigentes para actualizarlos de manera que se mantengan al día conforme al desarrollo socioeconómico de Hong Kong.

### **Protección de la jubilación**

100. Hong Kong tiene en cuenta el modelo multipilar preconizado por el Banco Mundial y ha adoptado cuatro pilares, a saber, el sistema de seguridad social de varios niveles (pilar cero), el sistema obligatorio de fondos de previsión y otro plan de jubilación basado en la ocupación (el segundo pilar), el ahorro voluntario (el tercer pilar), así como los servicios públicos, el apoyo familiar y el patrimonio personal (el cuarto pilar)<sup>5</sup>.

101. Entre diciembre de 2015 y junio de 2016, la Comisión sobre la Pobreza llevó a cabo un ejercicio de participación pública sobre la protección de la jubilación. A principios de 2017, el Gobierno anunció una serie de medidas para reforzar el sistema de protección de la jubilación con el fin de atender las distintas necesidades de las personas de edad en materia de seguridad social, atención médica y comunitaria, y gestión financiera, entre otras cosas. Las medidas pertinentes se están aplicando progresivamente.

102. Según lo prometido en el discurso de 2017 sobre las políticas, el Gobierno presentó en marzo de 2018 una idea preliminar sobre la supresión del acuerdo de compensación de las indemnizaciones por despido y los pagos por antigüedad en virtud de la Disposición legislativa sobre el empleo con las contribuciones obligatorias de los empleadores en el marco del sistema obligatorio de fondos de previsión, a fin de preservar las contribuciones de este para la jubilación de los

---

<sup>5</sup> El modelo multipilar preconizado por el Banco Mundial no requiere la presencia de los cinco pilares. En cambio, subraya que no existe un sistema de protección de la jubilación que sirva para todos.

empleados. En el presupuesto para 2018/19 se habían destinado 15.000 millones de dólares de Hong Kong para aplicar las medidas dirigidas a suprimir el acuerdo de “compensación”. A la luz de las opiniones recogidas de las principales partes interesadas, incluidos los sectores empresarial y laboral, el Gobierno pulirá la idea preliminar.

## **La mujer y la pobreza**

### **Panorama**

103. En 2016, la tasa de mujeres entre la población pobre y la tasa de pobreza de las mujeres fueron, en general, más altas que las de los hombres, principalmente porque un mayor número de mujeres (especialmente las de mayor edad y jubiladas) residían en hogares económicamente inactivos y sin ingresos laborales. La proporción de mujeres que reciben seguridad social tiende a ser mayor. La proporción de mujeres que residen en hogares beneficiarios de los principales regímenes de seguridad social también es superior a las cifras correspondientes a los hombres. La diferencia entre la tasa de pobreza masculina y la femenina se redujo ligeramente tras la intervención política. Las estadísticas detalladas sobre la población pobre y la tasa de pobreza por sexo figuran en el anexo 11D.

### **Comisión sobre la Pobreza**

104. El Gobierno restableció en diciembre de 2012 la Comisión sobre la Pobreza. Presidida por el Secretario General de la Administración e integrada por miembros de oficio y no de oficio de diversos sectores de la comunidad, la Comisión sobre la Pobreza ha sido una importante plataforma de deliberación sobre las iniciativas de alivio de la pobreza, con especial énfasis en el fomento de la asociación tripartita entre la comunidad, el sector empresarial y el Gobierno.

### **Ayuda a las familias trabajadoras con bajos ingresos**

105. Con el fin de fomentar la autosuficiencia a través del empleo y aliviar la pobreza intergeneracional, y para proporcionar apoyo financiero a las familias trabajadoras con bajos ingresos que no se benefician del Plan General de Asistencia de la Seguridad Social, en mayo de 2016 se introdujo un plan de ayuda para ellas. Los subsidios del plan se vinculaban al empleo y a las horas de trabajo para fomentar la autosuficiencia. El régimen también ha establecido un requisito de horas de trabajo más bajas para las familias monoparentales, con el fin de atender sus necesidades especiales. A finales de marzo de 2018, unas 40.000 familias (alrededor de 145.000 personas) se beneficiaron del plan de ayuda para familias trabajadoras con bajos ingresos.

106. En 2017, el Gobierno llevó a cabo una revisión exhaustiva del plan de ayuda para familias trabajadoras con bajos ingresos e introdujo una serie de mejoras con efecto a partir del 1 de abril de 2018, como su ampliación para incluir a los hogares monoparentales, la posibilidad de que los miembros del hogar sumen sus horas de trabajo, la flexibilización de los requisitos de ingresos o el aumento de los porcentajes de las prestaciones. Por otro lado, pasó a llamarse Plan de Subsidio para Familias Trabajadoras. Se cree que las nuevas disposiciones de ese plan beneficiarán a más familias trabajadoras con bajos ingresos (incluidas las mujeres y los progenitores solos).

## **Servicios de empleo para mujeres y jóvenes y programas de reciclaje profesional**

107. El Departamento de Trabajo y la Junta de Reciclaje Profesional de Empleados ofrecen una amplia gama de servicios laborales y programas de reciclaje profesional a los solicitantes de empleo, incluidas las mujeres, así como a los jóvenes. En el anexo 11E se detallan esos servicios y programas.

## **Trabajadores provenientes del exterior y personal doméstico extranjero**

### **Protección en virtud de la legislación laboral**

108. A finales de marzo de 2018, estaban empleados en Hong Kong alrededor de 4.800 trabajadores provenientes del exterior con arreglo al plan de mano de obra suplementaria, y alrededor de 376.000 empleados domésticos extranjeros.

109. La legislación laboral de Hong Kong, incluidos los dos principales instrumentos legislativos, que son la Disposición legislativa sobre el empleo y la Disposición legislativa sobre la remuneración de los trabajadores (cap. 282), se aplica tanto a los trabajadores locales como a los empleados domésticos extranjeros, sea cual sea su sexo o su raza, como se explicó en los párrafos 272 y 277 del informe anterior.

110. En sus anteriores observaciones finales, en los párrafos 64 y 65, el Comité se mostró preocupado por los comentarios de que el personal doméstico extranjero sufría discriminación por razón de sexo o de género y de su origen étnico, y de que recibían salarios más bajos, tenían menos vacaciones y sus jornadas laborales eran más largas con respecto a lo que prescribía la ley. Se señala a la atención del Comité que la RAE de Hong Kong es uno de los pocos lugares del mundo que concede derechos y prestaciones laborales legales al personal doméstico extranjero que son iguales a los que disfrutaban los trabajadores locales. En el anexo 11F se detallan las políticas y medidas de la RAE de Hong Kong a este respecto.

111. El Gobierno ha tomado nota de la recomendación del Comité en sus anteriores observaciones finales, en las que se instaba a la RAE de Hong Kong a adoptar una legislación que cumpliera las prescripciones del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189), de la Organización Internacional del Trabajo. Dicho Convenio no ha sido ratificado por la República Popular China ni se ha hecho aplicable a la RAE de Hong Kong. No obstante, como se explica en los párrafos anteriores y en el anexo 11F, el personal doméstico, incluido el extranjero, ya goza de una protección igual y completa, como los demás trabajadores, en virtud de la legislación laboral de Hong Kong, y el personal doméstico extranjero disfruta además de derechos y prestaciones adicionales prescritos en su contrato laboral estándar que no suelen estar a disposición de los trabajadores locales. Seguiremos vigilando la aplicación de dicho Convenio en otros lugares y estudiaremos la viabilidad de su aplicación a la RAE de Hong Kong cuando sea oportuno.

### **Regulación de las agencias de empleo**

112. El Gobierno ha tomado buena nota de la preocupación manifestada por el Comité en sus anteriores observaciones finales respecto de los posibles abusos cometidos por las agencias de empleo contra el personal doméstico extranjero. El Gobierno siempre ha adoptado rigurosas medidas coercitivas contra las malas prácticas de las agencias de empleo. En el anexo 11G se detallan las políticas y novedades al respecto desde la presentación del informe anterior.

### **Apoyo al personal doméstico extranjero**

113. Como se informó al respecto del artículo 6, el Gobierno anunció en marzo de 2018 un detallado plan de acción para luchar contra la trata de personas y mejorar la protección del personal doméstico extranjero en Hong Kong respaldado por un comité directivo interministerial e interdepartamental de alto nivel, presidido por el Secretario General de la Administración. El plan de acción describía un paquete de medidas multifacéticas para hacer frente a la trata de personas y mejorar la protección del personal doméstico extranjero, entre otras cosas, reforzando el apoyo y la asistencia en caso de explotación. Entre otras cosas, el Departamento de Trabajo creará una nueva división dedicada al personal doméstico extranjero para garantizar la aplicación efectiva de las medidas destinadas a mejorar su protección, como la creación de un canal específico (por ejemplo, una línea telefónica con servicios de interpretación) para proporcionarles servicios de apoyo. En el anexo 11H se recogen otros tipos de apoyo disponibles para el personal doméstico extranjero y las actividades de promoción y publicidad que se han llevado a cabo al respecto.

### **Regla de las dos semanas**

114. El Comité, en sus observaciones finales, recomendó ampliar la “regla de las dos semanas” para garantizar que, en los casos de rescisión del contrato, el personal doméstico extranjero tenga tiempo suficiente para buscar otro empleo o interponer demandas contra su antiguo empleador. No obstante, la “regla de las dos semanas” tiene el propósito de permitir al trabajador proveniente del extranjero o al empleado doméstico extranjero prepararse para su partida, y también mantener un control eficaz de la inmigración evitando la rotación laboral y el empleo sin la debida autorización tras la rescisión del contrato; no es para facilitarles la búsqueda de un nuevo empleo. La política no impide que los trabajadores provenientes del extranjero o el personal doméstico extranjero vuelvan a trabajar en Hong Kong tras regresar a sus lugares de origen. En estos casos, el costo total del vuelo de regreso corre por cuenta del empleador.

115. En determinados casos se actúa con la debida flexibilidad cuando el Gobierno puede ejercer su discreción y permitir que el personal doméstico extranjero cuyos contratos se han rescindido prematuramente cambien de empleo sin regresar a sus lugares de origen. Entre enero y febrero de 2018 se aprobaron 1.058 de estas solicitudes (el 88,8 % del número total).

116. El personal doméstico extranjero que tuviera que permanecer en Hong Kong para resolver un desacuerdo laboral puede solicitar una ampliación de su autorización de permanencia en Hong Kong. Se actuará con flexibilidad a la hora de ampliar la estancia del empleado doméstico extranjero en calidad de visitante, con miras a permitir que aguarde la conclusión o determinación en el caso.

### **Condición de residir en casa del empleador**

117. El requisito de residencia en el lugar de trabajo constituye la piedra angular de la política de contratación de personal doméstico extranjero en la RAE de Hong Kong. Al igual que en otras muchas jurisdicciones del mundo, la política establecida por el Gobierno ha consistido en dar prioridad a la contratación de trabajadores locales, y que solo se permita la contratación de trabajadores extranjeros si se demuestra que en un sector determinado falta mano de obra y no puede suplirse con trabajadores locales. En aplicación de ese principio, desde inicios de la década de 1970 se ha admitido la entrada de personal doméstico extranjero para cubrir la falta de trabajadores locales para el servicio doméstico. Dado que no hay escasez de personal doméstico local que no residan en el hogar de sus empleadores, todo cambio en el requisito de residencia sería contrario a los principios que rigen la admisión de

personal doméstico extranjero y la norma fundamental de que los empleados locales han de tener prioridad en el empleo. La legalidad de la condición de residir en casa del empleador fue confirmada por el tribunal de primera instancia en su sentencia del 14 de febrero de 2018 respecto a una solicitud de revisión judicial (HCAL 210/2016).

#### **Medidas de asistencia para los trabajadores migratorios expuestos a abusos**

118. Las medidas de asistencia para los trabajadores migratorios expuestos a abusos figuran en el anexo 11I.

#### **Instalaciones y servicios de cuidados infantiles**

119. El Gobierno concede gran importancia a la mejora de los servicios de cuidados infantiles para crear un entorno más propicio de manera que las mujeres tomen una decisión con conocimiento de causa sobre su incorporación al mercado laboral o su permanencia en él.

#### **Estudio de consultoría sobre el desarrollo a largo plazo de los servicios de cuidados infantiles**

120. En diciembre de 2016, el Gobierno encargó al Departamento de Trabajo Social y Administración Social de la Universidad de Hong Kong un estudio de consultoría sobre el desarrollo a largo plazo de los servicios de cuidados infantiles. En él se examinan los servicios de cuidados infantiles en Hong Kong y recoge la experiencia de otros lugares en la prestación de ese tipo de servicios. También se realiza un análisis en profundidad de sus objetivos, contenidos, metas, modos de financiación, modelos de servicio, situación de la oferta y la demanda, planificación de las instalaciones, mano de obra y formación, entre otras cosas, y se formulan recomendaciones sobre el desarrollo a largo plazo. Se esperaba que el estudio estuviese terminado a finales de 2018. Los detalles de la mejora de los servicios de cuidados infantiles figuran en el anexo 11J.

#### **Promoción de las prácticas de empleo propicias para la familia**

121. El Departamento de Trabajo ha venido actuando como uno de los facilitadores en el empeño de alentar a los empleadores a adoptar prácticas de empleo propicias para la familia. Su trabajo a ese respecto se recoge en el anexo 11K.

#### **Igual remuneración por trabajo de igual valor**

122. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades ha seguido promoviendo el concepto de igualdad salarial por un trabajo de igual valor mediante publicaciones y sesiones de formación. También preparó tres folletos informativos complementarios para facilitar otra información práctica sobre cuestiones de igualdad salarial y organizó charlas y talleres para empresarios, grupos de mujeres y otros interesados.

## Artículo 12 – Igualdad en el acceso a los servicios de salud

### Aspectos más notables

#### Servicios preventivos y de promoción

##### *Detección del cáncer de cuello uterino*

123. Además del programa de detección del cáncer de cuello uterino, en diciembre de 2017 el Departamento de Salud también puso en marcha un plan piloto de tres años financiado por el Fondo de Atención Comunitaria, en virtud del cual tres ONG enviarán a representantes a las comunidades para alentar a las mujeres de bajos ingresos a que se sometan a una prueba de detección gratuita o subvencionada y les proporcionarán educación sanitaria sobre la prevención del cáncer de cuello uterino.

##### *Detección del cáncer colorrectal*

124. En el discurso de 2014 sobre las políticas, el Gobierno anunció la planificación y puesta en marcha de un plan piloto para subvencionar las pruebas de detección del cáncer colorrectal para determinados grupos etarios. En septiembre de 2016, el Departamento de Salud inició un plan piloto de detección del cáncer colorrectal de tres años de duración para ofrecer pruebas subvencionadas a los residentes de Hong Kong nacidos entre 1946 y 1955 que fueran asintomáticos a fin de prevenir esa enfermedad. En el presupuesto para 2018/19, el Gobierno anunció que el programa se regularizaría y la edad se ampliaría progresivamente hasta los 50 a 75 años durante los próximos años.

##### *Promoción de la lactancia*

125. Desde la presentación del informe anterior, se han fortalecido las políticas y las medidas que fomentan, apoyan y protegen la lactancia. Véase el anexo 12 A para más detalles.

##### *Salud mental*

126. Los problemas relacionados con la salud mental han adquirido una importancia creciente en la RAE de Hong Kong. Según la encuesta sobre salud mental en Hong Kong, el primer estudio epidemiológico psiquiátrico presencial realizado en todo el territorio entre 2010 y 2013, estimó que la prevalencia de una semana de cualquier trastorno mental común<sup>6</sup> en las mujeres chinas de entre 16 y 75 años era del 16,9 %, superior a la de los hombres (9,4 %). En 2016, la tasa de suicidio normalizada por la edad entre la población estándar de mujeres afectaba a un 5,7 por 100.000, en comparación con la tasa del 13,7 por 100.000 entre la población estándar de hombres.

127. En los últimos años, los recursos asignados por el Gobierno a los servicios de salud mental han aumentado. El gasto anual pasó de más de 5.000 millones de dólares de Hong Kong en 2013/14 a cerca de 6.450 millones en 2017/18.

128. Tras la conclusión de un examen sobre salud mental realizado entre 2013 y 2017, en abril de 2017, la Oficina de Alimentación y Salud publicó el informe correspondiente, en el que figuraban 40 recomendaciones para mejorar los servicios de salud mental en Hong Kong. A partir de esas recomendaciones, la Oficina de Alimentación y Salud creó un comité asesor permanente sobre salud mental en diciembre de 2017 para darles seguimiento, asesorar al Gobierno en materia de políticas de salud mental y ofrecerle asistencia para mejorar aún más varios servicios

<sup>6</sup> Incluye la depresión, el trastorno de ansiedad generalizada, el trastorno mixto de ansiedad y depresión, la fobia, el trastorno obsesivo compulsivo y el trastorno de angustia.

de salud mental. Entre otras iniciativas, el comité asesor dirigió la realización de estudios de prevalencia sobre salud mental entre distintos grupos etarios cuya primera fase se inició a principios de 2019.

129. Desde 2010, la Dirección de Hospitales lanzó una serie de iniciativas nuevas, como la puesta en marcha del programa de gestión de casos, la introducción del elemento del apoyo entre pares en el programa, la introducción de una línea telefónica de asistencia psiquiátrica disponible las 24 horas y la mejora del apoyo multidisciplinar para las clínicas en las que se tratan los trastornos mentales habituales, con miras a fortalecer el apoyo comunitario y reducir el tiempo de espera para recibir servicios psiquiátricos.

130. En febrero de 2017, la Oficina de Alimentación y Salud, en colaboración con la Administración de Hospitales y el Departamento de Bienestar Social, lanzó un programa piloto de dos años de duración para prestar servicios de apoyo a personas de edad con demencia leve o moderada y a sus cuidadores en 20 centros comunitarios de distrito para ancianos. El programa iba a regularizarse en febrero de 2019 y se ampliaría a los 41 centros comunitarios en 2019-2020 para llegar a más personas de edad, incluidas mujeres, que lo necesitasen.

131. En enero de 2016, el Departamento de Salud inició la campaña Joyful@HK, un programa promocional de tres años de duración en todo el territorio. Tenía previsto poner en marcha una campaña permanente de educación y prevención de la estigmatización sobre salud mental en 2019.

132. En el plano de los centros de salud materno-infantil, se puso en marcha un servicio integral de desarrollo infantil con el fin de identificar a las madres con probabilidades de padecer depresión postparto, para derivarlas a los servicios de especialistas de la Dirección de Hospitales si fuera necesario. En colaboración con los hospitales públicos, después del parto las madres postnatales también reciben revisiones físicas, asesoramiento sobre planificación familiar y apoyo para adaptarse a los cambios de la vida mediante el intercambio de experiencias en grupos de apoyo y mediante asesoramiento individual.

#### *Prevención del VIH*

133. En los próximos años, los programas sobre prevención y cuidado del VIH para mujeres se consolidarán. Como se indicó en las estrategias recomendadas para Hong Kong en materia de VIH/sida para el período 2017-2021, publicadas por el consejo asesor de Hong Kong sobre el sida, deberían reforzarse la educación sobre VIH, el uso de preservativos y la realización periódica de pruebas entre la población asiática que no fuera de origen chino y la población africana, que, en su mayoría, estaban compuestas por mujeres. Los servicios deberían tener en cuenta sus necesidades. Además, se explorarían la viabilidad y la logística necesarias para repetir las pruebas en las mujeres embarazadas a fin de eliminar la transmisión materno-infantil del VIH durante los últimos meses del embarazo.

#### **Aspectos más notables de los servicios para las mujeres con necesidades especiales**

134. El Gobierno sigue garantizando la prestación de servicios para mujeres con necesidades especiales, como las mujeres con discapacidad, las mujeres de edad, las toxicómanas, las trabajadoras sexuales y las que pertenecen a minorías étnicas, las trabajadoras extranjeras y las empleadas domésticas extranjeras, como se indicó en el informe anterior. En el anexo 12B se proporcionan más detalles al respecto.



## **Artículo 13 – La mujer en la vida económica, social y cultural**

### **Seguridad social**

135. El Plan General de Asistencia de la Seguridad Social y el Plan de Pensiones de la Seguridad Social constituyen el núcleo central del sistema de seguridad social de la RAE de Hong Kong. En 2017/18, el gasto ordinario total del Gobierno en concepto de seguridad social fue de 42.900 millones de dólares de Hong Kong, equivalente al 11,8 % del gasto ordinario total del Gobierno para el año, lo que muestra un aumento sustancial en comparación con 2009/10, cuando el gasto ordinario total fue de 27.900 millones de dólares de Hong Kong. Aunque la seguridad social se proporciona a las personas con derecho a ella independientemente del sexo, el 54 % de los beneficiarios eran mujeres (a finales de marzo de 2018).

136. Cabe destacar que, desde el informe anterior, se han introducido en el Plan General de Asistencia de la Seguridad Social el subsidio para las personas de edad, el régimen de Guangdong y el régimen de Fujian. El subsidio para las personas de edad (actualmente de 2.600 dólares de Hong Kong) se puso en marcha en abril de 2013 para complementar los gastos de manutención de las personas mayores de 65 años con necesidades económicas. En junio de 2018 se aumentó hasta los 3.485 dólares de Hong Kong al mes para fortalecer el apoyo financiero para las personas de edad con más necesidades financieras. Por su parte, el régimen de Guangdong y el régimen de Fujian se pusieron en marcha en octubre de 2013 y abril de 2018, respectivamente, para que las personas de edad elegibles que decidieran residir en la provincia de Guangdong o Fujian recibieran el subsidio para las personas de edad (también un subsidio en el marco del Plan General de Asistencia de la Seguridad Social; 1.345 dólares de Hong Kong mensuales).

### **Mujeres recién llegadas y progenitores solos**

137. Las familias de nuevos inmigrantes y las familias monoparentales pueden acceder a una serie de servicios integrales de familia, formación, empleo y vivienda del Departamento de Bienestar Social, el Departamento de Salud y la Junta de Reciclaje Profesional de Empleados. En el anexo 13A se proporcionan más detalles al respecto.

### **Mejora del asesoramiento y otros servicios familiares para las mujeres en situación de separación o de divorcio**

138. Para reforzar el apoyo a las familias divorciadas o en proceso de divorcio (incluidas las mujeres), el Gobierno aporta recursos adicionales por valor de unos 56 millones de dólares desde 2018/19. Está prevista la creación, por fases, de cinco centros especializados de apoyo a la crianza compartida para ofrecer, en particular, un servicio de visitas a los hijos de progenitores divorciados. También se prevé que los centros ofrezcan un servicio de asesoramiento y coordinación para la crianza compartida, grupos o programas de crianza estructurada, así como asesoramiento, grupos o programas orientados a los niños. Para permitir la intervención temprana y la identificación de las familias con riesgo de divorcio, y proporcionar servicios de asesoramiento previo al divorcio, se asignaron más recursos humanos a los centros de servicios familiares integrados operados por el Departamento de Bienestar Social y las 11 unidades de servicios y protección a la familia y el niño.

## **Mujeres con discapacidad**

139. El Gobierno adopta medidas legislativas y administrativas adecuadas para proteger a las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, ante la discriminación por el motivo que sea y para velar por el desarrollo, el adelanto y el empoderamiento de las mujeres, incluidas las mujeres con discapacidad, facilitando así su disfrute de los derechos y libertades fundamentales enunciados en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Las medidas que el Gobierno adoptó al respecto se elaboraron a tenor del artículo 6 del segundo informe de la RAE de Hong Kong presentado en virtud de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

140. Según el discurso de 2016 sobre las políticas, para seguir reforzando el apoyo al empleo prestado a los solicitantes de empleo con discapacidad, en septiembre de 2016 el Departamento de Trabajo puso en marcha un plan piloto de dos años para proporcionar un servicio de asesoramiento psicológico y emocional en profundidad a los solicitantes de empleo necesitados. Esto sirve para aliviar los problemas emocionales que puedan sufrir los solicitantes de empleo con discapacidades derivados del estado de sus discapacidades o de sus asuntos personales o familiares, a fin de ayudarlos a concentrarse en la búsqueda laboral y a adaptarse a sus nuevos puestos de trabajo, haciendo así realidad su potencial en el empleo.

141. El Departamento de Trabajo administra el Plan de orientación y colocación laboral para alentar a los empleadores a que contraten a personas con discapacidad. Tal y como se anunció en el presupuesto de 2018/19, el Departamento de Trabajo mejorará el plan de orientación y colocación laboral en 2018 aumentando la cuantía del subsidio que se pagará a los empresarios que contraten a demandantes de empleo con discapacidad.

## **Mujeres pertenecientes a minorías étnicas**

142. El Gobierno está comprometido a luchar contra la discriminación racial. En 2010, promulgó las Directrices Administrativas sobre la Promoción de la Igualdad Racial, destinadas a impartir orientación general a las oficinas y departamentos gubernamentales y las autoridades públicas pertinentes para que promovieran la igualdad racial y garantizaran la igualdad de acceso de las minorías étnicas a los servicios públicos de sectores clave a este respecto, y también para que tuvieran en cuenta estas cuestiones a la hora de formular, aplicar y revisar las políticas y medidas oportunas. El ámbito de aplicación de las Directrices se ha ampliado de 14 a 23 autoridades. Las autoridades competentes han adoptado sistemáticamente medidas para ayudar a las minorías étnicas.

143. Se ha avanzado mucho en el refuerzo de los servicios de empleo para las minorías étnicas. El Departamento de Trabajo ofrece servicios de empleo completos y gratuitos a todos los solicitantes, incluidas las mujeres que pertenecen a minorías étnicas y buscan trabajo. Todas las oficinas de empleo del Departamento de Trabajo ofrecen una amplia gama de servicios de empleo específicos para atender las necesidades de empleo de los demandantes de empleo que pertenecen a las minorías étnicas. LD también organiza ferias de empleo inclusivas a gran escala y en los distritos para que los miembros de minorías étnicas tengan mejores oportunidades de encontrar empleo.

144. Desde 2014, el Departamento de Trabajo cuenta con el programa de embajadores de los servicios de empleo para las minorías étnicas. En él, los pasantes del programa de empleo y capacitación juvenil que sepan hablar idiomas minoritarios son contratados como embajadores para recibir formación durante seis meses en el

trabajo en los centros de empleo o de contratación para ayudar a los solicitantes de empleo de las minorías étnicas a utilizar diversas instalaciones y servicios de búsqueda de empleo. Desde la puesta en marcha del programa de embajadores de los servicios de empleo para las minorías étnicas, el Departamento de Trabajo contrató a 117 pasantes, de los cuales 86 (73,5 %) eran mujeres.

145. A raíz del discurso de 2017 sobre políticas, desde mayo de 2017 el Departamento de Trabajo contrató a dos asistentes de empleo que dominaban idiomas minoritarios en dos centros de trabajo seleccionados de forma experimental para seguir reforzando el apoyo al empleo para los solicitantes de empleo de las minorías étnicas. Además de colaborar con funcionarios de empleo experimentados en la prestación de servicios laborales personalizados para los solicitantes de empleo de las minorías étnicas, los asistentes de empleo que conocen los idiomas y culturas de las minorías étnicas también ayudan al Departamento de Trabajo a llegar de forma proactiva a los miembros de las minorías étnicas que tienen necesidades de tipo laboral y a animarlos a utilizar los servicios de empleo del Departamento de Trabajo.

146. La Junta de Reciclaje Profesional de Empleados ofrece cursos de formación específicos impartidos en inglés que se adaptan a las aspiraciones y necesidades de formación de las minorías étnicas. En 2018/19, la Junta reservó 800 plazas de formación para ofrecer 32 cursos concretos a las minorías étnicas. Además, podría disponer que los auxiliares de enseñanza que supieran hablar inglés y los idiomas de las minorías étnicas para ofrecer servicios de interpretación u orientación en clase para ayudar a los que tienen dificultades para comunicarse en inglés. Las minorías étnicas que hayan completado los cursos de formación específicos vinculados a la colocación se benefician de un período de seguimiento más largo, de seis meses.

147. La Junta de Reciclaje Profesional de Empleados también ofrece subvenciones a los organismos de formación para que elaboren material complementario y apoyen el aprendizaje de las minorías étnicas que sepan hablar y entiendan cantonés para asistir a los cursos de formación para el público en general.

148. La Junta de Reciclaje Profesional de Empleados colabora con el Departamento del Interior para ofrecer cursos de formación en sus centros de servicios de apoyo a las minorías étnicas, que también pueden utilizar una serie de servicios de apoyo, como seminarios específicos del sector, cursos de prueba, talleres o servicio de consultoría de formación, entre otros. Los consultores de formación también ofrecen un servicio de asesoramiento al respecto a las minorías étnicas con el fin de proporcionarles información adecuada sobre formación y empleo. La Junta de Reciclaje Profesional de Empleados también publica folletos promocionales en inglés y en varios idiomas minoritarios, así como información sobre los cursos en inglés, y publica anuncios en los periódicos en inglés y en los idiomas minoritarios.

## **Mujeres de edad**

149. El plan de prioridad de las personas solteras de edad da prioridad a las personas de edad a la hora de la concesión de viviendas públicas en régimen de alquiler.

150. Por otro lado, la Dirección de Hospitales acomete las obras de adaptación o modificación de la vivienda que sean necesarias y se hace cargo de la totalidad de los gastos ocasionados a los inquilinos de edad avanzada, actuales o futuros, y a las familias que cuentan con mayores de 60 años entre sus miembros. Si es necesario, se pedirá consejo a fisioterapeutas o a funcionarios médicos para que se realicen las obras adecuadas.

## **Artículo 14 – Mujeres del medio rural**

### **Reserva formulada respecto de este artículo**

151. El Gobierno de la República Popular China ha declarado, en nombre de la RAE de Hong Kong, que se continuará aplicando la legislación vigente en los Nuevos Territorios de la RAE de Hong Kong por la que se permite a los hombres indígenas habitantes de las aldeas ejercer ciertos derechos respecto de los bienes raíces y se disponen concesiones de rentas respecto de bienes raíces en posesión de personas indígenas o sus herederos legítimos por vía masculina. La posición con respecto a la definición de población indígena, así como la sucesión de la propiedad de la tierra en los Nuevos Territorios y examen de la política agraria sigue siendo la misma que en el informe anterior.

### **Elecciones rurales**

152. Después de las elecciones de representantes de las aldeas celebradas en 2011, el Gobierno llevó a cabo una revisión exhaustiva de los mecanismos electorales de las elecciones rurales de tres niveles. Posteriormente, las disposiciones de la Disposición legislativa relativa a la elección de los representantes de las aldeas (cap. 576) y otra legislación conexas se ampliaron para cubrir la elección de los representantes de los kaifong que son miembros de los comités rurales de Peng Chau y de Cheung Chau, dos islas periféricas de Hong Kong. Así, la Disposición legislativa relativa a la elección de los representantes de las aldeas pasó a llamarse Disposición legislativa relativa a la elección de los representantes rurales en 2014 y las elecciones de los representantes de los kaifong se regulan por ley a partir de 2015.

### **Elecciones rurales ordinarias de 2015**

153. Desde la presentación del anterior informe, se celebraron dos elecciones rurales ordinarias en 2011 y 2015, respectivamente. En 2011, había unos 182.700 de electores inscritos; el 47,3 % eran mujeres. En 2015, se celebraron por primera vez las elecciones de los representantes de los kaifong con arreglo a la legislación electoral y bajo la supervisión de la Comisión de Asuntos Electorales. El número de electores inscritos aumentó a unos 198.700 (de los cuales unos 9.100 eran electores de los representantes de los kaifong) y el 47,66 % eran mujeres, casi la mitad del total. En 2011 hubo 39 candidatas (2,23 % del total); en 2015 la cifra aumentó en un 79 % hasta 70 (3,75 % del total). El número de mujeres elegidas representantes rurales aumentó de 30 en 2011 a 49 en 2015, lo cual supone un incremento del 63 %.

154. El Gobierno continuará esforzándose para animar a las personas de cualquier sexo a inscribirse como votantes y a participar en las elecciones en calidad de candidatas. Reforzaremos las actuaciones de carácter publicitario encaminadas a alentar una más amplia participación femenina en las elecciones rurales ordinarias de 2019. También vigilaremos de cerca el número de candidatas y el número de representantes rurales elegidas.

## **Artículo 15 – Igualdad en los asuntos jurídicos y civiles**

### **Reservas formuladas respecto de este artículo**

155. Las reservas formuladas con respecto a este artículo seguirán manteniéndose.

## **Condición jurídica y derechos civiles de la mujer**

156. Todas las personas sin distinción alguna, incluidas las fundadas en el sexo, gozan de todos los derechos reconocidos en la Carta de Derechos de Hong Kong, como se establece en la Disposición legislativa sobre la Carta de Derechos de Hong Kong.

### **Derechos de las mujeres a celebrar contratos en nombre propio y a administrar bienes**

157. La posición respecto de los derechos de la mujer a celebrar contratos en nombre propio y a administrar bienes que se expone en el párrafo 315 de la parte II del segundo informe ha permanecido sin cambios.

### **Tratamiento de las mujeres ante los tribunales**

158. En general, las mujeres no reciben un trato menos favorable que los hombres en los tribunales debido a su sexo. En cuanto a las medidas disponibles para ayudar a las mujeres que prestan testimonio en casos de delitos sexuales en los tribunales, véase el análisis del artículo 5.

### **Acceso a la asistencia jurídica**

159. Para garantizar que las personas que tengan fundamentos razonables para actuar o defenderse en los procesos no se vean impedidas de hacerlo por falta de medios, se prestan servicios de asistencia jurídica financiados con fondos públicos a los solicitantes que reúnan las condiciones necesarias y que pasen una prueba de medios de vida y una prueba de base según lo establecido en la Disposición legislativa sobre asistencia jurídica (cap. 91), con independencia de que sean o no residentes de Hong Kong. En 2017, entre todas las solicitudes presentadas, un 41 % de las 8.559 mujeres solicitantes y un 46 % de los 10.285 hombres.

### **Otros**

160. Como se informaba en el párrafo 464 del informe anterior, tanto las mujeres como los hombres elegibles pueden actuar como jurados, puesto que no existe restricción alguna que se funde en el sexo en la Disposición legislativa sobre los jurados (cap. 3). Al 31 de marzo de 2018, la Lista Común de Jurados estaba integrada por 750.587 personas, de las cuales 382.094 (es decir, el 51 %) eran mujeres.

## **Nombramientos en el Poder Judicial**

161. El sexo del candidato no es uno de los criterios para la designación a los cargos del Poder Judicial. A 31 de marzo de 2018, había 54 mujeres (es decir, el 33 %) de un total de 164 jueces y funcionarios judiciales, en comparación con 36 mujeres (22 %) en 2010.

## **Las mujeres en las instituciones penitenciarias**

162. La situación respecto de las mujeres en las instituciones penitenciarias es esencialmente la misma que se describe en los párrafos 467 y 468 del informe anterior. En el anexo 15A se recoge alguna información básica.

## **Artículo 16 – Igualdad en el derecho de familia**

### **Revisión de la edad mínima para contraer matrimonio**

163. A la luz de los párrafos 66 y 67 de las observaciones finales sobre la edad mínima para contraer matrimonio, así como del informe de la Comisión de Reforma Legislativa sobre la guarda de los hijos publicado en 2005, en junio de 2018, el Gobierno encargó un estudio por conducto del Consejo de la Familia, con el objetivo de, entre otras cosas, examinar las cuestiones relativas a la edad mínima para contraer matrimonio, como la relación entre la edad para contraer matrimonio y la tasa de divorcio, así como la duración del matrimonio en jurisdicciones extranjeras, y analizar la situación en Hong Kong. Las conclusiones del estudio se tendrán en cuenta antes de formular el camino a seguir.

### **Litigios matrimoniales**

#### **Mediación familiar**

164. En 2017, la Oficina del Coordinador de Mediación Familiar celebró 454 sesiones informativas en las que participaron 954 personas con el fin de asistir a las parejas a considerar la mediación como una vía para resolver sus desavenencias conyugales. En mayo de 2018, la Oficina se fusionó con la Oficina de Información de Mediación del Poder Judicial y se convirtió en la Oficina Integrada de Mediación, con lo cual se impulsó el objetivo de ofrecer un punto de consulta para la mediación en los procedimientos sobre asuntos conyugales y familiares, así como en otros casos civiles.

#### **Órdenes de pago de pensiones alimenticias**

165. El Gobierno introdujo una serie de medidas para mejorar el sistema del pago de pensiones alimenticias utilizando medios legislativos y administrativos para aumentar la eficacia del sistema de cobro de las pensiones y hacer cumplir las órdenes de pago. Entre las principales medidas adoptadas hasta la fecha figuran disminuir la limitación de los casos en que el tribunal puede emitir una orden de retención de ingresos, imponer intereses o recargos a los morosos e intensificar las actividades de publicidad y educación.

166. Varios observadores sugirieron que se creara una junta encargada de los pagos de pensiones alimenticias o un organismo intermediario para ayudar a las mujeres divorciadas en la ejecución de la orden de pensión alimenticia, y que se realizaran los estudios pertinentes. En este sentido, en junio de 2018 el Gobierno encargó un estudio de consultoría por conducto del Consejo de la Familia sobre diversas cuestiones relacionadas con el matrimonio y el divorcio para facilitar nuestra reflexión sobre el camino a seguir.

#### **Acuerdo sobre el reconocimiento y la ejecución recíprocos de sentencias civiles en materia matrimonial y de familia por los tribunales de China continental y de la RAE de Hong Kong**

167. El 20 de junio de 2017, el Gobierno firmó el Acuerdo sobre el reconocimiento y la ejecución recíprocos de sentencias civiles en materia matrimonial y de familia por los tribunales de China continental y de la RAE de Hong Kong con el Tribunal Popular Supremo de la República Popular China. El Acuerdo establece un mecanismo de reconocimiento y ejecución recíprocos de sentencias civiles en casos matrimoniales y de familia entre Hong Kong y China continental, proporcionando así

mejores garantías a las familias, en particular, a las partes de los matrimonios transfronterizos y a sus hijos.

168. El Acuerdo entrará en vigor una vez que ambas partes hayan completado sus respectivos procedimientos internos. Concretamente, se aplicará en China continental mediante una interpretación judicial y en Hong Kong mediante legislación.

## **Legislación relativa a la tutela, guarda y adopción de niños**

### **Disposición legislativa sobre adopción**

169. El Convenio de La Haya relativo a la Protección del Niño y a la Cooperación en materia de Adopción Internacional sigue aplicándose en Hong Kong a través de la Disposición legislativa sobre adopción (cap. 290).

### **Disposición legislativa sobre la tutela de niños**

170. Las recomendaciones formuladas por el informe sobre la tutela de los menores de la Comisión de Reforma Legislativa se han aplicado a través de la Disposición legislativa sobre la tutela de menores (enmienda) de 2012. Las disposiciones enmendadas de la Disposición legislativa sobre la tutela de menores (cap. 13) han mejorado los arreglos jurídicos relativos a la designación, el cese y las facultades de los tutores, y han ayudado a los padres a adoptar disposiciones sobre la tutela de sus hijos en caso de fallecimiento, contribuyendo así al interés superior del niño.

### **Disposición legislativa sobre el secuestro y la guarda de niños**

171. La Disposición legislativa sobre la sustracción y la guarda de menores (cap. 512) hace efectiva en la RAE de Hong Kong el Convenio sobre los Aspectos Civiles de la Sustracción Internacional de Menores. En 2002, la Comisión de Reforma Legislativa publicó el informe sobre la sustracción internacional de menores por parte de un progenitor, con recomendaciones sobre la legislación relativa a la sustracción transfronteriza de menores por parte de los padres en casos de custodia impugnada. Todas las recomendaciones han sido aplicadas por la Disposición legislativa de 2014 relativa a la legislación de sustracción de menores (enmiendas diversas), que faculta a las fuerzas del orden a retener a un menor sospechoso de haber sido sustraído en cualquier punto de control fronterizo en el que exista una orden emitida por el tribunal que prohíba al menor salir de Hong Kong (o cuando se haya solicitado dicha orden al tribunal) para que el menor pueda ser devuelto al progenitor custodio o llevado a un lugar seguro.