



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

Distr. general
11 de enero de 2016
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención**

**Quinto informe periódico que los Estados partes debían
presentar en 2015**

Singapur*

[Fecha de recepción: 29 de octubre de 2015]

Nota: El presente documento se distribuye en español, francés e inglés solamente.

* El presente documento se publica sin revisión editorial oficial.

16-00295X (S)



Se ruega reciclar



Prólogo

Este año se cumple el 20° aniversario de la adhesión de Singapur a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. También es el año en que Singapur celebra el 50° aniversario de su independencia. En este significativo año, Singapur tiene el honor de presentar su quinto informe periódico sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El presente informe comprende las iniciativas emprendidas por Singapur para facilitar el avance de la mujer en el periodo comprendido entre 2009 y 2015. También incluye las respuestas de Singapur a las observaciones finales (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1) formuladas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (el Comité) en su 49° periodo de sesiones y las recomendaciones formuladas en septiembre de 2014 por el Relator Especial para el seguimiento de las observaciones finales del Comité (AA/follow-up/Singapore/58).

Se han introducido nuevas leyes y políticas orientadas a ampliar la protección y el apoyo de las mujeres en Singapur. Entre ellas cabe destacar la Ley de Protección contra el Acoso, para aumentar la protección de las personas contra el acoso, y la Ley de Prevención de la Trata de Personas, que tipifica como delito la explotación con fines sexuales, laborales y de tráfico de órganos. También se ha promulgado la Ley de Justicia Familiar con el fin de centralizar la administración de los procedimientos judiciales de derecho de familia y fortalecer la especialización en la tramitación y la resolución de las controversias relacionadas con la familia. Además, se ha modificado la Carta de la Mujer, para resolver con mayor eficacia las cuestiones relacionadas con el divorcio y el cumplimiento de la pensión alimenticia.

En 2013 se instauraron la licencia de paternidad y la licencia parental compartida, con el fin de fomentar una responsabilidad parental más compartida. Para alentar a los padres a desempeñar un papel más importante en la crianza de los hijos, en 2015 se amplió la licencia de paternidad. En 2013 se reforzó también la protección de la maternidad para proteger las prestaciones por licencia de maternidad de las empleadas que son injustamente cesadas o despedidas durante su embarazo.

Mediante la emisión de nuevos dictámenes religiosos, el derecho musulmán está más en consonancia con el ordenamiento jurídico de inspiración romanista. Además, Singapur ha revisado su reserva al artículo 11, párrafo 1, de la Convención, y la ha retirado.

Las mujeres de Singapur han conseguido grandes avances en diversos ámbitos, que van desde una tasa de alfabetización más alta hasta una mayor representación en sectores dominados tradicionalmente por los hombres. Singapur reconoce que la mejora de la situación de la mujer es un proceso continuo, y mantiene su compromiso en esta labor.

(Firmado) **Tan Chuan-Jin**
Ministro
Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar

Índice

	<i>Página</i>
Prólogo	2
Resumen	4
Glosario de términos	9
Parte I	10
Contexto general	10
Parte II	14
Artículo 1: Discriminación	14
Artículo 2: Medidas de política	14
Artículo 3: Garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales	16
Artículo 4: Medidas especiales	17
Artículo 5: Funciones estereotipadas de hombres y mujeres y prejuicios basados en ellas	17
Artículo 6: Explotación de la mujer	22
Parte III	25
Artículo 7: Vida política y pública	25
Artículo 8: Representación y participación en el plano internacional	29
Artículo 9: Nacionalidad	30
Parte IV	30
Artículo 10: Educación	30
Artículo 11: Empleo	32
Artículo 12: Salud	40
Artículo 13: Vida económica y social	43
Artículo 14: Mujeres rurales	45
Parte V	45
Artículo 15: Derecho	45
Artículo 16: Matrimonio y vida familiar	47
Parte VI	54
Artículo 24: Compromiso de los Estados partes	54

Resumen

Singapur se adhirió a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer el 5 de octubre de 1995. La Convención entró en vigor para Singapur el 4 de noviembre de 1995.

El quinto informe que se presenta al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer expone las principales iniciativas emprendidas y los avances conseguidos en Singapur entre 2009 y 2015. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, el quinto informe responde también a las observaciones finales formuladas en 2011 por el Comité (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1) en su 49º período de sesiones y a las recomendaciones formuladas en septiembre de 2014 por el Relator Especial para el seguimiento de las observaciones finales del Comité.

Singapur sigue realizando esfuerzos por crear un entorno donde exista igualdad de oportunidades para que hombres y mujeres contribuyan al fomento y el ejercicio de las libertades fundamentales en los ámbitos político, económico y social.

Desde el cuarto informe presentado en 2009, el Gobierno ha realizado progresos en las esferas clave orientadas a mejorar y enriquecer la vida de la mujer en Singapur.

Protección contra el acoso

La Ley de Protección contra el Acoso entró en vigor en noviembre de 2014 para aumentar la protección de las personas contra el acoso, incluido el ciberacoso, el hostigamiento y el acoso sexual, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Las víctimas disponen ahora de una serie de remedios jurídicos civiles y de autoayuda. El Gobierno ha recibido respuesta de la ciudadanía y de grupos de defensa de la mujer celebrando la promulgación de esta ley.

Ley de Justicia Familiar

La Ley de Justicia Familiar, que entró en vigor en octubre de 2014, estableció los nuevos tribunales de justicia familiar. Estos tribunales desempeñan una función esencial en los esfuerzos del Gobierno por mejorar fundamentalmente el sistema de justicia familiar en Singapur. Los tribunales de justicia familiar deciden y resuelven de forma más eficaz las controversias familiares, y aspiran a reducir la acritud existente en los litigios relacionados con la familia. Los procesos judiciales se han racionalizado para reducir las costas judiciales y las demoras innecesarias.

Resolución de las cuestiones relacionadas con el divorcio y el cumplimiento de la pensión alimenticia

La Carta de la Mujer se modificó en enero de 2011 para: i) reforzar el cumplimiento de las órdenes de pago de la pensión alimenticia; ii) abordar el riesgo de divorcio entre las parejas de menores; y iii) mitigar las repercusiones del divorcio, especialmente en los procedimientos en los que hay menores implicados.

En enero de 2015, se crearon cuatro organizaciones voluntarias de bienestar social que actúan como organismos especializados de apoyo en casos de divorcio. Estos organismos brindan apoyo a las familias de padres divorciados.

Consonancia del derecho musulmán con el ordenamiento jurídico de inspiración romanista

Conforme al derecho de sucesiones musulmán, a los hombres se les asigna una mayor proporción de la herencia que a las mujeres. Para hacer frente a esta desigualdad, el Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur)¹ emitió nuevos dictámenes religiosos para armonizar el derecho musulmán y el ordenamiento jurídico de inspiración romanista.

Estos nuevos dictámenes permiten a los musulmanes garantizar los derechos de sus esposas y personas a su cargo por medio de designaciones debidamente planificadas conforme al ordenamiento jurídico de inspiración romanista y en consonancia con los objetivos y el espíritu del derecho musulmán.

Lucha contra la trata de personas

Singapur adopta un enfoque a nivel de todo el Gobierno para luchar contra la trata de personas. En 2010 se creó el Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Trata de Personas. Este equipo coordina las decisiones y armoniza las políticas entre los distintos organismos. La creación del Equipo de Tareas pone de relieve la seriedad con que Singapur combate la trata de personas. Singapur continúa reforzando activamente sus leyes para luchar contra la lacra de la trata de personas. Un hito importante fue la promulgación de la Ley de Prevención de la Trata de Personas, que entró en vigor en marzo de 2015. La Ley tipifica como delito la trata de personas con fines sexuales, laborales y de tráfico de órganos.

Para demostrar su compromiso con la lucha contra la trata de personas, Singapur ratificó el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños en septiembre de 2015.

Reserva al artículo 11, párrafo 1, de la Convención

Singapur ha realizado un exhaustivo examen sobre su reserva al artículo 11, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. De conformidad con las políticas nacionales sobre la fuerza de trabajo, las políticas de recursos humanos en la esfera militar han avanzado para satisfacer de forma flexible las necesidades vitales del personal militar, y permiten a las mujeres militares desarrollar plenamente su carrera profesional en este ámbito. A la luz de este progreso, Singapur ya no necesita esta reserva y ha decidido retirarla.

¹ Consejo Religioso Islámico de Singapur.

Mayor protección de las prestaciones por licencia de maternidad de las trabajadoras

A partir del 1 de mayo de 2013, el empleador que cese o despida a una empleada sin causa justificada en cualquier momento de su embarazo está obligado a abonarle las prestaciones por licencia de maternidad, si dicha empleada ha trabajado un mínimo de tres meses consecutivos para el mismo empleador. Anteriormente, los empleadores solo debían pagar las prestaciones por licencia de maternidad si las empleadas habían sido cesadas en el último trimestre de su embarazo o despedidas sin causa justificada en los trimestres segundo y último del embarazo.

Además, el Gobierno concedió una prestación en efectivo por maternidad para las madres trabajadoras que no tenían derecho a la licencia de maternidad remunerada (por no haber trabajado para el mismo empleador durante 3 meses consecutivos antes del parto), si habían trabajado un mínimo de 90 días (sin tener en cuenta si el empleo había sido o no discontinuo o para diferentes empleadores) en el año anterior al parto. La iniciativa reconocía la necesidad de apoyar a las madres trabajadoras en el contexto de los cambiantes y nuevos modelos y modalidades de trabajo.

Protección de los trabajadores domésticos extranjeros

Singapur examina periódicamente sus leyes y políticas relativas a los trabajadores domésticos extranjeros para que sigan siendo pertinentes. Todos los trabajadores domésticos extranjeros están protegidos por el Código Penal y por la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. La Ley impone condiciones de permisos de trabajo que exigen a todos los empleadores que se responsabilicen de los aspectos relativos al bienestar de sus trabajadores domésticos extranjeros. La Ley se modificó en noviembre de 2012 para imponer penas más duras a los empleadores que incumplieran las condiciones de los permisos de trabajo.

Desde enero de 2013, el Gobierno exige a los empleadores que proporcionen a sus trabajadores domésticos extranjeros un día de descanso a la semana o una compensación. Si existe un acuerdo mutuo por escrito para que el trabajador doméstico extranjero trabaje en su día de descanso, este trabajador deberá ser compensado con otro día de descanso o con una retribución económica proporcional a su jornal. Esta opción se incluyó tras celebrar amplias consultas con los empleadores y los trabajadores domésticos extranjeros.

Fomento de una responsabilidad parental más compartida y mayor apoyo en el ámbito de la armonización del trabajo y la vida personal

Para fomentar una responsabilidad parental más compartida, el Gobierno instauró la licencia de paternidad de una semana pagada por el Gobierno y la licencia de paternidad compartida de una semana pagada por el Gobierno como parte de la ampliación del paquete de medidas para promover el matrimonio y la paternidad en 2013. La licencia de paternidad pagada por el Gobierno se amplió a dos semanas en 2015 para alentar a los padres a desempeñar un papel más importante en la crianza de sus hijos. De forma adicional, se concede a ambos progenitores una licencia para el cuidado de los recién nacidos cuando el niño es menor de 2 años y una licencia para el cuidado de los hijos, también a ambos progenitores, hasta que el niño cumpla los 13 años de edad. Además, en 2013, el

Gobierno estableció una subvención para los empleadores en apoyo de la aplicación de estrategias para la armonización del trabajo y la vida personal de sus empleados, estrategias que permiten a estos compaginar el trabajo y sus compromisos familiares.

Mayor apoyo a las familias de Singapur con cónyuges extranjeros

A los cónyuges extranjeros de ciudadanos de Singapur normalmente se les concede, en primer lugar, un permiso de visita de larga duración con validez de un año, para que puedan quedarse en Singapur. En enero de 2015, se mejoró el proceso para la obtención del permiso de visita de larga duración y ahora ofrece a los nacionales de Singapur y a sus parejas extranjeras información más clara, antes del matrimonio, sobre los requisitos necesarios para que los cónyuges extranjeros puedan obtener el permiso de visita de larga duración.

En abril de 2012, el Gobierno creó un nuevo permiso de visita de larga duración ampliado para ofrecer mayor apoyo a las familias de Singapur con cónyuges extranjeros. Las parejas de cuyo matrimonio haya nacido al menos un hijo en Singapur, o que hayan estado casadas durante al menos 3 años, podrán solicitar este permiso de visita de larga duración ampliado, que tiene una validez de 3 años desde su primera expedición y de 5 años tras su renovación. Los titulares de un permiso de visita de larga duración ampliado tienen derecho a subsidios médicos.

En diciembre de 2014, se puso en marcha el Curso de Preparación para el Matrimonio y el Programa de Apoyo al Matrimonio, con el fin de ayudar a los nacionales de Singapur con cónyuges extranjeros a resolver mejor los problemas interculturales de su matrimonio, crear sólidos cimientos para su unión conyugal y ayudar al cónyuge extranjero a establecerse en Singapur.

Promoción de la representación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas

El Equipo de Tareas para la Diversidad con respecto a la Representación de las Mujeres en las Juntas Directivas se formó en 2012 para examinar la situación de la diversidad de género en las juntas directivas y en la alta dirección de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur. La creación de este grupo de tareas obedeció a la constatación de que las mujeres estaban insuficientemente representadas en las juntas directivas y en la alta dirección de las empresas, a pesar de haber logrado inmensos avances en los ámbitos de la educación y el empleo.

El Equipo de Tareas publicó sus recomendaciones en abril de 2014. Después, en agosto de 2014, se creó el Comité de Acción a favor de la Diversidad, compuesto por ilustres dirigentes empresariales y profesionales de los sectores público, privado y social y con el cometido de aumentar la proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur.

Consulta pública

Este informe ha sido elaborado por la Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, con aportaciones del Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de otros organismos.

En respuesta al párrafo 43 de las observaciones finales relativo a la consulta con una amplia variedad de organizaciones de mujeres y de derechos humanos en la preparación del quinto informe, la Oficina para el Desarrollo de la Mujer y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur (el órgano nacional de coordinación de las organizaciones de mujeres de Singapur) celebraron consultas conjuntas con las agrupaciones de mujeres en abril de 2015. En mayo de 2015, se celebró otra sesión de consulta con las mujeres parlamentarias. En estas sesiones de consulta se pidió la opinión de los participantes sobre el presente informe y sobre la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer por parte de Singapur. Las opiniones consideradas pertinentes se incluyeron en este informe y se transmitieron también al Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y otros organismos, para su examen.

Glosario de términos

ASEAN	Asociación de Naciones de Asia Sudoriental
TAFEP	Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas

Parte I

Contexto general

Entorno físico

A.1 Con una superficie terrestre aproximada de 718,9 kilómetros cuadrados, Singapur está situado entre Malasia peninsular e Indonesia. Debido a su reducida superficie terrestre, el uso óptimo de la tierra adquiere primordial importancia. Singapur tiene un clima tropical con abundantes precipitaciones y altos índices de humedad durante todo el año.

Características demográficas

Tendencias de población

A.2 Sin recursos naturales, el Gobierno efectúa cuantiosas inversiones en el desarrollo de sus ciudadanos y alienta a su pueblo a que trabaje con ahínco y sea capaz de adaptarse a los cambios en el medio ambiente mundial. Sobre estos conceptos se sustenta la manera en que se aborda el desarrollo nacional en Singapur.

A.3 A finales de junio de 2014, la población residente, incluidos los nacionales de Singapur y los residentes permanentes, ascendía a 3,87 millones de personas, cifra que representa una tasa de crecimiento anual del 0,7% respecto a 2009. El 15,7% de la población residente tenía menos de 15 años, el 73,1% tenía entre 15 y 64 años y el 11,2% tenía más de 65 años. La edad media de los residentes era de 39,3 años en 2014, frente a 36,9 años en 2009. La población residente estaba integrada en un 49,1% por hombres y en un 50,9% por mujeres.

A.4 La composición étnica de la población residente mantiene en 2014 casi las mismas proporciones que en el último censo de 2010, con el 74,3% de chinos, el 13,3% de malayos, el 9,1% de indios y el 3,3% proveniente de otros grupos étnicos.

A.5 La densidad de población pasó de 7.025 personas por kilómetro cuadrado en 2009 a 7.615 personas por kilómetro cuadrado en 2014.

Matrimonio y divorcio

A.6 Entre las mujeres, la tasa de nupcialidad aumentó del 38,9 por cada 1.000 mujeres residentes no casadas de entre 15 y 49 años en 2009 al 40,8 en 2014. La edad media de las novias casadas en primeras nupcias aumentó de los 27,5 años en 2009 a los 28,2 años en 2014.

A.7 La tasa de divorcio de las mujeres disminuyó del 7,1 por cada 1.000 mujeres residentes casadas mayores de 20 años en 2009 al 6,5 en 2014. El grupo más numeroso de mujeres divorciadas tenía en 2014 entre 30 y 34 años.

Tasas de fecundidad y mortalidad y esperanza de vida

A.8 La tasa global de fecundidad de la población residente de Singapur fue de 1,25 nacimientos por mujer en 2014, frente a 1,22 en 2009. Hubo 37.967 nacidos vivos, de los cuales el 51% fueron varones y el 49% fueron niñas. Véase el [artículo 12](#) relativo a las tasas de mortalidad materna e infantil y a la esperanza de vida de la población residente. La proporción de mujeres de edad (mayores de 65 años) residentes aumentó del 9,7% en 2009 al 12,1% en 2014.

Indicadores socioeconómicos y culturales

Nivel de vida

B.1 En el *Informe sobre desarrollo humano* 2014 de las Naciones Unidas, Singapur ocupaba el 9º puesto de un total de 187 países en el índice de desarrollo humano, ascendiendo del puesto 27º de 169 países que ocupaba en el informe de 2010. Este dato refleja una mejora general del nivel de vida en las esferas de la esperanza de vida, el nivel educativo y los ingresos reales.

B.2 Los resultados socioeconómicos de Singapur pueden atribuirse a su estabilidad política sostenida, a una actuación jurídica de calidad y a su gran integridad institucional.

B.3 En 2014, el producto interno bruto (PIB) fue de 390.000 millones de dólares singapurenses, en tanto que el PIB per cápita fue de 71.318 dólares singapurenses. La economía del país sigue mostrando buenos resultados, con un crecimiento en términos reales del 2,9% en 2014.

B.4 El promedio de ingresos brutos mensuales de los residentes con empleo a tiempo completo era de 3.770 dólares singapurenses en 2014, en comparación con 2.927 dólares singapurenses en 2009.

Inflación

B.5 En 2014 se registró una tasa de inflación del 1%.

Deuda externa

B.6 Singapur no tiene deuda externa pública.

Participación en la fuerza de trabajo

B.7 El promedio anual de la tasa de desempleo global fue del 2% en 2014, por debajo del 3% de 2009. Véase el [artículo 11](#) para consultar más indicadores.

Alfabetización

B.8 En 2014, la tasa de alfabetización de la población residente mayor de 15 años era del 96,7%, superando la tasa del 95,6% de 2009. Véase el [artículo 10](#) para consultar más indicadores.

Religión

B.9 Las religiones principales en Singapur son el budismo, el cristianismo, el islamismo, el taoísmo y el hinduismo. El censo de 2010 reveló que el 33% de los residentes mayores de 15 años eran budistas, el 18% cristianos, el 15% musulmanes, el 11% taoístas y el 5% hindúes.

Sistema político

C.1 Singapur es una república con un régimen de gobierno parlamentario. La Constitución establece los tres poderes del Estado: el ejecutivo, el legislativo y el judicial.

Parlamento

C.2 El Parlamento de Singapur es unicameral. En las elecciones de 2015, resultaron elegidos 16 parlamentarios de circunscripciones con representación múltiple y 13 de circunscripciones con un único representante. Las circunscripciones con representación múltiple presentan entre 3 y 6 candidatos cada una, con al menos 1 candidato de una comunidad étnica minoritaria² para asegurar la representación de las minorías étnicas, como reflejo de que Singapur es un país multiétnico.

C.3 El Presidente puede designar hasta nueve parlamentarios (no afiliados a ningún partido político), con un mandato de 2,5 años, por recomendación de una comisión parlamentaria especial.

C.4 Además, en la Constitución está previsto el nombramiento de un máximo de nueve parlamentarios sin circunscripción propia, entre los que se incluyen aquellos que recibieron el mayor número de votos entre los candidatos no electos de los partidos políticos de la oposición en las elecciones generales. Con ello se busca que en el Parlamento se puedan expresar opiniones distintas de las del Gobierno.

Poder ejecutivo

C.5 El Jefe de Estado es el Presidente. La administración de los poderes públicos corresponde al Consejo de Ministros, presidido por el Primer Ministro. El Presidente debe designar como Primer Ministro al miembro del Parlamento que a su juicio tenga más posibilidades de obtener la confianza de la mayoría de los parlamentarios. Los ministros del Consejo de Ministros son nombrados por el Presidente a recomendación del Primer Ministro. El Consejo de Ministros tiene a su cargo todos los actos del Gobierno y la administración cotidiana de los asuntos del Estado, y rinde cuentas al Parlamento.

C.6 El Presidente puede vetar las propuestas del Gobierno relativas a la utilización de las reservas de la nación, al nombramiento y destitución de los principales cargos públicos, a las órdenes dictadas al amparo del mantenimiento de la armonía religiosa, a la detención de personas por razones de seguridad nacional y a las investigaciones de corrupción. Estas facultades presidenciales constituyen importantes controles al Gobierno, con miras a impedir la utilización indebida de las reservas nacionales y garantizar la imparcialidad del servicio público.

Poder legislativo

C.7 El poder legislativo de Singapur está integrado por el Presidente y el Parlamento.

Poder judicial

C.8 El Tribunal Supremo, los tribunales estatales y los tribunales de justicia familiar son los órganos judiciales nacionales. El Tribunal Supremo está formado por su Presidente, los jueces de apelaciones y los magistrados designados oportunamente. La Constitución protege la integridad y la independencia de los magistrados del Tribunal Supremo.

² Comunidades de malayos, indios y otras minorías étnicas.

Salvaguardia de los derechos de las mujeres en Singapur

D.1 El principio de la igualdad de las mujeres está consagrado en el artículo 12 de la Constitución de Singapur, conforme al cual “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley”.

D.2 En Singapur, las mujeres tienen a su alcance las mismas oportunidades que los hombres. La igualdad de género en Singapur se basa en el principio del reconocimiento de los méritos personales. Este principio fundamenta la planificación y la ejecución de las políticas y programas de todos los ministerios.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en Singapur

E.1 El informe inicial (CEDAW/C/SGP/1), el segundo informe periódico (CEDAW/C/SGP/2), el tercer informe periódico (CEDAW/C/SGP/3) y el cuarto informe periódico (CEDAW/C/SGP/4) de Singapur se presentaron al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en enero de 2000, abril de 2001, noviembre de 2004 y marzo de 2009, respectivamente.

E.2 El 22 de julio de 2011, Singapur presentó su cuarto informe periódico al Comité. La delegación estuvo encabezada por la Sra. Halimah Yacob, entonces Ministra de Estado del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes. En agosto de 2011, el Consejo de Ministros fue informado de las observaciones finales del Comité. Para asegurar la amplia difusión de las observaciones finales en cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 40 a petición del Comité, estas observaciones se publicaron en el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar. En diciembre de 2013, Singapur presentó también un informe provisional (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1/Add.1) sobre algunas de las recomendaciones, a petición del Comité.

E.3 Como miembro responsable de la comunidad internacional, Singapur se toma muy en serio sus obligaciones internacionales. Singapur solamente ratifica un tratado cuando es capaz de cumplir las obligaciones que dimanar de él. Centra su atención en el pleno y efectivo cumplimiento de los compromisos que contrae. A su vez, Singapur revisa continuamente sus leyes y políticas, con miras a ratificar más tratados. Además de ser parte en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Singapur también es parte en otros acuerdos o convenios internacionales, algunos de ellos orientados específicamente a la mujer (véase el [anexo A](#)). Singapur es también miembro de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) y del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico. Además, Singapur tiene representación en la Comisión de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños, órgano intergubernamental creado en 2010 para promover y proteger los derechos de las mujeres y los niños de la ASEAN.

E.4 Los tratados y los convenios no pasan automáticamente a formar parte de la legislación de Singapur a menos que se incorporen expresamente en el ordenamiento jurídico. Singapur da cumplimiento a las obligaciones asumidas en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer mediante la promulgación de las leyes nacionales oportunas. De este modo, las partes perjudicadas pueden recurrir a los tribunales de justicia invocando una disposición equivalente en la legislación nacional.

Parte II

Artículo 1: Discriminación

1.1 La Constitución de Singapur es la norma suprema del país. Su artículo 12 consagra el principio de la igualdad de todas las personas ante la ley y dispone expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley”. Este principio sigue vigente.

Artículo 2: Medidas de política

Procedimiento de presentación de denuncias por violaciones de los derechos en materia de igualdad que garantiza la Constitución

2.1 La Constitución de Singapur consagra la igualdad de todas las personas ante la ley. Esta disposición implica la no discriminación contra la mujer.

2.2 Las mujeres de Singapur gozan de una sólida protección jurídica, aunque en el país no haya ninguna ley específica sobre igualdad de género ni contra la discriminación por razón de género. Además de por la Constitución, los derechos de la mujer están protegidos por leyes como la Ley del Empleo, la Carta de la Mujer, la Ley sobre los Niños y los Jóvenes, el Código Penal, la Ley de Protección contra el Acoso y la Ley de Prevención de la Trata de Personas. Cualquier mujer agraviada puede exigir reparación al amparo de estas leyes y denunciar las violaciones a las autoridades competentes.

2.3 Las mujeres y las agrupaciones de mujeres disponen además de otros canales para expresar sus opiniones (y presentar denuncias) sobre las cuestiones que les afectan. Cualquier ciudadano puede dirigirse al Ministerio u organismo público competente, o escribir a la sección de comentarios de los periódicos locales sobre las políticas que le afectan. Las denuncias recibidas por los ministerios u organismos públicos se tramitan oportunamente.

2.4 Singapur no ha recibido quejas por insuficiencia de canales de opinión; aun así, seguirá supervisando y comprobando el establecimiento de más canales de opinión.

Consultas del Gobierno sobre cambios legislativos y de políticas

2.5 El Gobierno organiza de forma periódica reuniones de diálogo, grupos de discusión y foros públicos para recabar activamente la opinión de los ciudadanos sobre los cambios legislativos y de políticas. Un ejemplo de lo antedicho es el proyecto de ley presentado por un parlamentario, el Sr. Christopher de Souza, sobre la prevención de la trata de personas. Entre enero y abril de 2014 se celebraron cuatro sesiones de grupos de discusión para recoger las opiniones de las diferentes partes interesadas (incluidas las organizaciones no gubernamentales). Entre marzo y abril de 2014 se organizó también una consulta en línea para recabar las opiniones de los ciudadanos.

Análisis basado en el género

2.6 En la formulación de las políticas, Singapur analiza con detenimiento su impacto en los grupos afectados desde la perspectiva de las partes interesadas. Este

enfoque supone abordar las cuestiones que repercuten de distinta manera en las mujeres y en los hombres desde una perspectiva de género. Por ejemplo, en reconocimiento de que las mujeres tienen necesidades de salud diferentes a las de los hombres, y con el fin de promover la salud y el bienestar de las mujeres, se creó el Comité Consultivo sobre la Salud de la Mujer.

2.7 Como muchas cuestiones normativas son transversales, Singapur adopta un enfoque a nivel de todo el Gobierno, y todos los ministerios competentes son consultados antes de que los organismos públicos presenten los documentos normativos, para su consideración, al Consejo de Ministros.

Instituciones para el adelanto de la mujer

2.8 En Singapur hay dos órganos nacionales principales que supervisan los asuntos relativos a la mujer: la Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y el Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer³.

2.9 La Oficina de la Mujer se creó en 2002 y se transformó en la Oficina para el Desarrollo de la Mujer en 2011. El objetivo de este cambio fue reflejar mejor su prestigio y función como centro nacional de coordinación de las cuestiones relativas a la mujer, de la cooperación internacional en relación con la mujer y de la defensa de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. También reflejó la creciente importancia y reconocimiento del papel de la mujer en la sociedad de Singapur.

2.10 La Oficina para el Desarrollo de la Mujer efectúa análisis de tendencias para asegurar la aplicación apropiada y oportuna de las medidas y políticas que tienen en cuenta las cuestiones de género. Se recaban datos desglosados por género de los distintos ministerios y organismos públicos y se publican después en el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar⁴.

2.11 El Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se creó en 1996 para supervisar la aplicación de la Convención en Singapur. La Oficina para el Desarrollo de la Mujer actúa en apoyo del Comité Interministerial. En respuesta al párrafo 18 de las observaciones finales, para garantizar la formulación y la aplicación efectiva de las políticas de igualdad de género, los organismos representados en el Comité Interministerial aportan los recursos humanos y financieros necesarios. Esto está en consonancia con el compromiso de Singapur de que todos los niveles del Gobierno se ocupen de la política de igualdad de género y de aplicar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer a nivel nacional.

³ El Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer está compuesto por funcionarios de los Ministerios para el Desarrollo Social y Familiar, de Información y Comunicación, de Cultura, Comunidad y Juventud, de Defensa, de Educación, de Relaciones Exteriores, de Salud, del Interior, de Justicia, de Trabajo y de Fomento Nacional, así como por miembros de la Oficina del Fiscal General, del Consejo Religioso Islámico de Singapur y de la División de la Función Pública.

⁴ <http://app.msf.gov.sg/Policias/Women-Celebrating-Women/Research-and-Gender-Statistics>.

Artículo 3: Garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales

3.1 La Constitución de Singapur garantiza el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales, lo que significa que:

- Nadie puede ser privado de la vida o de la libertad salvo con arreglo a lo previsto en la ley;
- La esclavitud y el trabajo forzoso están prohibidos;
- Los ciudadanos están protegidos frente a la aplicación retroactiva de las leyes penales y no pueden ser juzgados dos veces por el mismo delito;
- Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley;
- Nadie podrá ser desterrado;
- Todas las personas tienen derecho a la libertad de expresión, de reunión y de asociación;
- Todas las personas tienen derecho a la libertad de religión;
- Todas las personas tienen los mismos derechos a la educación; y
- Todas las personas tienen derecho a la libertad de circulación.

3.2 Singapur mantiene su compromiso de lograr los objetivos fijados en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, así como los Objetivos de Desarrollo del Milenio⁵. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y los Objetivos de Desarrollo del Milenio siguen siendo importantes puntos de referencia en la formulación de las políticas de Singapur. Este enfoque cumple la recomendación expresada en los párrafos 38 y 39 de las observaciones finales.

3.3 Las mujeres de Singapur han logrado grandes avances en materia de educación y empoderamiento económico desde la independencia de la nación en 1965 (véanse los artículos 10 y 11).

3.4 En lo que respecta al párrafo 36 de las observaciones finales, en el que se recomienda el establecimiento de una institución nacional independiente de derechos humanos, Singapur considera que puede lograr los mismos objetivos mediante un sistema de legislación, regulación y control institucional descentralizado pero a su vez interrelacionado y reforzado entre sí. Los ciudadanos de Singapur disfrutan de una elevada calidad de vida y los grupos vulnerables reciben especial atención de instituciones como el Congreso Nacional de Sindicatos para los derechos de los trabajadores, el Consejo Presidencial para los Derechos de las Minorías y organizaciones dedicadas a la mujer y a otros grupos sociales. Entre ellas cabe mencionar al Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur y sus organizaciones miembros (véase el artículo 7).

⁵ El informe de Singapur sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing presentado en 2014 puede consultarse en http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/csw/59/national_reviews/singapore_review_beijing20.pdf.

3.5 En el *Informe sobre desarrollo humano 2014* de las Naciones Unidas, Singapur ocupaba el 15° puesto de un total de 152 países en el Índice de Desigualdad de Género, con una puntuación de 0,090⁶ en 2013. Este dato refleja las oportunidades que las mujeres de Singapur tienen de acceder a ámbitos como el del trabajo, la educación y la representación en el Parlamento.

Artículo 4: Medidas especiales

4.1 En el párrafo 20 b) de las observaciones finales, el Comité insta a Singapur a que considere la posibilidad de aplicar medidas especiales de carácter temporal en ámbitos donde la mujer está insuficientemente representada o en una situación de desventaja. Sin embargo, según la experiencia de Singapur, las mujeres han realizado, incluso sin medidas especiales de carácter temporal, progresos rápidos y significativos en los últimos decenios, y han podido participar plenamente y en pie de igualdad en todas las esferas de la vida y a todos los niveles, como ha quedado demostrado con los buenos resultados de Singapur en el Índice de Desigualdad de Género de las Naciones Unidas de 2013 (véase el [artículo 3](#)).

Artículo 5: Funciones estereotipadas de hombres y mujeres y prejuicios basados en ellas

Progresos en la eliminación de los estereotipos de género

5.1 El Gobierno sigue trabajando para eliminar los estereotipos de género mediante la educación y la utilización de los medios de comunicación. Las medidas adoptadas por Singapur, que se detallan más adelante en los párrafos 5.2 a 5.6, están en consonancia con la recomendación expresada en el párrafo 22 d) de las observaciones finales.

Educación

5.2 Se presta especial atención al material educativo y a los planes de estudios para evitar que se perpetúen los estereotipos de género y garantizar el acceso de las niñas y los niños en condiciones de igualdad a los distintos recursos y oportunidades. Por ejemplo, en las ilustraciones de los libros de texto se ofrece la imagen de médicos de ambos sexos (profesión tradicionalmente vinculada al género masculino) y se destaca el reparto equitativo de las tareas domésticas (tradicionalmente vinculadas al género femenino).

5.3 En la escuela primaria, todos los alumnos cursan las mismas materias. Aunque la asignatura de Economía Doméstica solía impartirse principalmente a las niñas, ahora los niños y niñas del primer ciclo de enseñanza secundaria estudian Alimentación y Educación del Consumidor. En la enseñanza secundaria de ciclo superior se ofrecen, a las niñas y los niños por igual, dos asignaturas optativas: Alimentación y Nutrición y Diseño y Tecnología.

⁶ La puntuación varía del 0 (plena igualdad entre hombres y mujeres) al 1 (la mujer tiene los peores valores posibles en todas las dimensiones objeto de medición).

Medios de comunicación

5.4 El Código de la Dirección para el Desarrollo de los Medios de Comunicación, que rige las emisiones de programas de televisión, se opone a toda discriminación contra cualquier grupo social por motivos de género, edad, discapacidad o situación laboral. El Código establece también que en los programas no se podrán hacer referencias descuidadas a ningún grupo social como inherentemente inferior. Además, el Código de la Publicidad en Televisión exige que los anuncios publicitarios eviten estereotipos que pueden ser degradantes u ofensivos para determinados sectores de la audiencia, por ejemplo, estereotipos sobre raza, religión, género, edad y discapacidad.

5.5 La Dirección para el Desarrollo de los Medios de Comunicación respalda también los programas de sensibilización sobre los problemas a que se enfrentan las mujeres, como, por ejemplo:

- ***Marry Me***: un drama en clave de humor, emitido en 2013, que analizaba los motivos por los que las mujeres deciden casarse tarde o permanecer solteras, a través de las historias de tres mujeres solteras;
- ***Achamillai Achamillai (No Fear)***: un programa de entrevistas de 12 episodios, emitido en 2014, que presentaba a mujeres locales que habían destacado en diversos ámbitos como el deportivo, el empresarial y los medios de comunicación, a pesar de los problemas que habían sufrido en su vida laboral y personal;
- ***Campaign on elimination of violence against women in Southeast Asia***: una entrevista realizada a la Sra. Datin Paduka Intan Kassim, Presidenta de la Comisión de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños, se transmitió por una emisora de radio malaya en abril de 2014. En ella se difundió el mensaje de la lucha contra la violencia contra la mujer y de la sensibilización sobre los derechos humanos fundamentales y la igualdad para las mujeres y los niños en los países de la ASEAN; y
- ***Beyond Limits: 8 Singaporean Women***: una serie informativa y educativa, emitida entre octubre y diciembre de 2014, que presentaba a varias mujeres singapurenses excepcionales que se habían abierto camino hasta lo más alto de profesiones tradicionalmente dominadas por hombres, por ejemplo, la piloto comercial Anastasia Gan, Esther Tan, buzo de la Marina y especialista en buceo deportivo, la prestigiosa abogada y política Indraneel Rajah y la artista ciega y ganadora de la distinción Cultural Medallion Chng Seok Tin.

5.6 La Asociación de Normas sobre Publicidad de Singapur se opone también a la fijación de estereotipos de género y prohíbe presentar a las personas como una mercancía o un objeto. También establece que la imagen que debe darse de las personas (independientemente de su género) debe respetar su dignidad, y vela por que todos los anuncios publicitarios sean legales, decentes y veraces.

Regulación de la industria de la belleza

5.7 Todos los profesionales de la medicina están registrados en el Consejo Médico de Singapur, conforme a lo dispuesto en la Ley sobre el Registro Oficial de los Profesionales de la Medicina. El incumplimiento de las directrices profesionales

avaladas por el Consejo, en particular las relativas a la práctica estética, puede conllevar sanciones disciplinarias.

5.8 Los centros sanitarios como las clínicas médicas, en particular las que ofrecen también servicios estéticos, tienen licencia de actividad y están regulados por el Ministerio de Salud conforme a la Ley de Hospitales Privados y Clínicas Médicas.

5.9 En respuesta a lo dispuesto en el párrafo 22 c) de las observaciones finales, que exhorta a implantar normas más rigurosas en materia de seguridad para los especialistas no médicos, como los centros de estética, los centros de belleza y los balnearios, dichos establecimientos tienen prohibido practicar intervenciones invasivas (con incisiones quirúrgicas), utilizar medicamentos sujetos a fiscalización (antibióticos y esteroides) e inyectar productos en el cuerpo. Si contravienen estas normas pueden ser procesados.

Colaboración igualitaria en la familia

5.10 En Singapur, la percepción del papel de la mujer como simple ama de casa ha cambiado. La tasa de ocupación de las mujeres entre 25 y 54 años de edad aumentó del 69% en 2009 al 76% en 2014. La proporción de matrimonios con doble salario en hogares residentes aumentó también del 41% en 2000 al 47% en 2010. A la inversa, la proporción de matrimonios en los que solo los hombres obtienen ingresos disminuyó del 40% en 2000 al 33% en 2010.

5.11 En la Encuesta de Percepción Pública de la Paternidad en Singapur de 2009, la gran mayoría de los encuestados tenían una percepción positiva de la paternidad. El 99% de los encuestados estaba de acuerdo en que los padres y las madres deben compartir la responsabilidad de educar a los hijos, y el 97% era consciente de la importancia del papel del padre en la crianza de los hijos. El 96% de los hombres encuestados con hijos se sentía muy comprometido con su papel de padres.

5.12 Las iniciativas descritas en los párrafos 5.13 a 5.20 responden a la recomendación expresada en el párrafo 22 a) de las observaciones finales de poner en práctica una estrategia para modificar o eliminar las actitudes patriarcales y los estereotipos sobre el papel asignado a cada género.

5.13 Singapur trabaja también para crear conciencia acerca de las responsabilidades y el papel de los hombres como padres, esposos y miembros de la familia, a través de campañas y programas de educación pública.

5.14 Hasta julio de 2015, correspondía al Consejo de Familias por la Vida supervisar el movimiento denominado “Papás de por vida”, que alienta a los padres a implicarse más en la vida de sus hijos destacando los beneficios de una mayor participación paterna en el desarrollo de los niños, dotando a los padres de los conocimientos pertinentes y organizando actividades que estrechan los vínculos entre los padres y sus hijos. El Centro de Promoción de la Paternidad asumió esta función en agosto de 2015, y desde entonces supervisa el movimiento “Papás de por vida” con el apoyo del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, para seguir fomentando la paternidad activa. El Centro creó una nueva Plataforma de Aventuras con los Padres en agosto de 2015 con miras a estrechar los vínculos entre padres e hijos mediante actividades y experiencias compartidas.

5.15 El Gobierno promueve la paternidad compartida a través de los programas denominados “FamilyMatters@School” en casi 300 escuelas. En particular, el programa “FamilyMatters@School for Fathers” (que es la nueva denominación en 2014 del programa Fathers@School), alienta a los padres a ser modelo de conducta para sus hijos y a implicarse más en su vida académica.

5.16 El Gobierno trabaja también con los asociados comunitarios en la puesta en práctica de programas para la crianza de los hijos, sobre el papel asignado a cada género y las expectativas dentro del matrimonio. Por ejemplo, el Gobierno brinda apoyo al Centro de Promoción de la Paternidad mediante el programa denominado “Padres primerizos”, que incluye sesiones sobre “Un matrimonio sólido para acoger al recién nacido” y “Ejercer de padre desde el principio”, para que ambos progenitores adquieran confianza y aptitudes en su nuevo papel como padres.

5.17 En 2014, el Gobierno destacó la importancia de adoptar un enfoque consultivo del matrimonio en el programa denominado “Cinta Abadi ... un matrimonio para toda la vida”, que prepara para el matrimonio a parejas musulmanas mayores de 21 años. El Gobierno brinda también apoyo a asociados comunitarios como los Centros INSPIRASI, centros de preparación y enriquecimiento matrimonial destinados a parejas de menores musulmanes (en las que al menos uno de sus miembros es menor de 21 años) y que organizan eventos como el denominado “Un padre maravilloso: proyecto especial para padres”. Otro organismo financiado por el Gobierno, el Centro para Matrimonios en Segundas Nupcias y Familias Extensas Persatuan Pemudi Islam Singapura Vista Sakinah, dirige grupos de apoyo para padres en los que se debate sobre sus inquietudes y los problemas a que se enfrentan para cumplir sus múltiples responsabilidades con sus anteriores y actuales familias.

5.18 El Gobierno sigue alentando a los medios de comunicación para que destaquen el papel de los hombres en la crianza y cuidado de los hijos. Un ejemplo de ello es la serie dramática malaya “Walimah 2”, que fue nominada a un prestigioso premio en un canal de televisión de Malasia.

5.19 La Ley del Impuesto sobre la Renta se modificó en 2010 para hacer extensiva la desgravación fiscal antes conocida como “desgravación por esposa a cargo” a las contribuyentes casadas. Anteriormente, solo los contribuyentes casados que sustentaban a sus familias podían optar a esta desgravación fiscal. Esta ampliación reconoce la importancia de la mujer como sostén de la familia y tiene por objeto ayudar a las familias en las que las mujeres son las que asumen principalmente esta función. Esta sencilla pero importante modificación cumple la recomendación expresada en el párrafo 22 b) de las observaciones finales del Comité de eliminar los estereotipos de género que promulgan conceptos culturales discriminatorios como el del “cabeza de familia”.

5.20 En 2013, el Gobierno instauró la licencia de paternidad y la licencia parental compartida, con el fin de fomentar una responsabilidad parental más compartida (véase el [artículo 16](#)).

Mujeres de éxito que han aparecido en los medios de comunicación

5.21 Muchas mujeres han logrado el éxito en los sectores público, privado y social (véase el [anexo B](#)). Algunas de ellas han llegado a lo más alto en profesiones tradicionalmente dominadas por los hombres. Y algunas han aparecido también en los medios de comunicación, por ejemplo:

- La **Sra. Halimah Jacob**, veterana sindicalista, prestigiosa abogada, miembro del Parlamento y ex Ministra de Estado (Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar), se convirtió en la primera mujer en asumir el cargo de Presidenta del Parlamento en enero de 2013;
- La **Sra. Zuraidah Abdullah**, Comandante de la Jefatura de División de la Policía, dirige la Policía Aeroportuaria;
- La **Coronel Gan Siow Huang**, Jefa de Inteligencia Aérea y Directora (Proyectos Especiales) de las Fuerzas Aéreas de la República de Singapur, ha sido la primera mujer promovida al rango de General de las Fuerzas Armadas de Singapur;
- La **Sra. Tan Su Shan**, Directora de Banca Personal y Gestión de Patrimonio del Grupo DBS Bank, fue la ganadora del premio Best Leader in Private Banking en octubre de 2014. Esta es la primera vez que un nacional de Singapur recibe esta distinción;
- La **Sra. Jenny Lee**, Socia Ejecutiva de la sociedad de capital riesgo GGV Capital, ocupó el décimo puesto mundial entre los inversores de capital riesgo en la Lista Midas de la revista *Forbes* de 2015;
- La **Sra. Chew Gek Khim**, Presidenta Ejecutiva de la empresa Straits Trading Company y del Tecity Group, fue nombrada Empresaria del Año en los Singapore Business Awards de 2015; y
- La **Sra. Porsche Poh**, fundadora de Silver Ribbon (Singapur), organización sin fines de lucro que lucha contra el estigma que sufren los enfermos mentales y promueve el tratamiento precoz. Es también Vicepresidenta Regional (Asia y el Pacífico) de la World Federation for Mental Health.

5.22 El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur es el órgano nacional de coordinación de las organizaciones de mujeres de Singapur. En diciembre de 2014, el Consejo tenía 57 organizaciones miembros. Para reconocer y celebrar las numerosas e importantes contribuciones de las mujeres al desarrollo de Singapur, el Consejo de Organizaciones de Mujeres puso en marcha la iniciativa denominada “Salón de la Fama de la Mujer” en marzo de 2014. En marzo de 2015, un total de 119 mujeres habían sido galardonadas en los siguientes ámbitos:

- Activismo y campañas públicas;
- Arte, cultura y entretenimiento;
- Aventura y exploración;
- Ciencia y tecnología;
- Comercio y empresas;
- Deportes;
- Derecho;
- Educación;
- Poderes públicos;
- Profesiones uniformadas.

- Protección del medio ambiente;
- Salud; y
- Trabajo comunitario y social;

Artículo 6: Explotación de la mujer

6.1 Singapur no tolera la trata de mujeres y la legislación vigente en el país protege a las mujeres contra esa amenaza.

6.2 Los casos probados de trata de personas⁷ son pocos. En 2014, hubo 49 denuncias de presuntos casos de trata de personas con fines de explotación sexual, pero tras las investigaciones oportunas, solo 25 casos resultaron probados.

Equipo de Tareas Interinstitucional

6.3 Singapur adopta un enfoque a nivel de todo el Gobierno para luchar contra la trata de personas. En 2010 se creó el Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Trata de Personas, que está presidido conjuntamente por el Ministerio del Interior y por el Ministerio de Trabajo. El Equipo de Tareas está compuesto por representantes de la Policía de Singapur, de la Dirección de Inmigración y Controles Fronterizos, del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, del Ministerio de Salud, de la Oficina del Fiscal General, del Ministerio de Relaciones Exteriores y del Ministerio de Justicia. Este Equipo coordina las decisiones y armoniza las políticas entre los distintos organismos de Singapur. El activo papel del Equipo de Tareas pone de relieve la seriedad con que Singapur combate la trata de personas.

Plan de Acción Nacional

6.4 El Equipo de Tareas puso en marcha, en marzo de 2012, el Plan de Acción Nacional de Singapur contra la Trata de Personas, que fija los resultados estratégicos y los planes de aplicación de la lucha contra la trata de personas para 2012-2015. El Plan se está revisando actualmente para poder responder al cambiante *modus operandi* de los traficantes de personas. El Plan revisado estará listo en 2016.

6.5 El principal objetivo del actual Plan es reforzar la capacidad de Singapur en una estrategia integral de prevención, enjuiciamiento, protección y colaboración:

- a. Prevención. Las medidas de prevención de la trata de personas se adoptan en diversos frentes. La Dirección de Inmigración y Controles Fronterizos y la Guardia Costera de la Policía realizan continuos y exhaustivos controles para proteger la soberanía de las fronteras de Singapur. La Policía de Singapur trabaja de forma proactiva contra las redes del sexo comercial y localiza a las víctimas de la trata a través de sus actividades de aplicación de la ley. El Ministerio de Trabajo expide los permisos de trabajo para los trabajadores extranjeros en Singapur y vela activamente por el cumplimiento de la normativa laboral, con miras a identificar e impedir la explotación de estas personas. Estas medidas contribuyen a luchar contra la trata de mujeres.

⁷ Según la definición contenida en 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.

b. Enjuiciamiento. La legislación de Singapur trata con dureza a los traficantes de personas. El *Código Penal* abarca una gran variedad de delitos para el enjuiciamiento de los responsables de la trata en sus diferentes aspectos. La *Carta de la Mujer* y la *Ley sobre los Niños y los Jóvenes* castigan también los delitos cometidos contra las mujeres y las niñas, respectivamente. En 2011, la Ley sobre los Niños y los Jóvenes se modificó y se endurecieron determinadas penas con el fin de armonizarlas con las penas fijadas para delitos similares en la Carta de la Mujer, lo que supone un efecto disuasorio para los traficantes de niños y garantiza que los niños y las niñas gocen del mismo alto nivel de protección contra la trata⁸.

La *Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros* y la *Ley sobre las Agencias de Empleo* contienen disposiciones generales para proteger los derechos laborales y el bienestar de los trabajadores extranjeros, y penalizan cualquier actividad relacionada con la trata de personas.

Además de la cantidad de leyes que ya penalizan los delitos de trata, el Equipo de Tareas trabajó con el Sr. Christopher de Souza, parlamentario y abogado, en una *Ley de Prevención de la Trata de Personas* para tipificar como delito la trata de personas con fines sexuales, laborales y de tráfico de órganos. La Ley de Prevención de la Trata de Personas entró en vigor en marzo de 2015 y recoge la definición de “trata de personas” utilizada en 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 contra la Trata de Personas). La Ley de Prevención de la Trata de Personas establece un marco para la imposición de penas que refleja la gravedad de los delitos de trata. También establece que las víctimas de la trata deben recibir la ayuda necesaria, conforme a la valoración de la Directora de la División de Bienestar Social.

Las citadas disposiciones legislativas son suficientes para luchar contra las diversas manifestaciones de la trata según la definición contenida en el Protocolo contra la Trata de Personas. La Policía de Singapur y la Oficina del Fiscal General trabajan juntas para determinar las circunstancias agravantes en los casos de trata, que fundamentarán la solicitud de una condena mayor. La Ley de Prevención de la Trata de Personas da respuesta al contenido de los párrafos 26 b) y 26 d) de las observaciones finales. En el siguiente párrafo 6.5 c) se describe con más detalle cómo vela el Gobierno de Singapur por la protección de las víctimas de la trata.

⁸ Las modificaciones consisten en lo siguiente: i) la pena máxima para los delitos de explotación sexual de niños o jóvenes (artículo 7) se elevó de 2 a 5 años de prisión, si se trata de la primera condena, y de 4 a 7 años si se trata de la segunda o de posteriores condenas, o una multa máxima de 10.000 dólares singapurenses (en vez de 5.000 dólares), en el caso de la primera condena, y de 20.000 dólares singapurenses (en vez de 10.000 dólares), si se trata de la segunda o de posteriores condenas, o ambas penas; ii) para la transferencia ilegal de la patria potestad, custodia o control de un menor (artículo 12), la pena máxima se elevó, de la prisión por un período máximo de 4 años, a una multa máxima de 10.000 dólares o prisión por un período máximo de 5 años, o ambas penas; y iii) para la importación de un niño o un joven (artículo 13), la pena máxima se elevó de 4 a 5 años de prisión o una multa máxima de 10.000 dólares singapurenses, o ambas penas.

c. Protección. El Equipo de Tareas financia centros de acogida que ofrecen protección para las víctimas de la trata, y que prestan servicios de alojamiento, atención médica, orientación y traducción.

Las víctimas de la trata son inimputables por los delitos que puedan haber cometido como resultado directo de sufrir dicha trata. Si las víctimas de la trata expresan su deseo de regresar a su hogar, Singapur facilita su retorno y trabaja en estrecha colaboración con sus países de origen para garantizar su vuelta.

d. Colaboración. Durante sus investigaciones, el Equipo de Tareas solicita la asistencia de los organismos extranjeros encargados de hacer cumplir la ley y de las embajadas en Singapur. Además, cofinancia a determinadas organizaciones no gubernamentales en sus campañas y eventos de lucha contra la trata de personas y alienta a las víctimas de la trata a que presten testimonio para que los responsables puedan ser llevados a juicio.

Capacitación y cooperación internacional

6.6 Los funcionarios de primera línea y competentes de los distintos organismos públicos reciben capacitación para detectar y actuar rápidamente en los casos de trata de personas. Además, el Equipo de Tareas elaboró la denominada “Tarjeta contra la Trata”, que contiene los elementos principales que definen este delito en el Protocolo contra la Trata de Personas y que están reflejados en la Ley de Prevención de la Trata de Personas de Singapur. La Tarjeta contra la Trata se entrega a todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que trabajan en primera línea para que estén al tanto de los indicadores de la trata de personas. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley asisten también a cursos de formación en el extranjero y, cuando regresan a Singapur, comparten los conocimientos adquiridos sobre la trata de personas con otros funcionarios. El Equipo de Tareas viajó a los países de origen y destino para estudiar y comprender mejor los distintos enfoques y modelos adoptados por sus homólogos extranjeros en la lucha contra la trata de personas.

6.7 En 2013, la Policía de Singapur colaboró con la Embajada de Francia en Singapur en la organización de un taller de tres días sobre la trata de personas, orientado a reforzar la capacidad de los países miembros de la ASEAN y a aumentar sus conocimientos sobre la lucha contra la trata de personas y la explotación de niños con fines sexuales.

6.8 Las medidas adoptadas por Singapur contra la trata de personas, incluidas la cooperación internacional y la capacitación del personal dedicado a la lucha contra esta lacra, están en consonancia con lo dispuesto en el párrafo 26 c) de las observaciones finales y demuestran el pleno compromiso del Gobierno con la lucha contra la trata de personas.

Sensibilización pública sobre la trata de personas

6.9 El Equipo de Tareas ha realizado actividades de sensibilización pública sobre la trata de personas, tanto en medios audiovisuales como en prensa escrita. Para hacer participar a la comunidad y seguir sensibilizando sobre esta lacra, el Equipo de Tareas concedió en 2013 subvenciones por valor de 80.000 dólares singapurenses para cofinanciar las iniciativas de educación pública emprendidas por personas y

organizaciones para sensibilizar a los ciudadanos sobre la trata de personas. Tras la satisfactoria acogida de las subvenciones concedidas en 2013, el Equipo de Tareas destinó y concedió un segundo tramo de subvenciones en 2014. Uno de los proyectos beneficiarios fue la “Conferencia de empresas de todos los sectores contra la trata de personas”, organizada conjuntamente por el Comité Nacional de Singapur de ONU-Mujeres y la Humanitarian Organization for Migration Economics en febrero de 2014 y a la que asistieron más de 150 personas. En enero de 2014, la Universidad Nacional de Singapur organizó una conferencia sobre la trata de personas con fines de explotación laboral, a la que asistieron unos 60 estudiantes.

Progreso continuo

6.10 El Gobierno, por conducto del Equipo de Tareas, seguirá colaborando con las principales partes interesadas (organizaciones voluntarias de bienestar social, medios de comunicación, sector académico, estudiantes y empresas privadas) en su lucha contra la trata de personas, y seguirá trabajando con sus asociados a nivel internacional y regional a través de plataformas como la Reunión Ministerial de la ASEAN sobre Delincuencia Transnacional, la Reunión de Altos Funcionarios de la ASEAN sobre la Delincuencia Transnacional y su Grupo de Trabajo sobre la Trata de Personas, la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito y el Grupo de Amigos Unidos contra la Trata de Personas.

6.11 En respuesta al llamamiento contenido en el párrafo 26 a) de las observaciones finales, Singapur ratificó el Protocolo contra la Trata de Personas en septiembre de 2015, demostrando así su compromiso con la lucha contra ese delito.

Parte III

Artículo 7: Vida política y pública

La mujer en la política

7.1 En Singapur no se impide la participación de las mujeres en la política. Al contrario, los distintos partidos políticos de Singapur buscan candidatas idóneas constantemente y de forma activa. En agosto de 2015, las mujeres ocupaban 24 de los 99 escaños (el 24,2%) del Parlamento de Singapur, lo que supone un incremento respecto a los 22 de los 94 escaños (el 23,4%) en 2009. Estos porcentajes superan el promedio mundial de la Unión Interparlamentaria, establecido en el 21,9%⁹ en 2014 y en el 18,8%¹⁰ en 2009. Conforme vaya aumentando el nivel educativo de las mujeres en Singapur, serán más las que considerarán la posibilidad de participar en la política.

7.2 En consonancia con la recomendación expresada en el párrafo 28 b) de las observaciones finales, la secretaría del Parlamento proporciona apoyo institucional y recursos a todos los parlamentarios. Singapur favorece el aumento del número de mujeres parlamentarias y el desarrollo de su capacidad apoyando su participación constante en los eventos internacionales y regionales. Por ejemplo, en 2013, la Sra. Ellen Lee fue elegida Representante de Asia Sudoriental del Comité Directivo de Commonwealth Women Parliamentarians, organización que tiene por objeto

⁹ Sumados los porcentajes de ambas cámaras, a 1 de diciembre de 2014.

¹⁰ Sumados los porcentajes de ambas cámaras, a 31 de diciembre de 2009.

umentar la representación femenina en los parlamentos e incorporar las consideraciones de género en todas las actividades y programas de la Asociación Parlamentaria del Commonwealth.

7.3 En enero de 2013, la Sra. Halimah Yacob fue nombrada Presidenta del Parlamento; es la primera mujer nombrada para este cargo. En octubre de 2015, hay seis mujeres que ocupan cargos públicos:

- La Sra. Grace Fu, Ministra de Cultura, Comunidad y Juventud y Líder de la Cámara de Representantes;
- La Sra. Indranee Rajah, Ministra Principal de Estado del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Justicia;
- La Dra. Amy Khor, Ministra Principal de Estado del Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Hídricos y el Ministerio de Salud;
- La Sra. Josephine Teo, Ministra Principal de Estado del Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Transportes y la Oficina del Primer Ministro;
- La Sra. Sim Ann, Ministra Principal de Estado del Ministerio de Finanzas y el Ministerio de Cultura, Comunidad y Juventud; parlamentaria encargada de la disciplina de partido; y
- La Sra. Low Yen Ling, Secretaria Parlamentaria del Ministerio de Comercio e Industria y el Ministerio de Educación; y Alcaldesa del Distrito Suroeste.

7.4 De los 5 alcaldes de Singapur, 2 son mujeres. Además de la Sra. Low Yen Ling, la Sra. Denise Phua es la Alcaldesa del Distrito Central de Singapur.

Las mujeres en la función pública y en el poder judicial

7.5 En la función pública de Singapur, las mujeres acceden a los cargos superiores según los principios de igualdad de oportunidades y de reconocimiento de los méritos personales. Estos principios son los que se aplican también en la selección de los funcionarios del sector público para los programas de desarrollo de talento y formación de líderes.

Sector Público

7.6 En diciembre de 2014, las mujeres constituían el 56,7% de la administración pública. El 26,1% de los Secretarios Permanentes y el 28,1% de los Secretarios Adjuntos eran mujeres. El cargo de Secretario Permanente es el más alto que un funcionario puede ostentar en un ministerio del Gobierno, seguido del cargo de Secretario Adjunto.

Poder judicial

7.7 A finales de diciembre de 2014, el 22,7% de los magistrados del Tribunal Supremo eran mujeres y también el 47,9%, el 69% y el 48,3%, respectivamente, del total de funcionarios judiciales de los tribunales estatales, los tribunales de justicia familiar y el Tribunal Supremo.

Las mujeres en los puestos de adopción de decisiones

7.8 Singapur respalda activamente la participación de las mujeres en los puestos decisivos. Las iniciativas descritas en los siguientes párrafos 7.9 a 7.11 están en consonancia con la recomendación del párrafo 28 c) de las observaciones finales relativa a la concienciación y el apoyo a la participación de las mujeres en la adopción de decisiones.

7.9 El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur puso en marcha el foro BoardAgender en 2011 con el apoyo del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar. BoardAgender permite aumentar la conciencia sobre los beneficios del equilibrio de género en la actividad empresarial y alienta a las mujeres a que aporten su experiencia en juntas directivas y comités. Organiza charlas y seminarios de organizaciones que han creado cultura para que las mujeres puedan desarrollar todo su potencial, y de mujeres que han destacado profesionalmente. Desde 2011, el foro ha colaborado con el Centro de Gobernanza, Instituciones y Organizaciones de la Universidad Nacional de Singapur para elaborar todos los años el *Singapore Board Diversity Report*, que estudia el estado de la diversidad en las juntas directivas de las empresas de Singapur.

7.10 La Autoridad Monetaria de Singapur revisó el Código de Gobernanza Empresarial en 2012 e incluyó una directriz según la cual la composición de las juntas y sus comités debe ser diversa en cuanto a aptitudes, experiencia, género y conocimiento de la empresa. Esta directriz tiene por objeto sensibilizar a las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur para que tengan en cuenta factores como el género cuando deliberen sobre la composición de sus juntas directivas.

7.11 En 2012, se creó el Equipo de Tareas para la Diversidad con respecto a la Representación de las Mujeres en las Juntas Directivas para que examinara la situación de la diversidad de género en las juntas directivas y en la alta dirección de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur. Su creación obedeció a la constatación de que las mujeres seguían estando insuficientemente representadas en las juntas directivas y en la alta dirección de las empresas, a pesar de haber logrado inmensos avances en los ámbitos de la educación y el empleo. El Equipo de Tareas publicó sus recomendaciones en abril de 2014. El trabajo tuvo buena cobertura en los medios de comunicación y originó mucho debate público, lo que generó una mayor conciencia y conocimiento sobre el tema. En agosto de 2014, y bajo los auspicios de la Singapore Exchange Limited, se creó el Comité de Acción a favor de la Diversidad, compuesto por ilustres dirigentes empresariales y profesionales de los sectores público, privado y social, con el cometido de aumentar la proporción de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur.

Participación de la mujer en las organizaciones no gubernamentales

7.12 La Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar trabaja con las tres principales organizaciones de mujeres mencionadas a continuación, que representan a más del 90% de las agrupaciones de mujeres de Singapur, para atender los problemas a que se enfrentan las mujeres en el país.

Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur

7.13 Las principales iniciativas del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur son el foro BoardAgender, el Centro de Apoyo al Cumplimiento de las Pensiones Alimenticias y el Salón de la Fama de la Mujer de Singapur (véase el artículo 5).

7.14 El Centro de Apoyo al Cumplimiento de las Pensiones Alimenticias se creó en 2011 para prestar asistencia a las demandantes que tienen problemas para cobrar las pensiones alimenticias ordenadas por los tribunales tras un divorcio o una separación legal. Presta asistencia en las distintas etapas del procedimiento de cumplimiento del pago de las pensiones alimenticias, y brinda asesoramiento jurídico, información sobre los programas de ayuda, información sobre créditos, orientación, apoyo en la búsqueda de empleo, vivienda y servicios de cuidado de los hijos. Hasta el momento, todas las demandantes a las que se ha prestado asistencia han sido mujeres.

Consejo de la Red de Integración de la Mujer de la Asociación Popular

7.15 El Consejo es el órgano central de los comités ejecutivos de mujeres de la Asociación Popular¹¹. Los comités ejecutivos de mujeres, con sedes en centros y clubes comunitarios, organizan programas para que las mujeres interactúen y creen sólidas redes comunitarias.

Secretaría para el Desarrollo de la Mujer del Congreso Nacional de Sindicatos

7.16 La Secretaría representa al movimiento de los trabajadores y promueve los intereses de la mujer en el ámbito laboral.

7.17 Entre sus iniciativas, cabe mencionar:

a. El ***Back2Work with U Programme***, que se centra en la colocación de empleo y en la adquisición de competencias para facilitar a las mujeres su vuelta a la fuerza de trabajo, logrando así una mayor estabilidad de empleo e ingresos. Puesto en marcha a finales de 2007, el programa incluye iniciativas como ferias de empleo, procesos de selección y referencias. En diciembre de 2014, más de 26.000 mujeres se habían reincorporado a la fuerza de trabajo;

b. El ***U Flex movement***, que informa a las empresas sobre los beneficios de adoptar modalidades de trabajo flexible y les ayuda a conocer cómo aplicar y gestionar dicha flexibilidad laboral. En marzo de 2014, la Secretaría celebró una conferencia inaugural para concienciar a los empleadores y alentarles a actuar de este modo; y

c. El ***WeCare for U Project***, que ayuda a las madres solteras a encontrar trabajo y les dota de las competencias necesarias para mejorar su empleabilidad. En diciembre de 2014, el Proyecto había ayudado a más de 500 madres.

7.18 Aproximadamente la mitad de los 849.000 trabajadores a los que representaban en diciembre de 2014 los sindicatos afiliados al Congreso Nacional

¹¹ La Asociación Popular promueve la armonía racial y la cohesión social en Singapur. La misión de la Asociación Popular es tender puentes entre las comunidades para construir un solo pueblo, un solo Singapur.

de Sindicatos eran mujeres. También eran mujeres 4 de los 16 miembros nombrados para el Comité Central del Congreso Nacional de Sindicatos, que es el máximo órgano ejecutivo del movimiento sindical, para el mandato 2011-2015. Estas mujeres son: la Sra. Diana Chia (Presidenta), la Sra. Nora Kang (Vicepresidenta), la Sra. Cham Hui Fong (Secretaria General Adjunta) y la Sra. Mary Liew (miembro).

Artículo 8: Representación y participación en el plano internacional

Participación en las reuniones internacionales y regionales de mujeres

8.1 Singapur participa activamente en diversas reuniones internacionales y regionales para compartir su experiencia sobre el empoderamiento de la mujer. Entre ellas, cabe mencionar:

- El Foro sobre la Mujer y la Economía del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC);
- La Reunión Ministerial de Asia Oriental sobre Igualdad de Género;
- La Reunión Ministerial de la ASEAN sobre la Mujer;
- La Comisión de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños;
- El Comité de la Mujer y el Comité de la Mujer más Tres de la ASEAN¹²;
- La Reunión de Parlamentarias de la Asamblea Interparlamentaria de la ASEAN;
- La Reunión Intergubernamental de Alto Nivel de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP) encargada de examinar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing a nivel regional y sus resultados regionales y mundiales; y
- La Reunión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

8.2 Singapur acogió, en 2009, las reuniones de la Red de Centros de Coordinación sobre Cuestiones de Género de la APEC, de la Women Leaders Network de la APEC y del Foro sobre la Mujer en la Economía Digital. En noviembre de 2013, Singapur organizó el taller de la ASEAN más Tres sobre armonización del trabajo y la vida personal para promover la participación económica de la mujer, que fue financiado, en parte, por el Fondo de Integración Japón-ASEAN.

8.3 Mujeres de los sectores público, privado y social tuvieron también la oportunidad de asistir, participar o representar a Singapur en estas reuniones.

Representación de la mujer en las Naciones Unidas

8.4 Una singaporense, la Sra. Noeleen Heyzer, ocupó el cargo de Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico entre agosto de 2007 y enero de 2014. Fue la primera mujer que ocupó este cargo.

¹² La expresión “más Tres” se refiere al Japón, a la República Popular China y a la República de Corea.

Servicio diplomático

8.5 En la asignación de puestos dentro del servicio diplomático no se tiene en cuenta el género. A finales de diciembre de 2014, había 217 mujeres (42%) de un total de 515 funcionarios del servicio diplomático.

8.6 Entre los embajadores y los jefes de misiones de Singapur, varias son mujeres. Véase el anexo B.

Artículo 9: Nacionalidad

9.1 En Singapur, la mujer y el hombre tienen los mismos derechos para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad.

9.2 La mujer tiene también los mismos derechos que el hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos. Los niños nacidos en el extranjero pueden adquirir la ciudadanía de Singapur por ascendencia tanto de su madre como de su padre.

Parte IV**Artículo 10: Educación**

10.1 La Ley de Enseñanza Obligatoria establece que los primeros seis años de enseñanza primaria son obligatorios, para garantizar que todas las niñas y los niños en edad escolar (entre los 6 y los 15 años) y residentes en Singapur tengan acceso en condiciones de igualdad a una educación de calidad.

10.2 Todos los niños de Singapur tienen la oportunidad de cursar al menos diez años de enseñanza general. Una vez completada la enseñanza primaria, los estudiantes pueden optar por diversas instituciones y programas educativos que atienden a diferentes aptitudes e intereses académicos.

Alfabetización y logros de la mujer en el ámbito educativo

10.3 Singapur tiene una alta tasa de alfabetización de las mujeres. La tasa de alfabetización de las niñas residentes mayores de 15 años aumentó del 93,3% en 2009 al 94,9% en 2014. Entre las mujeres residentes de 25 a 34 años, el 78,1% tenía en 2014 una titulación superior (escuela politécnica o universidad), por encima del 70,4% en 2009.

10.4 Las tasas de deserción escolar en la enseñanza primaria y secundaria son, en general, muy bajas. En 2014, la tasa de deserción escolar de los grupos de alumnas en la enseñanza primaria fue del 0,0%¹³ y del 0,7% en la enseñanza secundaria (véase el anexo C, cuadro 1).

Enseñanza primaria, secundaria y preuniversitaria

10.5 En 2014, 369 escuelas ofrecían enseñanza primaria, secundaria o preuniversitaria. El número total de matriculaciones en dichas escuelas fue de

¹³ La cifra es inferior al 0,05%.

463.403 alumnos, de los que aproximadamente la mitad eran mujeres (véase el [anexo C, cuadros 2 y 3](#)).

10.6 En 2014, las clases de las escuelas primarias y las escuelas secundarias tenían un promedio de 34 y 35 alumnos, respectivamente, en tanto que en las clases de los colegios preuniversitarios y los institutos centralizados el promedio era de 23 alumnos.

Instituto de Enseñanza Técnica, enseñanza politécnica y enseñanza universitaria

10.7 En 2014, las mujeres representaban el 37%, el 48% y el 51% de los alumnos matriculados a tiempo completo en el Instituto de Enseñanza Técnica, los institutos politécnicos y las universidades, respectivamente.

10.8 Las mujeres están bien representadas también en cursos en los que tradicionalmente predominaban los hombres. Así lo indica la matriculación de las mujeres, en 2014, en los siguientes cursos:

- Las mujeres representaban el 26% de los alumnos matriculados en los cursos de electrónica y tecnología de la información y las comunicaciones del Instituto de Enseñanza Técnica;
- Las mujeres representaban el 57% de los alumnos matriculados en los cursos de arquitectura y construcción, el 63% de los matriculados en los cursos de ciencias y tecnologías conexas y el 38% de los matriculados en los cursos de tecnología de la información de los institutos politécnicos; y
- Las mujeres representaban el 60% de los estudiantes de ciencias naturales, físicas y matemáticas y el 61% de los estudiantes de arquitectura y construcción en las universidades. Véase el [anexo C, cuadros 4 a 6](#).

Escuelas especializadas independientes

10.9 En Singapur hay también escuelas especializadas independientes que ofrecen programas de un nivel superior al de las escuelas convencionales y que se centran en el desarrollo del talento y las capacidades especiales de sus estudiantes. Estas escuelas son: i) la Escuela de Deportes de Singapur; ii) la Escuela Superior de Matemáticas y Ciencias de la Universidad Nacional de Singapur; iii) la Escuela de Ciencia y Tecnología; y iv) la Escuela de Humanidades. En 2014, las mujeres constituían el 48% de todos los estudiantes de la Escuela de Deportes de Singapur, el 30% de los estudiantes de la Escuela Superior de Matemáticas y Ciencias de la Universidad Nacional de Singapur, el 26% de los estudiantes de la Escuela de Ciencia y Tecnología y el 76% de los estudiantes de la Escuela de Humanidades (véase el [anexo C, cuadro 7](#)).

10.10 Las alumnas de la Escuela de Deportes de Singapur han representado al país en diversos eventos deportivos a nivel nacional e internacional, y han ganado más de diez premios entre 2009 y 2014. Las alumnas de la Escuela Superior de Matemáticas y Ciencias de la Universidad Nacional de Singapur tienen también buenos resultados y muchas han obtenido premios en varias competiciones locales e internacionales. Las alumnas de la Escuela de Humanidades han ganado también múltiples premios, y las de la Escuela de Ciencia y Tecnología han cosechado éxitos en distintas competiciones a nivel local e internacional. Véase el [anexo D](#).

Artículo 11: Empleo

11.1 Las políticas laborales de Singapur aspiran a crear un mercado de trabajo que ofrezca oportunidades de empleo mediante prácticas laborales justas y progresistas y flexibilidad empresarial para organizar sus propias actividades.

11.2 En 2006, se creó la Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas (TAFEP)¹⁴. La TAFEP formula directrices sobre prácticas equitativas de empleo destinadas a proteger a los trabajadores de cualquier edad, género, raza y religión. Todos los empleadores deben cumplir las Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas. Los trabajadores que sufran discriminación en el lugar de trabajo pueden recurrir a la TAFEP en busca de asesoramiento y asistencia. Las empresas que no cumplan las Directrices serán investigadas por el Ministerio de Trabajo y pueden ver recortados sus privilegios relacionados con la concesión de permisos de trabajo.

11.3 La reserva de Singapur al artículo 11, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer se formuló para salvaguardar el bienestar de las mujeres y de sus hijos no nacidos frente a ciertas ocupaciones peligrosas, por ejemplo, en el servicio militar. Singapur ha revisado exhaustivamente esta reserva y considera que ya no es necesaria. Con arreglo a las políticas nacionales sobre la fuerza de trabajo, las políticas de recursos humanos en la esfera militar han avanzado en Singapur con el paso del tiempo para satisfacer de forma flexible las necesidades vitales del personal militar, por ejemplo, cuando contraen matrimonio o cuando tienen hijos. Como consecuencia de la adopción de estas medidas para crear un entorno laboral favorable, las mujeres militares pueden desarrollar plenamente su carrera profesional en este ámbito. A la luz de este progreso y en respuesta a la recomendación expresada en el párrafo 30 a) de las observaciones finales, Singapur ha retirado su reserva al artículo 11, párrafo 1, de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Participación de la mujer en la fuerza de trabajo

11.4 En 2014, la población activa residente de Singapur¹⁵ estaba integrada por 2,2 millones de personas. Su tasa de participación en la fuerza de trabajo¹⁶ era del 67% en 2014, por encima del 65,4% de 2009. En 2014, el 58,6% eran mujeres, lo que supuso un incremento respecto al 55,2% de 2009. Aunque todavía están por detrás de los hombres (75,9% en 2014 y 76,3% en 2009), con el paso del tiempo se han registrado importantes avances. La tasa de ocupación de las mujeres residentes en plena edad de trabajar (entre los 25 y los 54 años) aumentó del 69,4% en 2009 al 76% en 2014.

11.5 Actualmente hay más mujeres que trabajan en sectores tradicionalmente dominados por hombres (véase el anexo B). Por ejemplo:

- a. La proporción de abogadas aumentó del 41% en 2009 al 43% en 2014;

¹⁴ Anteriormente conocida como Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas, pasó a tener esta nueva denominación el 1 de abril de 2014. La TAFEP está compuesta por representantes de los empleadores, de los trabajadores y sindicatos, y del Gobierno.

¹⁵ Mayores de 15 años.

¹⁶ Mayores de 15 años.

b. La proporción de mujeres médicos aumentó del 34% en 2009 al 39% en 2014; y

c. En 2013, las mujeres constituían el 28,4% de los investigadores científicos e ingenieros, superando el 26,5% correspondiente a 2009. Entre 2012 y 2013, el número de investigadoras científicas e ingenieras aumentó un 7,3%, en comparación con el aumento registrado del 5,6% en el caso de los hombres en estas profesiones.

11.6 La proporción de mujeres entre los empleadores del sector privado es cada vez mayor en Singapur; en 2014, representaban un 28%, en comparación con el 24% de 2009.

11.7 La proporción entre hombres y mujeres respecto al promedio de ingresos brutos mensuales de los residentes con empleo a tiempo completo permaneció en general estable en el período comprendido entre 2009 y 2014, fijándose en aproximadamente un 0,9. Como en muchos otros países, en Singapur las mujeres suelen ganar menos que los hombres. Más mujeres que hombres tienden a abandonar la fuerza de trabajo voluntariamente, para cuidar de los miembros de la familia. Esto reduce sus años de vida y experiencia laboral, lo que se refleja en salarios inferiores. Además, el menor nivel educativo de las mujeres de edad en la fuerza de trabajo se traduce también en salarios más bajos. En el grupo de los trabajadores más jóvenes de Singapur hay menos desigualdades salariales. De hecho, las mujeres del grupo más joven de edad (entre 15 y 29 años) ganan un promedio mayor de ingresos brutos mensuales que sus compañeros hombres, puesto que, en general, se incorporan a la fuerza de trabajo antes que ellos, que están obligados a cumplir un servicio militar de dos años de duración.

11.8 Véase el anexo E para consultar las estadísticas relativas a la fuerza de trabajo.

Fondo Central de Previsión

11.9 El Fondo Central de Previsión es el pilar principal del sistema de seguridad social de Singapur, que ayuda a los ciudadanos a garantizarse una pensión de jubilación suficiente (véase el anexo F). Los trabajadores de Singapur y sus empleadores realizan contribuciones mensuales a las cuentas del Fondo Central de Previsión de los trabajadores, para cubrir las siguientes necesidades:

- a. Cuenta ordinaria: pensión de jubilación y vivienda;
- b. Cuenta especial: pensión de jubilación; y
- c. Cuenta Medisave: asistencia sanitaria.

Apoyo a la reincorporación o a la permanencia de la mujer en la fuerza de trabajo

11.10 Hay varias iniciativas en marcha para apoyar a las mujeres que desean reincorporarse o permanecer en la fuerza de trabajo con miras a aumentar su pensión de jubilación.

Promoción de la armonización del trabajo y la vida personal

11.11 Singapur reconoce la importancia de armonizar el trabajo y la vida personal, y fomenta iniciativas propicias a esta conciliación como las modalidades de trabajo

flexible, que permiten tanto a hombres como a mujeres pasar tiempo de calidad con sus familias y compartir las responsabilidades familiares al tiempo que cumplen con su trabajo.

11.12 En 2013, el Gobierno puso en marcha el *WorkPro Scheme*¹⁷. El plan ofrece incentivos económicos a los empleadores que adopten modalidades de trabajo flexible y redefinan sus puestos de trabajo para alentar a los ciudadanos desocupados a volver a la fuerza de trabajo.

11.13 El *Comité Tripartito sobre la Estrategia Trabajo-Vida Personal*, compuesto por representantes del Gobierno, los sindicatos y los empleadores y las asociaciones de recursos humanos, promueve la adopción de modalidades de trabajo flexible por parte de los empleadores.

11.14 Entre las iniciativas de este Comité cabe destacar la organización de los siguientes eventos:

- a. La Conferencia sobre Trabajo y Vida Personal, que se celebra bienalmente para que empleadores y profesionales de los recursos humanos aprendan las mejores prácticas de las empresas premiadas en este ámbito e intercambien ideas con investigadores y expertos internacionales en cuestiones de conciliación del trabajo y la vida personal;
- b. El Premio de Excelencia Trabajo-Vida Personal, que se entrega bienalmente para reconocer a los empleadores que adoptan estrategias de armonización del trabajo y la vida personal como estrategia empresarial integral y eficaz que beneficia tanto a las empresas como a los empleados; y
- c. La Campaña de Armonización del Trabajo y la Vida Personal de una semana de duración, llevada a cabo en noviembre de 2014 para concienciar sobre los beneficios de las modalidades de trabajo flexible. En relación con la campaña, el Comité Tripartito publicó un documento de recomendación para orientar a empleadores, supervisores y empleados sobre cómo aplicar y hacer uso de las modalidades de trabajo flexible.

11.15 Cada vez más empleadores ofrecen modalidades de trabajo flexible a sus trabajadores; un 47% de las empresas de Singapur ofrecían a sus empleados al menos un tipo de modalidad de trabajo flexible en 2014, por encima del 38% en 2011.

11.16 La *Secretaría para el Desarrollo de la Mujer del Congreso Nacional de Sindicatos* es otra de las principales instituciones que promueven activamente la armonización del trabajo y la vida personal (véase el [artículo 7](#)).

11.17 Para ayudar a las parejas que trabajan a compaginar el trabajo y los compromisos familiares y para fomentar una responsabilidad parental más compartida, el Gobierno amplió los *planes de licencias*, en apoyo de ambos progenitores, desde mayo de 2013 (véase el [artículo 16](#)).

11.18 Para ayudar a los progenitores a cumplir sus obligaciones familiares mientras trabajan, el Gobierno prevé y facilita el establecimiento de guarderías para que dichos servicios sean accesibles y asequibles. Las familias reciben ayudas mensuales para las guarderías. Las familias con madres trabajadoras y las familias

¹⁷ Plan tripartito elaborado por el Gobierno, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y el Congreso Nacional de Sindicatos.

con menores ingresos reciben ayudas económicas más cuantiosas. Entre 2013 y 2017, se prevé que se crearán unas 20.000 nuevas plazas de guardería. Esto supone que 1 de cada 2 niños tendrá plaza en todas las zonas residenciales.

Creación de capacidad

11.19 La *Ley de Jubilación y Reempleo*¹⁸ entró en vigor en enero de 2012 y permite a un mayor número de personas seguir trabajando pasada la edad de jubilación que marca la ley. Esta ley brinda oportunidades a las personas dispuestas a continuar trabajando y que aún tienen capacidad para hacerlo una vez cumplida la edad de jubilación, y les permite aumentar sus ahorros. Esta ley es especialmente importante para las mujeres que, por lo general, tienen una esperanza de vida mayor que los hombres.

11.20 El *Crédito Especial para el Empleo* promueve la empleabilidad de las personas de edad de Singapur, mediante la concesión de ayudas económicas a los empleadores que contraten a dichos trabajadores. A través del *Plan de Suplemento del Ingreso*, el Gobierno eleva también el límite máximo de las cuentas del Fondo Central de Previsión de los trabajadores de edad y de bajos ingresos si trabajan de forma regular, ayudándoles a aumentar su pensión de jubilación (véase el anexo G). Además, el Gobierno elevó las *contribuciones al Fondo Central de Previsión* de los trabajadores de edad, con el fin de ayudarles a ahorrar para sus necesidades de atención sanitaria y jubilación (véase el anexo F).

11.21 Los ciudadanos de Singapur, incluidas las mujeres que no trabajan, pueden aprovechar los *programas e iniciativas SkillsFuture* desde 2015 para mantener actualizada su formación, por si deciden volver a la fuerza de trabajo. Esto forma parte de una amplia oferta de formación subvencionada por el Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra de Singapur (véase el anexo G).

11.22 Los singapurenses que se reincorporan a la fuerza de trabajo pueden también aprovechar el *Programa de Contrato en Prácticas*, un programa de formación en el empleo de corta duración, para aprender las competencias laborales básicas en un entorno práctico, con la posibilidad de que la empresa les ofrezca después un empleo. Los participantes reciben ayudas e incentivos cuando completan el programa, si finalmente consiguen el empleo en esa empresa o en el sector.

Mayor protección de los trabajadores

Protección de la maternidad

11.23 En respuesta a la recomendación expresada en el párrafo 30 b) de las observaciones finales, la Ley del Empleo permite a todos los trabajadores a los que es de aplicación (sin tener en cuenta su ciudadanía o estado civil) reclamar las prestaciones por licencia de maternidad. La Ley de Ahorros Compartidos para el Desarrollo del Niño permite también a los matrimonios con niños nacidos en Singapur, incluidos aquellos a los que no es de aplicación la Ley del Empleo, solicitar las prestaciones por licencia de maternidad. En 2013, el Gobierno concedió una prestación en efectivo por maternidad a las madres trabajadoras que no tenían derecho a las prestaciones por licencia de maternidad (por no haber trabajado para el mismo empleador durante 3 meses consecutivos antes del parto) si habían trabajado

¹⁸ En sustitución de la Ley de la Edad de Jubilación.

un mínimo de 90 días (sin tener en cuenta si el empleo había sido o no discontinuo o para diferentes empleadores) en el año anterior al parto.

11.24 Singapur reforzó la protección de la maternidad en mayo de 2013, para que a todos los trabajadores se les aplique la Ley del Empleo y la Ley de Ahorros Compartidos para el Desarrollo del Niño. Los empleadores que cesen o despidan a sus trabajadoras sin causa justificada en cualquier momento de su embarazo están obligados a pagar sus prestaciones por licencia de maternidad, si han trabajado un mínimo de tres meses consecutivos para ellos. Anteriormente, los empleadores solo estaban obligados a pagar dichas prestaciones si las empleadas habían sido cesadas en el último trimestre de su embarazo o despedidas sin causa justificada en los trimestres segundo y último del embarazo. Además, las trabajadoras embarazadas que consideran que han sido injustamente despedidas pueden recurrir al Ministerio de Trabajo, que puede ordenar al empleador la reincorporación al puesto de trabajo o la indemnización de dicha empleada, si se demuestra que el despido ha sido injustificado. También está tipificado como un acto punible despedir a una empleada durante el período de su licencia de maternidad.

Protección contra el acoso sexual

11.25 Singapur ha asumido una posición firme frente al acoso sexual, incluido el que se produce en el lugar de trabajo. La Ley de Protección contra el Acoso entró en vigor en noviembre de 2014 y establece un marco jurídico sobre las normas de comportamiento socialmente aceptable dentro y fuera del lugar de trabajo. La ley contempla una amplia gama de conductas, incluidos el ciberacoso, el hostigamiento y el acoso sexual. Cualquier contravención de estas disposiciones está tipificada como delito. La ley ofrece también una serie de remedios jurídicos como las órdenes de protección personal y permite interponer acciones civiles en reclamación de daños y perjuicios. Esta ley lleva a efecto la recomendación contenida en el párrafo 30 d) de las observaciones finales. El Gobierno ha recibido respuesta de la ciudadanía y de grupos de defensa de la mujer celebrando la promulgación de esta ley.

11.26 También se han adoptado medidas no legislativas para proteger a las mujeres contra el acoso sexual en el lugar de trabajo. Desde 2009, la TAFEP y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur han estado impartiendo talleres de formación a los empleadores sobre el acoso en el lugar de trabajo y sobre el establecimiento de procedimientos de tramitación de denuncias. Como complemento a estos talleres, la TAFEP publicó en enero de 2011 un manual para guiar a los empleadores a través del procedimiento de tramitación de denuncias.

11.27 Estas medidas permiten a los trabajadores exigir reparación directa a la dirección de la empresa, a través del procedimiento interno de tramitación de denuncias en el lugar de trabajo o a través de sus sindicatos. También pueden recurrir a la TAFEP en busca de asesoramiento y asistencia. Además, el Ministerio de Justicia está trabajando con el Ministerio de Trabajo para elaborar unas directrices que ayuden a empleadores y empleados a combatir el acoso en el lugar de trabajo de conformidad con la Ley de Protección contra el Acoso.

Trabajadores domésticos extranjeros

11.28 Singapur adopta un enfoque múltiple para proteger los intereses de los trabajadores domésticos extranjeros, la mayoría de los cuales son mujeres.

Protección jurídica

11.29 Todos los trabajadores domésticos extranjeros están protegidos por el Código Penal y por la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros.

11.30 Con arreglo al Código Penal, los empleadores condenados por cometer abusos contra trabajadores domésticos extranjeros quedan sujetos a la prohibición permanente de contratar a otro trabajador doméstico extranjero. Dada la estricta posición de Singapur a este respecto, el número de casos probados de abusos contra estos trabajadores ha disminuido de 60 en 2009 a 54 en 2014, y en este período se ha condenado y encarcelado a cinco empleadores o miembros de la unidad familiar. Y esto a pesar del aumento de población de trabajadores domésticos extranjeros, que se ha incrementado en un 13,5% desde 2009.

11.31 La Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros impone condiciones de permisos de trabajo jurídicamente vinculantes que exigen a todos los empleadores que se responsabilicen de los aspectos relativos al bienestar de sus trabajadores domésticos extranjeros, como la seguridad personal, el alojamiento apropiado, comida y descanso adecuados, el pago del salario a tiempo y la prestación de tratamiento médico. La Ley se modificó en noviembre de 2012 para duplicar las penas (a una multa de hasta 10.000 dólares singapurenses y/o una pena de prisión de hasta un año por cada cargo) a los empleadores que incumplieran estas condiciones de permisos de trabajo.

11.32 En agosto de 2012, el Ministerio de Trabajo impuso obligaciones más estrictas para garantizar la seguridad de los trabajadores domésticos extranjeros que trabajan en el muy urbanizado entorno de Singapur. Por ejemplo, se prohíbe a los empleadores pedir a sus trabajadores domésticos extranjeros que limpien el exterior de las ventanas por encima del nivel del suelo, salvo que estén supervisados y que las ventanas tengan rejas instaladas y cerradas durante el proceso de limpieza. Además de enfrentarse a penas más duras, los empleadores responsables pueden verse también sujetos a la prohibición permanente de contratar a otro trabajador doméstico extranjero.

11.33 Desde enero de 2013, el Ministerio de Trabajo exige a los empleadores que proporcionen a sus trabajadores domésticos extranjeros un día de descanso a la semana o una compensación. Si existe un acuerdo mutuo por escrito para que el trabajador doméstico extranjero trabaje en su día de descanso, este trabajador deberá ser compensado con otro día de descanso o con una retribución económica proporcional a su jornal. Singapur ha examinado detenidamente la recomendación del Relator de que la compensación económica no puede sustituir al día de descanso semanal de los trabajadores domésticos extranjeros. Sin embargo, las amplias consultas celebradas con los empleadores y los trabajadores domésticos extranjeros han revelado que ambas partes prefieren la flexibilidad de llegar mutuamente a acuerdos sobre el día de descanso.

11.34 Durante el proceso de investigación de las denuncias presentadas por los trabajadores domésticos extranjeros, el Ministerio de Trabajo vela por que estos reciban alojamiento y comida. Además, pueden buscar empleo durante ese período.

Educación

11.35 El Ministerio de Trabajo elaboró un nuevo Programa de Asentamiento en 2012 para ayudar a los trabajadores domésticos extranjeros primerizos a que se adaptasen a la vida y el trabajo en los hogares locales. El programa incorpora un Curso de Conciencia sobre Seguridad, que imparte formación a los trabajadores domésticos extranjeros sobre seguridad doméstica a gran altura, sobre sus derechos y obligaciones de cumplimiento de las condiciones del permiso de trabajo y sobre cómo forjar mejores relaciones laborales con sus empleadores. Este curso se imparte en inglés y en los idiomas maternos de los trabajadores domésticos extranjeros.

11.36 El Ministerio de Trabajo edita también publicaciones y guías para los trabajadores domésticos extranjeros (en sus idiomas maternos) y para los empleadores, al objeto de informarles sobre sus derechos y obligaciones, sobre las normas sociales y sobre cómo establecer una buena relación entre ellos, así como para construir vías donde expresar sus inquietudes u obtener respuestas.

11.37 Todas las personas que emplean por primera vez a un trabajador doméstico extranjero y los empleadores que cambian de trabajadores domésticos extranjeros más de cuatro veces al año tienen obligación de asistir a un Programa de Orientación para Empleadores. Este programa expone las buenas prácticas de empleo y las obligaciones de los empleadores para con sus trabajadores domésticos extranjeros.

11.38 Los trabajadores domésticos extranjeros pueden presentar reclamaciones por diversos cauces, como el teléfono gratuito de ayuda establecido para ellos, que atienden funcionarios del Ministerio de Trabajo y las organizaciones no gubernamentales. Durante el Programa de Asentamiento, todos los trabajadores domésticos extranjeros reciben el número de esta línea telefónica, formularios de comentarios en sobres franqueados y dirigidos al Ministerio de Trabajo y otros números de contacto importantes (los de sus embajadas, las organizaciones no gubernamentales y la policía). Durante sus primeros meses de empleo, el Ministerio de Trabajo entrevista mediante una selección aleatoria a trabajadores domésticos extranjeros que ocupan sus puestos por primera vez. Estas entrevistas permiten al Ministerio de Trabajo determinar si los nuevos trabajadores se han adaptado al entorno de trabajo de Singapur y reiterar a los trabajadores domésticos extranjeros la importancia de las condiciones de trabajo seguras, así como sus derechos y responsabilidades. Estas medidas cumplen la recomendación del Relator de que los trabajadores domésticos extranjeros tengan acceso a mecanismos de denuncia y reparación.

Regulación de las Agencias de Empleo

11.39 El Gobierno regula las prácticas de las agencias de empleo, que actúan como intermediarias entre los empleadores y los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos extranjeros. El marco legislativo está compuesto por la Ley sobre las Agencias de Empleo, los reglamentos de las agencias de empleo y los requisitos administrativos (como las condiciones para la obtención de la licencia de las agencias de empleo, que establecen las responsabilidades de dichas agencias). El marco legislativo establece que las agencias de empleo tienen obligación de proteger a empleadores y a trabajadores, lo que incluye, entre otras cosas, ayudar a ambas partes a llegar a acuerdos mutuos sobre las condiciones laborales (como el

día de descanso semanal o la compensación en su lugar) y salvaguardar el bienestar de los trabajadores.

11.40 La Ley sobre las Agencias de Empleo se modificó en 2012 para mejorar la profesionalidad en el sector y hacer frente a las malas prácticas de contratación. Entre los cambios fundamentales cabe destacar que se limitaron las tasas que pagan los empleados a una cantidad que no debe exceder el salario de dos meses por año del contrato de trabajo, se introdujo un reembolso de la tasa para los empleados cuya contratación finalice de forma prematura, se agravó la sanción por tener en funcionamiento una agencia de empleo sin licencia y se incrementó también la cantidad del depósito de garantía que deben pagar las agencias de empleo.

11.41 El Ministerio de Trabajo aplica un marco general de supervisión y cumplimiento para las agencias de empleo. Además de realizar numerosas inspecciones, el Ministerio de Trabajo investiga las denuncias o las reclamaciones por mala praxis de las agencias de empleo, como cobrar de más a los trabajadores domésticos extranjeros o poner en peligro su bienestar antes de instalarles en la vivienda de su empleador. Las agencias de empleo que infrinjan la Ley sobre las Agencias de Empleo o las condiciones para la obtención de la licencia pueden ser sancionadas con una pérdida de puntos o con una multa, ser sometidas a enjuiciamiento o ver suspendidas o rescindidas sus licencias. El Ministerio de Trabajo sigue estudiando formas de endurecer el marco regulatorio de las agencias de empleo.

Colaboración

11.42 El Ministerio de Trabajo celebra amplias consultas con las organizaciones no gubernamentales cuando revisa las leyes y las medidas administrativas, y habla periódicamente con ellas en una labor de seguimiento de los problemas y de los casos relacionados con los trabajadores domésticos extranjeros.

11.43 En líneas generales, Singapur cuenta con un marco regulatorio sólido para proteger a los trabajadores domésticos extranjeros y proporcionarles unas condiciones de trabajo adecuadas. Esto convierte a Singapur en un destino atractivo para los trabajadores domésticos extranjeros. En las entrevistas realizadas a más de 900 trabajadores domésticos extranjeros en 2010, un 90% de los entrevistados estaba satisfecho de trabajar en Singapur y un 70% tenía intención de continuar trabajando en el país. Casi el 90% conocía sus derechos y responsabilidades laborales.

Pruebas de embarazo y diagnóstico de enfermedades de transmisión sexual

11.44 En cuanto a la recomendación del Relator de derogar la ley que dispone que los titulares de permisos de trabajo serán deportados en caso de embarazo, Singapur controla cuidadosamente el crecimiento de su población para velar por que sea sostenible. Las pruebas de embarazo también redundan en beneficio de las trabajadoras, ya que les proporcionan información sobre su embarazo y sobre la idoneidad para ellas de determinados tipos de trabajos.

11.45 No hay una ley que obligue a la deportación de los extranjeros que padecen enfermedades de transmisión sexual, salvo que estén infectados por el virus de la inmunodeficiencia humana. El Gobierno ha considerado seriamente la recomendación del Relator de derogar esta ley, pero entiende esta excepción como necesaria por razones de salud pública. Esta excepción se aplica por igual a ambos géneros.

Artículo 12: Salud

Sistema de atención médica de Singapur

12.1 Singapur aspira a prestar unos servicios médicos básicos que sean de calidad y asequibles para todos. El Ministerio de Salud regula los servicios de atención médica tanto públicos como privados, y promueve la vida saludable y los programas de salud preventiva.

12.2 Como consecuencia de esta política amplia y de gran alcance:

- La esperanza de vida al nacer continúa en aumento para la población residente, ya que ha pasado de 81,4 años en 2009 a 82,8 años en 2014. En cuanto a las mujeres, ha pasado de los 83,7 años en 2009 a 84,9 años (80,5 años para los hombres) en 2014;
- La tasa de mortalidad materna se ha mantenido en un nivel bajo. En 2009 no se produjo ningún caso de mortalidad materna, y en 2014 se produjeron 2,4 muertes maternas por cada 100.000 nacidos vivos y muertos (entre las tasas más bajas del mundo).
- La tasa de mortalidad infantil cayó de 2,2 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 2009 a 1,8 en 2014; y
- La tasa de mortalidad de los niños menores de 5 años cayó de 2,8 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 2009 a 2,6 en 2014.

12.3 En un estudio de Bloomberg de 2012, Singapur ocupó el primer puesto entre los países más saludables del mundo. El informe *State of the World's Mothers* de 2015 situó a Singapur en el puesto 14º de 179 países y como el mejor país de Asia para ser madre¹⁹. Esta clasificación se realiza en función de la salud, la educación y la situación económica de las madres.

Atención de la salud de la mujer

Comité Consultivo de la Salud de la Mujer

12.4 Con el fin de dotar a las mujeres de conocimientos para cuidar de su salud, el Consejo de Promoción de la Salud del Ministerio de Salud estableció, en 2012, el Comité Consultivo de la Salud de la Mujer.

12.5 Se elaboró una hoja de ruta de tres años para:

- a. Hacer que las pruebas de detección del cáncer sean más asequibles para las mujeres de bajos ingresos;
- b. Convertir la salud en una prioridad para las mujeres trabajadoras; y

¹⁹ Fuente: *State of the World's Mothers 2015*, Save the Children.

c. Dotar a las cuidadoras mayores de 40 años de los conocimientos necesarios para cuidar de ellas mismas y de las personas a su cargo.

12.6 Desde entonces se han puesto en marcha varias iniciativas, como las subvenciones para la promoción de la salud ocupacional, con las que se financian charlas sobre la salud de las mujeres y pruebas de detección del cáncer de mama y cervical de las mujeres trabajadoras. El Consejo de Promoción de la Salud lleva colaborando desde marzo de 2013 con la Breast Cancer Foundation en la realización de mamografías gratuitas a mujeres de bajos ingresos. A finales de mayo de 2015, cerca de 14.000 mujeres se han beneficiado de dichas pruebas de evaluación.

Servicios y prestaciones durante el embarazo

12.7 El Gobierno mejoró las prestaciones destinadas a las mujeres embarazadas y aumentó las ayudas económicas para las mujeres casadas que se someten a tratamientos de procreación asistida a través de las mejoras introducidas en 2013 en el paquete de medidas para promover el matrimonio y la paternidad (véase el [artículo 16](#) y el [anexo K](#)).

12.8 El Ministerio de Salud ha revisado y difundido ampliamente material informativo sobre diversos aspectos de la atención médica de las madres, durante el embarazo y después del parto, así como sobre salud mental. Por ejemplo, en su portal en línea, el Consejo de Promoción de la Salud ofrece material sobre atención prenatal y lactancia materna, y una guía práctica para padres de niños de hasta 6 años. El Consejo de Promoción de la Salud, además, imparte talleres en centros de trabajo y en la comunidad para dotar a los futuros padres y a los que ya lo son de conocimientos para llevar hábitos saludables desde la fase prenatal hasta que el niño cumple los 6 años de edad.

Mayor apoyo a los cuidadores

12.9 Las mujeres son, por lo general, las principales cuidadoras en el seno familiar. El 11,3% de las mujeres residentes que están en plena edad de trabajar (entre los 25 y los 54 años) pero fuera de la fuerza de trabajo²⁰ señaló que el cuidado de su familia o de parientes era una de las principales razones por las que no trabajaban o buscaban empleo. Dado el envejecimiento de la población de Singapur, es previsible que la carga de los cuidadores aumente con el tiempo.

12.10 Para hacer frente a este problema, el Ministerio de Salud ha implantado los servicios para el cuidado de las personas de edad que se describen a continuación. Estos servicios brindan apoyo a los cuidadores y, en especial, facilitan a las cuidadoras que desean volver a la fuerza de trabajo poder conciliar sus obligaciones laborales y de cuidado familiar. En cuanto a las cuidadoras que desean permanecer fuera de la fuerza de trabajo, el apoyo que brindan los servicios para el cuidado de las personas de edad les liberarán en parte del tiempo que emplean en este cuidado, permitiéndoles dedicarse a sus propios intereses.

12.11 Los servicios para el cuidado de las personas de edad benefician también de forma específica a las mujeres por cuanto, en 2014, el 55,1% de la población residente en Singapur mayor de 65 años eran mujeres.

²⁰ Fuente: *Comprehensive Labour Force Survey*, Ministerio de Trabajo. Realizada a 190.900 mujeres residentes de entre 25 y 54 años que en 2014 estaban fuera de la fuerza de trabajo.

Servicios de cuidado temporal

12.12 En 2012, el Ministerio de Salud implantó el Servicio Provisional de Cuidadores, por el que a los pacientes que acaban de salir del hospital se les asigna un cuidador de día a tiempo completo a la espera de la prestación de una atención a largo plazo. Esto permite seguir trabajando a los miembros de la familia.

12.13 Desde julio de 2014, el Ministerio de Salud cuenta también con servicios de cuidados temporales para el fin de semana en 9 centros de atención geriátrica de todo el país y desde mayo de 2013 ha aumentado el número de residencias para personas de edad que ofrecen servicios de ese tipo a 17. Los cuidadores pueden dejar a los ancianos que están a su cuidado durante unas horas del fin de semana en estos centros, o en una residencia para personas de edad, donde pueden pernoctar durante un breve período.

Apoyo financiero

12.14 Las subvenciones para la capacitación de los cuidadores financian cursos de formación en los que los cuidadores adquieren los conocimientos necesarios para atender las necesidades físicas y emocionales de las personas que están a su cuidado. Los cuidadores que asisten a estos cursos suelen ser miembros de la familia y trabajadores domésticos extranjeros que cuidan de las personas de edad y de las personas con discapacidad. Entre 2011 y 2014, aproximadamente el 87% de los beneficiarios de las subvenciones fueron mujeres. Además, en octubre de 2012 se establecieron las subvenciones para la contratación de trabajadores domésticos extranjeros, para ayudar a las familias a sufragar el costo de contratar a un trabajador doméstico extranjero para el cuidado de las personas de edad dependientes y de las personas con, al menos, una discapacidad moderada. Desde mayo de 2015, el 55% de los beneficiarios de las subvenciones han sido mujeres. Las unidades familiares con miembros mayores de 65 años o con discapacidad también pueden beneficiarse de la reducción del impuesto por contratación de un trabajador doméstico extranjero. Desde mayo de 2015, el impuesto se ha reducido de 120 a 60 dólares singapurenses al mes.

Apoyo al cuidado de las personas de edad

12.15 Los cuidadores de ancianos pueden ponerse en contacto con la Agencia para la Atención Integral del Ministerio de Salud para obtener información y referencias de servicios en los sectores de la salud y la asistencia social de las personas de edad. Para brindar mayor apoyo, la Agencia creó, en septiembre de 2014, un centro integral de llamadas.

12.16 En el anexo H pueden consultarse otros servicios para el cuidado de las personas de edad, las iniciativas en apoyo de las necesidades de asistencia sanitaria de los ancianos y las iniciativas de financiación de la atención médica.

Artículo 13: Vida económica y social

Una nación de oportunidades

13.1 Singapur centra sus esfuerzos en la construcción de una nación de oportunidades y de una sociedad inclusiva donde todos los ciudadanos se beneficien del progreso del país. Este enfoque está orientado por acciones clave como construir una sociedad justa y equitativa, una comunidad cohesionada y un hogar habitable y atractivo para su pueblo. Singapur aprovecha las iniciativas adoptadas con anterioridad para transformar su economía y reforzar la asistencia social. En general, las medidas que el país adopta son neutras en cuanto al género y benefician por igual a hombres y mujeres.

Apoyo a las mujeres de edad de bajos ingresos

Asistencia a las personas de edad

13.2 El Gobierno de Singapur brinda apoyo a las personas de edad mediante diversas iniciativas. Por ejemplo, el Paquete de Medidas para la Generación Pionera concede desde 2014 subsidios de atención médica a los singapurenses nacidos antes del 31 de diciembre de 1949 (véase el [anexo H](#)). A partir de 2016, el Plan Silver de Ayuda realizará pagos trimestrales, que van desde los 300 hasta los 750 dólares singapurenses, al 30% de la población vulnerable mayor de 65 años que tiene menos medios, para complementar su pensión de jubilación (véase el [anexo F](#)). Las mujeres se beneficiarán en particular de estas iniciativas, puesto que tienen una esperanza de vida mayor que los hombres.

Suficiencia de la pensión de jubilación

13.3 Existen varias iniciativas para alentar a las mujeres a permanecer en la fuerza de trabajo o a reincorporarse a ella. Estas iniciativas contribuyen a conseguir una pensión de jubilación suficiente (véase el [artículo 11](#)).

13.4 El Gobierno alienta también a los singapurenses a que realicen más aportaciones como ahorro para su jubilación, en su propio interés y en el de sus seres queridos (se incluye a las amas de casa, que suelen aportar menos ahorros al Fondo Central de Previsión) mediante una desgravación fiscal a los afiliados al Fondo Central de Previsión que amplíen el límite de sus propias cuentas o de las cuentas en dicho fondo de sus familiares mediante dinero en metálico (véase el [anexo F](#)).

13.5 A partir de 2016, el Gobierno rebajará la cuota mínima que los afiliados al Fondo Central de Previsión tienen que aportar a sus propias cuentas. Los afiliados al Fondo Central de Previsión pueden transferir las cantidades que excedan esta cuota mínima a la cuenta especial o a la cuenta de jubilación de sus cónyuges²¹. Muchas amas de casa han tenido que cuidar de los niños pequeños o han sido las principales cuidadoras de sus ancianos padres. Como han estado económicamente inactivas durante muchos años, suelen tener muy pocos ahorros en el Fondo Central de Previsión. Dado también que las mujeres suelen sobrevivir a sus esposos, la nueva

²¹ Cuando un afiliado al Fondo Central de Previsión cumple 55 años, los ahorros de su cuenta especial y de la cuenta ordinaria se transferirán a una nueva cuenta de jubilación.

política, que facilita que los maridos complementen las cuentas de las amas de casa en el Fondo Central de Previsión, mejorará la jubilación de estas últimas.

13.6 Otras iniciativas, como las que permiten a los propietarios de viviendas capitalizar sus propiedades inmobiliarias para complementar su pensión de jubilación, se aplican por igual a hombres y mujeres. Los propietarios de viviendas pueden subarrendar sus pisos o habitaciones libres, mudarse a un apartamento más pequeño o vender una parte del arrendamiento restante de sus pisos al Gobierno (véase el [anexo F](#)).

13.7 Otra iniciativa es la denominada CPF LIFE (Ingresos Vitalicios para Mayores del Fondo Central de Previsión), un plan nacional de pensión vitalicia puesto en marcha en 2009 que brinda ingresos vitalicios a los afiliados al Fondo Central de Previsión, procedentes de sus ahorros de jubilación en dicho fondo (véase [anexo F](#)).

13.8 También se incrementó la tasa de aportación al Fondo Central de Previsión para los trabajadores de edad, así como para los trabajadores con salarios bajos, con miras a mejorar su pensión de jubilación. Además, desde enero de 2016, el Gobierno concederá un tipo más alto de interés, hasta del 6% (actualmente es del 5%), sobre los primeros 30.000 dólares singapurenses de los saldos de los afiliados al Fondo Central de Previsión, para los afiliados mayores de 55 años (véase el [anexo F](#)).

Apoyo a las personas sin familia

13.9 Las mujeres de edad que no tienen ahorros ni familiares cercanos a los que recurrir pueden acudir a la Oficina de Servicios Sociales²², a la Red de Grupos de Mayores²³ o al Centro de Servicios para la Familia²⁴ más cercanos. Dichos centros brindan también ayuda económica y servicios de orientación. Las personas con necesidades médicas pueden también recurrir al Medifund y al Plan de Ayuda Comunitaria para la Salud para cubrir o sufragar sus gastos médicos, así como a los diversos planes de asistencia social ComCare. También hay servicios de acompañamiento que brindan apoyo social a los mayores solos y vulnerables (véase el [anexo F](#)).

13.10 Para atender mejor las necesidades de cuidado de los mayores, el Ministerio de Salud ha estado reforzando la capacidad en los sectores de la atención a domicilio y en los centros. En el ámbito de la asistencia en el hogar, los trabajadores asistenciales prestan servicios de atención médica y personal en las casas de los ancianos. En el caso de la atención en los centros, los mayores visitan los centros durante el día y reciben una serie de servicios de asistencia sanitaria, social y personal (véase el [anexo H](#)).

²² Hay Oficinas de Servicios Sociales en toda la isla de Singapur para poder atender a los residentes necesitados cerca de sus hogares. Las Oficinas de Servicios Sociales administran la asistencia social y remiten a otras formas de asistencia como los servicios de determinación de las competencias idóneas para cada empleo y servicios para la familia.

²³ Las Redes de Grupos de Mayores tienen por objeto ayudar a los mayores vulnerables a envejecer en su entorno. Compuestas por centros de actividades, trabajadores sociales y voluntarios, las redes alientan a los mayores vulnerables a que sigan implicados en la comunidad y reciban una atención coordinada. Los mayores demasiado frágiles para vivir solos pueden vivir en hogares de ancianos.

²⁴ Los Centros de Servicios para la Familia son organizaciones comunitarias que realizan actividades de asistencia social, con especial énfasis en la atención de las personas y las familias vulnerables y con bajos ingresos, para ayudarles a lograr independencia, estabilidad y resiliencia.

Protección de los adultos vulnerables

13.11 El Gobierno tiene previsto promulgar una Ley de Protección de los Adultos Vulnerables a finales de 2015 para reforzar la protección de las personas mayores de 18 años con enfermedades físicas o mentales. Dichas personas están en riesgo de abandonarse o de sufrir maltrato o abandono por parte de sus familiares o cuidadores, puesto que no suelen poder valerse por sí mismas.

Participación y logros en la vida deportiva y cultural

13.12 Véase el [anexo I](#) para consultar la participación y los logros de las mujeres de Singapur en la vida deportiva y cultural.

Artículo 14: Mujeres rurales

14.1 Este artículo no es aplicable a Singapur porque es una ciudad Estado.

Parte V**Artículo 15: Derecho****Igualdad para hombres y mujeres**

15.1 La Constitución de Singapur consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley (véase el [artículo 2](#)).

Promulgación de nuevas leyes

15.2 Las nuevas leyes promulgadas entre 2009 y 2015 son:

- a. la Ley de Prevención de la Trata de Personas, que tipifica como delito la trata con fines sexuales, laborales y de tráfico de órganos (véase el [artículo 6](#));
- b. la Ley de Capacidad Mental, que protege los intereses de las personas con la capacidad mental disminuida (véase el [anexo J](#));
- c. la Ley de Justicia Familiar, que centraliza la administración de los procedimientos judiciales de derecho de familia y fortalece la especialización en la tramitación y la resolución de las controversias relacionadas con la familia (véase más adelante); y
- d. la Ley de Protección contra el Acoso, que aumenta la protección de las personas contra el acoso, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo (véase el [artículo 11](#)).

Modificaciones legislativas recientes

15.3 Entre 2009 y 2015 se han modificado las siguientes leyes:

- a. la Ley sobre los Niños y los Jóvenes, para proteger mejor a los niños y a los jóvenes contra la explotación sexual (véase el [artículo 6](#));
- b. La Ley sobre las Agencias de Empleo, para prevenir la explotación de los trabajadores, incluidos los trabajadores domésticos extranjeros (véase el [artículo 11](#));
- c. La Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros, para imponer penas más duras a los empleadores que incumplan las condiciones de los permisos de trabajo (véase el [artículo 11](#));
- d. la Ley del Empleo, para ampliar la protección de la maternidad a todo el período de gestación, de forma que los empleadores están obligados a pagar las prestaciones por licencia de maternidad a las trabajadoras que sean cesadas o despedidas sin causa justificada en cualquier fase de su embarazo (véase el [artículo 11](#)).
- e. la Carta de la Mujer, para facilitar el matrimonio, abordar el divorcio y sus repercusiones y reforzar el cumplimiento de las órdenes de pago de la pensión alimenticia (véase el [artículo 16](#)); y
- f. la Ley de Ahorros Compartidos para el Desarrollo del Niño, para llevar a la práctica los planes ampliados de licencias incluidos en el paquete de medidas para promover el matrimonio y la paternidad de 2013 (véase el [artículo 6](#)).

Ley de Justicia Familiar

15.4 La Ley de Justicia Familiar entró en vigor en octubre de 2014, en aplicación de las recomendaciones del Comité de Justicia Familiar en relación con la creación de los tribunales de justicia familiar. El Comité se creó en 2013 a raíz del aumento de las tasas de divorcio y nulidad matrimonial.

15.5 Los nuevos tribunales de justicia familiar centralizan la administración de los procedimientos judiciales de derecho de familia y fortalecen la especialización en la tramitación y la resolución de las controversias relacionadas con la familia. Entre ellas, cabe mencionar:

- a. los casos de divorcio;
- b. los casos de tutela y adopción;
- c. la solicitud de órdenes de protección personal;
- d. las sucesiones; y
- e. los asuntos relativos a los niños y a los jóvenes.

15.6 Los tribunales están facultados para resolver las controversias familiares de forma más eficaz, reduciendo al mismo tiempo el trauma y la acritud existentes en estos litigios, lo cual beneficia a toda la familia en general. El actual enfoque de una justicia dirigida por el juez sitúa a este en el centro del proceso, lo que supone un gran avance sobre el anterior enfoque de la justicia como un contencioso entre las partes. Además, los procesos judiciales se han racionalizado para reducir las costas judiciales y las demoras innecesarias.

Sistema judicial de Singapur

15.7 Singapur goza de reputación internacional por su sistema judicial eficiente y libre de corrupción. Entre los reconocimientos obtenidos cabe mencionar la clasificación en el 1er puesto, en la categoría de “Marco Jurídico y Regulatorio”, del *World Competitiveness Yearbook* de 2014 publicado por el Instituto de Desarrollo de la Capacidad de Gestión, y la clasificación en el 9º puesto del *World Justice Project Rule of Law Index* de 2015 (en el que se realiza una evaluación de los sistemas de justicia civil y penal de un país en cuanto a imparcialidad, eficacia y eficiencia). Singapur fue el único país asiático en los diez primeros puestos de ese índice. En su edición de marzo de 2014 del informe *Asian Intelligence*, Political and Economic Risk Consultancy Ltd publicó que la corrupción que se percibe en el sistema judicial de Singapur es relativamente baja, y está establecida en un 0,95% (en una escala del 0 al 10).

15.8 Los beneficios directos e indirectos que reporta un sistema judicial sólido, libre de corrupción y eficiente están al alcance de toda la población de Singapur, sin distinción de sexo, edad u origen étnico.

Artículo 16: Matrimonio y vida familiar

Situación de la familia en Singapur

16.1 La unidad familiar se mantiene sólida en Singapur. La mayoría de los participantes en la encuesta de 2013 sobre actitudes sociales de los singapurenses manifestaron tener una familia unida y estar satisfechos con su vida familiar.

Apoyo al matrimonio y a la paternidad

16.2 En 2001, el Gobierno puso en marcha el paquete de medidas para promover el matrimonio y la paternidad y lo ha ido ampliando sucesivamente en 2004, 2008, 2013 y 2015 (véase el [anexo K](#) para más información).

16.3 Las mejoras introducidas en este paquete de medidas entre 2013 y 2015 aspiran a lograr varios objetivos, entre otros, los siguientes:

<i>Objetivos</i>	<i>Ejemplos de la ampliación de las medidas</i>
Ampliar el acceso a apartamentos subvencionados por el Gobierno para favorecer que los matrimonios y los partos tengan lugar a una edad más temprana	Prioridad en la asignación de viviendas, para un apartamento subvencionado por el Gobierno, a las parejas casadas con hijos o esperando un hijo, si son compradores de primera vivienda. Las parejas pueden también alquilar dichos apartamentos a una tasa de alquiler asequible mientras se construyen sus nuevos apartamentos.
Proporcionar apoyo financiero para los gastos de fecundación y parto	Subsidios gubernamentales más cuantiosos para los tratamientos de procreación asistida.
Sufragar aún más los gastos de la crianza de los hijos	Bono por hijo, subvenciones para las necesidades médicas de los recién nacidos, mayores subsidios para guarderías y reducción del impuesto por contratación de un empleado doméstico extranjero.
Ayudar a las parejas que trabajan a conciliar el trabajo y las obligaciones familiares y fomentar la responsabilidad parental compartida	Licencia de paternidad, licencia parental compartida, licencia ampliada para el cuidado de los hijos, licencia por adopción y subvención para los empleadores en apoyo de la aplicación de estrategias para la armonización del trabajo y la vida personal de sus empleados.

Leyes que rigen el matrimonio y el divorcio

16.4 Por tratarse de una sociedad multirreligiosa, el matrimonio y el divorcio en Singapur se rigen por dos leyes distintas: el ordenamiento jurídico de inspiración romanista y el derecho musulmán. Las leyes respectivamente aplicables son la Carta de la Mujer y la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán.

La Carta de la Mujer

16.5 Promulgada en 1961, la Carta de la Mujer es un instrumento legislativo que marcó un hito y que constituye el fundamento jurídico de la igualdad entre el marido y la mujer:

- a. Monogamia: se prohíbe a los singapurenses tener más de una esposa;
- b. Administración del hogar: se otorgan los mismos derechos y responsabilidades a los dos cónyuges con respecto al cuidado de los hijos y del hogar;
- c. Bienes matrimoniales: se confiere a la esposa el derecho a compartir los bienes matrimoniales aun cuando no haya contribuido económicamente a su adquisición de forma directa;
- d. Mantenimiento de la familia: se dispone la obligatoriedad de que el esposo mantenga a su mujer y a sus hijos durante el matrimonio y tras el divorcio, salvo en circunstancias excepcionales; y
- e. Violencia doméstica: se protege a la esposa y a los hijos contra el esposo violento hasta el grado de excluir a este último del hogar matrimonial.

16.6 La edad mínima para contraer matrimonio en Singapur es de 18 años con el consentimiento de los padres. La persona que desee casarse antes de haber cumplido los 18 años deberá solicitar una licencia de matrimonio especial al Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y asistir a un curso obligatorio de preparación para el matrimonio antes de poder casarse.

16.7 La Carta de la Mujer se modificó en enero de 2011:

a. Se eliminó el requisito de tener que residir durante 15 días en el país para contraer matrimonio en Singapur para las parejas formadas únicamente por ciudadanos o residentes permanentes. Anteriormente, al menos una de las partes debía haber residido en Singapur durante un mínimo de 15 días antes de la fecha de aviso de matrimonio. Esta modificación facilita el matrimonio, puesto que las parejas ya no tienen que tomarse largos períodos de licencia para cumplir este requisito obligatorio; y

b. Se aplicaron varias medidas para abordar el divorcio y otras cuestiones conexas (véase el [anexo L](#)). Las medidas para reforzar el cumplimiento de las órdenes de pago de la pensión alimenticia beneficiaron en especial a las mujeres por cuanto:

i. Se facultó al tribunal para imponer un abanico más amplio de medidas contra los deudores, que se suman a sanciones como órdenes de embargo, multas y pena de cárcel. El tribunal puede ordenar a los deudores que presten una garantía bancaria frente a futuros impagos, recaben asesoramiento financiero o realicen trabajos comunitarios. El tribunal puede también solicitar al Consejo del Fondo Central de Previsión acceso a la información laboral del deudor, con el fin de deducir directamente de su salario los pagos de la pensión alimenticia;

ii. Se estableció que las mujeres pueden denunciar las cantidades que se les adeudan en concepto de pensión alimenticia a las oficinas de crédito designadas, lo que afecta a la solvencia crediticia del moroso y le disuade de seguir faltando a sus pagos; y

iii. Se obliga a los hombres a declarar ante sus futuras esposas (antes de contraer nuevas nupcias) las deudas que tienen en concepto de pensión de alimentos y las obligaciones para con sus exesposas o hijos. Esto garantiza que las nuevas esposas sean conscientes de las obligaciones que tienen sus futuros esposos antes de casarse con ellos.

16.8 En enero de 2015 se crearon cuatro organizaciones voluntarias de bienestar social que actúan como organismos especializados de apoyo en casos de divorcio. Sus asesores y asistentes sociales facilitan información y prestan servicios de asesoramiento no jurídico, gestión de controversias familiares, asistencia social individualizada, orientación y otros tipos de apoyo social para las familias que han pasado por un divorcio. Los organismos dirigen también una serie de programas que dotan a las parejas divorciadas o que se están divorciando de capacidad para la crianza compartida y les ayudan, a ellos y a sus hijos, a aceptar el divorcio.

Derecho musulmán

16.9 La práctica del derecho musulmán varía de un país a otro y el Consejo Religioso Islámico de Singapur sigue de cerca las novedades que se producen. El Comité de Fetuas²⁵, dependiente del Consejo, celebra reuniones periódicas para debatir aspectos del derecho musulmán, revisar las actuales prácticas y formular recomendaciones sobre nuevas medidas que velen por que las prácticas religiosas sigan siendo progresistas.

Reservas a los artículos 2 y 16

16.10 Singapur retiró parcialmente su reserva a los artículos 2 y 16²⁶ en junio de 2011.

16.11 Singapur sigue manteniendo una reserva a determinados párrafos de los artículos 2 y 16, a fin de proteger los derechos de las minorías en la práctica de sus normas personales y religiosas. En particular, esto es lo que permite la aplicación del derecho musulmán en Singapur. El derecho musulmán, reflejado en la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán, está administrado por el Consejo Religioso Islámico de Singapur, el Tribunal Islámico y el Registro de Matrimonios Musulmanes.

Artículo 16, párrafo 1 a)

16.12 A pesar de que la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán prevé la poligamia, los matrimonios polígamos representan solo el 0,3%²⁷ de los matrimonios musulmanes registrados entre 2009 y 2014 en Singapur. El Registro de Matrimonios Musulmanes examina de forma rigurosa todas las solicitudes de matrimonios polígamos. Solo se permite tomar una segunda esposa a los solicitantes que se estima son capaces de cumplir los estrictos requisitos que se imponen²⁸. La primera esposa puede manifestar objeciones ante el Registro de Matrimonios Musulmanes. Si se aprueba la solicitud y la primera esposa no está satisfecha con la decisión del Registro de Matrimonios Musulmanes, puede interponer recurso ante la Junta de Apelación. Después del segundo matrimonio, la primera esposa puede también solicitar el divorcio alegando el trato no equitativo por parte del marido.

16.13 Aunque la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán exige que la mujer tenga un *wali* (tutor legal) para su matrimonio, el matrimonio lo puede celebrar un *Kadi*²⁹ si este considera que los motivos por los que el *wali* se niega a dar su consentimiento al matrimonio son insuficientes. El Registro de Matrimonios Musulmanes vela por que el derecho de la mujer a ser escuchada en relación con el requisito del *wali* se recoja en sus procedimientos administrativos.

²⁵ Órgano independiente que reúne a eruditos musulmanes designados por el Presidente de Singapur y cuya finalidad es deliberar sobre las cuestiones que afectan a la administración del derecho musulmán.

²⁶ Los apartados concretos sobre los que Singapur retiró su reserva son el artículo 2, párrafo 1 g), y el artículo 16, párrafos 1 b), 1 d), 1 e), 1 f) y 1 g).

²⁷ Solo 72 de los 27.992 matrimonios registrados.

²⁸ Por ejemplo, si el marido podrá mantener a más de una esposa y tratará a ambas esposas con equidad, y si existen motivos razonables para la poligamia.

²⁹ Los *Kadis* son funcionarios de credo religioso nombrados por el Presidente de Singapur para examinar detenidamente, celebrar y registrar matrimonios musulmanes, con o sin un *wali*.

Artículo 16, párrafo 1 c)

16.14 Con arreglo a la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán, los hombres pueden presentar una demanda de divorcio mediante el pronunciamiento del *talaq* (pronunciando una palabra que indica divorcio). Las mujeres pueden presentar una demanda de disolución del matrimonio por:

- a. *Taklik*: El Tribunal Islámico concede el divorcio tras la presentación de una denuncia de la esposa, debidamente acreditada, de que su esposo ha infringido una o más de las condiciones acordadas por ambas partes en el momento de celebración del matrimonio, por ejemplo, la descuida, es incapaz de mantenerla o la agrede física o verbalmente;
- b. *Fasakh*: El Tribunal Islámico dicta la disolución del matrimonio cuando el marido deja de mantener a su esposa durante tres meses o más o la trata con crueldad, o por otras causas de disolución del matrimonio reconocidas en el derecho musulmán; y
- c. *Khuluk*: El Tribunal Islámico concede el divorcio si una esposa desea obtenerlo, pero no cumple las condiciones de la *taklik* o la *fasakh*, siempre que pague una cantidad de dinero al esposo, acordada entre ambos o determinada por el Tribunal.

16.15 Los motivos por los que las mujeres pueden solicitar el divorcio son amplios y algunos son exclusivos para las mujeres, como el incumplimiento de las obligaciones conyugales por parte del esposo (incluida la de mantener a la esposa).

16.16 Aunque la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán establece un *iddah* (período de espera antes de que se permita volver a contraer matrimonio) solo para las mujeres divorciadas, en la práctica, el Tribunal Islámico no expedirá a ninguna de las partes el certificado de divorcio (necesario si el hombre divorciado desea registrar un nuevo matrimonio) hasta que haya expirado el *iddah*. Por consiguiente, tanto los hombres como las mujeres están de hecho sujetos al mismo período de espera. Además, los hombres deben mantener a sus esposas durante el *iddah* y ofrecer una *mut'ah* (donación como indemnización) después del divorcio.

Artículo 16, párrafo 1 h)

16.17 Con arreglo al *faraidh* (derecho de sucesiones musulmán), a los hombres se les asigna una mayor proporción de la herencia que a las mujeres. Para abordar esta cuestión, el Comité de Fetuas del Consejo Religioso Islámico de Singapur emitió fetuas (dictámenes religiosos) para proteger el bienestar financiero de las mujeres musulmanas y las personas a su cargo de acuerdo con el *faraidh* y para armonizar el derecho musulmán y el ordenamiento jurídico de inspiración romanista.

16.18 La fetua sobre tenencia conjunta, emitida en 2008, reconoce al cónyuge superviviente como propietario legal de los bienes conjuntos. Anteriormente, la esposa solo podía actuar como fideicomisario de la parte de la tenencia conjunta correspondiente a su esposo fallecido, que después debía distribuirse entre los beneficiarios. De conformidad con el acuerdo de tenencia conjunta previsto en el ordenamiento jurídico de inspiración romanista, cuando fallece uno de los copropietarios, la titularidad de la propiedad recae en el copropietario superviviente. Por consiguiente, la fetua sobre tenencia conjunta armoniza el derecho musulmán con el ordenamiento jurídico de inspiración romanista.

16.19 La fetua sobre las designaciones del Fondo Central de Previsión, emitida en 2009, reconoce que cuando el titular musulmán de una cuenta hace una designación a favor de su esposa o hijos, dicha designación es considerada como una donación válida *inter vivos*³⁰.

16.20 La fetua sobre la designación revocable de los seguros se actualizó en febrero de 2012 a fin de que los musulmanes titulares de pólizas pudieran designar a su cónyuge o personas a cargo para que recibieran el pago completo de la compañía de seguros como donación válida *inter vivos*.

16.21 Anteriormente, la persona designada en el seguro o en el Fondo Central de Previsión solo era un fideicomisario, y tenía que devolver los fondos del seguro al caudal hereditario para su distribución de acuerdo con el *faraidh*.

16.22 El Consejo Religioso Islámico de Singapur ha brindado apoyo en tres conferencias organizadas por la Asociación Musulmana de Planificación Financiera (véase el anexo M). En estas conferencias se trató sobre las desigualdades percibidas en relación con la ley islámica y se hizo hincapié en los instrumentos de planificación de la riqueza islámica que, entre otras cosas, aumentan la protección y los beneficios de las mujeres musulmanas.

Artículo 16, párrafo 2

16.23 La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán se modificó en 2008 para aumentar la edad mínima de matrimonio para los musulmanes de ambos sexos de los 16 a los 18 años, en consonancia con el ordenamiento jurídico de inspiración romanista. La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán solo permite el matrimonio de una mujer menor de 18 años en circunstancias especiales y con la autorización del *Kadi*. Estos matrimonios son una excepción, y su número se ha reducido en un 38%, pasando de 29 en 2009 a 18 en 2014.

16.24 El Gobierno, en colaboración con organizaciones musulmanas malayas, sigue insistiendo activamente en las consecuencias adversas de contraer matrimonio a tan temprana edad mediante programas de educación pública.

Elección de jurisdicción entre el Tribunal Islámico y el Tribunal de Familia³¹

16.25 Singapur toma nota de la preocupación manifestada por el Comité en el párrafo 15 de las observaciones finales. Es preciso observar que, desde 1999, las mujeres y los hombres musulmanes pueden optar por resolver algunos asuntos en el Tribunal de Familia en vez de en el Tribunal Islámico.

16.26 Por ejemplo, si una mujer musulmana desea resolver asuntos relacionados con un divorcio (la custodia de los hijos, la venta o la división de los bienes), puede recurrir a cualquiera de los dos tribunales. Si la mujer opta por resolverlos ante el Tribunal de Familia, puede pedir autorización al Tribunal Islámico a tal fin. La obligación de pedir autorización se aplica por igual a los hombres y a las mujeres musulmanas, salvo que ambos cónyuges estén de acuerdo en resolver sus asuntos en el Tribunal de Familia.

³⁰ Transmisión o donación que surte efectos en vida del titular de la póliza.

³¹ El Tribunal de Familia forma parte de los tribunales de justicia familiar.

16.27 También se modificó la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán para facilitar a las mujeres musulmanas la ejecución de las sentencias dictadas por el Tribunal Islámico, que ya no tienen que ser registradas en un tribunal de distrito antes de tener fuerza ejecutiva. Al igual que las mujeres no musulmanas, las mujeres musulmanas pueden también interponer procedimiento ejecutivo, sin trámite de registro previo, ante el Tribunal de Familia.

16.28 Las partes agraviadas pueden presentar una demanda ante el Tribunal de Familia por incumplimiento de las sentencias del Tribunal Islámico, que es delito, y si el infractor es declarado culpable se le puede imponer una pena de prisión de hasta seis meses.

Mayor conciencia sobre las cuestiones de género

16.29 Las mujeres musulmanas están asumiendo cargos importantes en la comunidad musulmana (véase el anexo N). El Consejo Religioso Islámico de Singapur sigue atendiendo las necesidades de las mujeres a través de consultas y colaboraciones con agrupaciones de mujeres. El Consejo también aumenta el interés y amplía el diálogo sobre las cuestiones de género en el islam mediante eventos y programas (véase el anexo M). Con estos eventos se pretende fomentar una mentalidad reformista entre los líderes religiosos sobre las relaciones de género, con base en los puntos islámicos de referencia.

Mayor apoyo a las familias de Singapur con cónyuges extranjeros

16.30 El Gobierno reconoce las necesidades singulares de los cónyuges extranjeros y de sus familias, y su deseo de formar familias estables y contribuir al desarrollo de Singapur. Se han introducido medidas para ayudar a los cónyuges extranjeros, que suelen ser mujeres, a establecerse en Singapur con sus familias.

16.31 A los cónyuges extranjeros de ciudadanos de Singapur normalmente se les concede, en primer lugar, un permiso de visita de larga duración con validez de un año. En enero de 2015, se mejoró el proceso para la obtención del permiso de visita de larga duración y ahora ofrece a los nacionales de Singapur y a sus parejas extranjeras información más clara, antes del matrimonio, sobre los requisitos necesarios para que los cónyuges extranjeros puedan obtener el permiso de visita de larga duración. Antes, recibían esta información después del matrimonio, cuando solicitaban el permiso de visita de larga duración. Esta mejora ayuda a las parejas a tomar decisiones más informadas y a planificar mejor su futuro, puesto que tienen información más clara y previa al matrimonio.

16.32 El Gobierno necesita tiempo para determinar que el matrimonio es estable antes de considerar la posibilidad de otorgar un estatus migratorio de más largo plazo como la residencia permanente y la ciudadanía a los cónyuges extranjeros. Entre los factores a considerar cabe mencionar la duración del matrimonio, si la pareja tiene o no hijos y la capacidad financiera del cónyuge singapurense para mantener a la familia. Estos criterios se aplican por igual a hombres y mujeres.

16.33 Además, Singapur introdujo las medidas señaladas en el párrafo 16.34 para reducir la incertidumbre respecto a la permanencia de los cónyuges extranjeros en el país.

16.34 En abril de 2012, el Gobierno creó un nuevo permiso de visita de larga duración ampliado para brindar mayor apoyo a las familias de Singapur con cónyuges extranjeros. El permiso de visita de larga duración ampliado tiene una validez de 3 años desde su primera expedición y de 5 años tras su renovación. Los titulares de un permiso de visita de larga duración ampliado tienen derecho a los mismos subsidios de atención médica para asistencia hospitalaria en los hospitales públicos que los residentes permanentes. Pueden solicitar un permiso de visita de larga duración ampliado los cónyuges extranjeros que tengan al menos un hijo nacido en Singapur. Para los que no lo tengan, el Gobierno estudiará otros factores, como la duración del matrimonio, y en general considerarán más favorablemente a los que hayan estado casados durante al menos tres años.

16.35 Los cónyuges extranjeros que tengan un permiso de visita de larga duración o un permiso de visita de larga duración ampliado solo necesitan una carta de consentimiento del Ministerio de Trabajo para poder trabajar en Singapur. Sus empleadores no están obligados a pagar las cuotas y los impuestos por contratación de empleados extranjeros, a diferencia de los empleadores que contratan a titulares de permisos de trabajo. Esto facilita el empleo de los cónyuges extranjeros y les coloca en pie de igualdad con los residentes permanentes y con los titulares de pases de trabajo, cuyos empleadores tampoco están sujetos a restricciones e impuestos.

16.36 En diciembre de 2014, se puso en marcha el Curso de Preparación para el Matrimonio y el Programa de Apoyo al Matrimonio. Ambos ayudan a las parejas a entender las cuestiones interculturales de su matrimonio para que puedan crear unos cimientos sólidos, y ayudan a los cónyuges extranjeros a establecerse en Singapur. El Programa de Apoyo al Matrimonio enseña también el idioma a nivel de conversación a los cónyuges extranjeros y les orienta sobre formas de buscar oportunidades de empleo. Los voluntarios reciben formación para acompañar y asistir a estas parejas.

Parte VI

Artículo 24: Compromiso de los Estados partes

Violencia contra la mujer

24.1 Singapur no tolera ninguna forma de violencia contra la mujer y combate dicha violencia mediante una estrategia de cuatro vías:

i) Un sólido marco legislativo

24.2 Conforme a la *Carta de la Mujer*, las víctimas de violencia doméstica pueden pedir al tribunal una orden de protección personal, un mandamiento urgente contra el esposo violento o una orden de alejamiento³². El incumplimiento de cualquiera de estas órdenes es un delito penal.

³² Una orden de protección personal prohíbe al demandado cometer actos de violencia doméstica contra la demandante. Puede concederse con carácter urgente (mandamiento urgente) si el tribunal considera que existe un peligro inminente de que se cometa contra la demandante un acto de violencia doméstica, incluso antes de que el demandado haya recibido la notificación. Una orden de alejamiento prohíbe al demandado entrar en casa de la demandante.

24.3 El tribunal puede también ordenar al autor de los actos de violencia, a la víctima o a los miembros de la familia que asistan a un programa obligatorio de orientación. El programa tiene por objeto rehabilitar a los autores y apoyar y proteger a las víctimas y a sus hijos frente a la violencia.

24.4 La violencia contra la mujer, dentro y fuera del contexto familiar, está también contemplada en el *Código Penal*, que tipifica como delitos los actos que causan la muerte y lesiones físicas, las agresiones, los delitos sexuales y la reclusión ilícita; y aquellos en los que se utilizan palabras o gestos que pretenden insultar al pudor de la mujer. Estos delitos suelen conllevar duras penas para disuadir a los delincuentes y expresar la enérgica condena de dichos actos por parte de la sociedad. En respuesta al párrafo 24 e) de las observaciones finales, en el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar se publican algunos datos desglosados por sexo sobre la violencia contra la mujer (véase el [anexo O](#)).

24.5 Véase el [artículo 11](#) para obtener más información sobre la nueva *Ley de Protección contra el Acoso*.

ii) [Enfoque de múltiples interesados](#)

24.6 Singapur creó el Grupo de Diálogo sobre la Violencia Doméstica en 2001, que depende conjuntamente del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y de la Policía de Singapur. El Grupo está compuesto por los tribunales de justicia familiar, el Servicio de Prisiones de Singapur, el Ministerio de Salud, el Ministerio de Educación, los Presidentes de los Grupos de Trabajo Regionales sobre Violencia Doméstica (véase más adelante), el Consejo Nacional del Servicio Social³³ y los organismos de servicios sociales. Es un grupo de planificación de políticas estratégicas que facilita los procesos de trabajo entre los distintos organismos que prestan servicios a las familias afectadas por la violencia. También coordina las actividades de educación pública y establece nuevos ámbitos de colaboración en relación con la violencia doméstica. Entre los servicios prestados a las familias afectadas por la violencia están los teléfonos de asistencia, los centros de acogida para casos de crisis para las mujeres y sus hijos, la atención médica, la orientación, la traducción, centros u hogares de acogida para los niños y otros servicios de apoyo. Se cumple así lo dispuesto en el párrafo 24 d) de las observaciones finales sobre proporcionar asistencia y protección adecuadas a las mujeres víctimas de la violencia (véase el [anexo P](#)).

24.7 Desde 2003, seis Grupos de Trabajo Regionales sobre Violencia Doméstica, dirigidos por organizaciones no gubernamentales, vienen aprovechando la energía comunitaria para planificar y emprender actividades conjuntas a nivel regional. Con estas actividades se pretende crear mayor conciencia sobre la violencia doméstica, examinar nuevas tendencias a nivel popular y buscar nuevos medios de ayudar a las familias afectadas por la violencia. En los Grupos de Trabajo hay hospitales, la Policía de Singapur, centros de acogida para casos de crisis, organismos de servicios sociales y Centros de Servicios para la Familia. Los Grupos de Trabajo informan además al Grupo de Diálogo sobre las deficiencias encontradas en la prestación de los servicios a las familias afectadas por la violencia.

³³ Órgano que agrupa a los organismos de servicios sociales de Singapur.

24.8 Creado en 1996, el Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica ofrece a las víctimas la posibilidad de acudir a distintos puntos para obtener ayuda. Este sistema enlaza a la policía, las prisiones, los hospitales, los Centros de Servicios para la Familia, los tribunales de justicia familiar y el Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar para lograr una colaboración más estrecha y formar redes de contactos, garantizando que los organismos tengan claras sus funciones y la tramitación de los casos.

iii) Formación y competencia profesional

24.9 El manual titulado *Integrated Management of Family Violence in Singapore* establece unas pautas comunes para los organismos sobre cómo tramitar los casos de violencia doméstica. El manual establece el protocolo, los procedimientos, las funciones y las responsabilidades de cada uno de los organismos del Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica. Los organismos revisan continuamente el manual para garantizar la idoneidad y la calidad de la asistencia.

24.10 El Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y la Policía de Singapur organizan conjuntamente todos los años el simposio del Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica para reforzar la colaboración entre los organismos y aprender las mejores prácticas de cada uno.

24.11 Los funcionarios judiciales de los tribunales de justicia familiar tienen una amplia experiencia en los ámbitos de su competencia, incluida la aplicación de las leyes sobre la violencia contra la mujer. Además, reciben una amplia y continua formación judicial y apoyo a la gestión de conocimientos.

24.12 Cuentan con el apoyo de un grupo de psicólogos, asistentes sociales y asesores capacitados que brindan asesoramiento inmediato y demás apoyo necesario a las víctimas de la violencia doméstica. Estos psicólogos, asistentes sociales y asesores asisten también a cursos de formación continua y son objeto de supervisión periódica.

24.13 Los agentes de policía reciben formación para actuar de forma sensible al trauma que sufren las víctimas, y tienen directrices especiales de actuación para ayudar a las víctimas en peligro. Los casos probados son enjuiciados y las víctimas son remitidas a los servicios de orientación o a los trabajadores sociales médicos, que les prestan la asistencia necesaria.

24.14 El enfoque de Singapur del tratamiento de las víctimas de violencia doméstica descrito anteriormente en los párrafos 24.11 a 24.13 está en consonancia con la recomendación expresada en el párrafo 24 b) de las observaciones finales relativa a impartir formación obligatoria a los jueces, los fiscales y los agentes de policía encargados de los casos de violencia contra la mujer.

iv) Educación y sensibilización públicas

24.15 Los organismos del Grupo de Diálogo y los Grupos de Trabajo emprenden todos los años iniciativas de educación pública sobre violencia doméstica. Con dichas iniciativas se pretende crear conciencia sobre la violencia doméstica y fomentar la petición de ayuda por parte de las víctimas, lo que está en consonancia con la recomendación expresada en el párrafo 24 c) de las observaciones finales. El Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica organiza también presentaciones itinerantes todos los años para promover esta formación.

24.16 Las comunidades y las organizaciones pueden también pedir apoyo financiero, con arreglo al Plan de Financiación de las Iniciativas de Educación Pública Orientadas a Empoderar a las Familias que se Enfrentan a Múltiples Factores de Estrés, en sus actividades de educación pública y divulgación (véase el [anexo Q](#)).

Iniciativas regionales

24.17 Como miembro de la Comisión de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños, Singapur adoptó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y la Eliminación de la Violencia contra los Niños en la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental en octubre de 2013, recalando así su compromiso con la eliminación de la violencia contra las mujeres y los niños.

24.18 Además, Singapur lleva la iniciativa, en el seno de la Comisión de la ASEAN sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños, de crear la Red de Organismos de Servicios Sociales de la Comisión. La Red facilita la capacitación y la colaboración de los organismos de servicios sociales entre los Estados miembros de la ASEAN en los ámbitos de prevención, protección y ayuda a las víctimas de la violencia contra las mujeres y los niños.

24.19 Además, Singapur impartió, en abril de 2014, un curso de formación de tres días para asistentes sociales de la ASEAN que trabajan en primera línea con mujeres y niños víctimas de la violencia. Este curso brindó a los participantes una plataforma para debatir sobre los indicios y los síntomas de la violencia y el maltrato en el seno de la familia, determinar las repercusiones para los responsables, las víctimas y los testigos, y conocer los distintos modelos de intervención para garantizar la seguridad de las familias y de los asistentes sociales.

Violación conyugal

24.20 El Código Penal se modificó en febrero de 2008 para tipificar como delito el hecho de que el marido mantenga relaciones sexuales no consentidas con su esposa, en determinadas circunstancias, en caso de que esté probada la ruptura de su relación marital (véase el [anexo R](#)). Esto constituye una señal clara de que la esposa ha retirado su consentimiento a mantener relaciones conyugales y esta modificación brinda la necesaria protección a las mujeres en esta situación.

24.21 En respuesta a lo dispuesto en el párrafo 24 a) de las observaciones finales, Singapur seguirá revisando activamente las leyes aplicables en el país en materia de violación conyugal.