



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

Distr. general
19 de julio de 2017
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

68° período de sesiones

23 de octubre a 17 de noviembre de 2017

Tema 4 del programa provisional

**Examen de los informes presentados por los Estados
partes en virtud del artículo 18 de la Convención
sobre la Eliminación de Todas las Formas de
Discriminación contra la Mujer**

Lista de cuestiones y preguntas relativa al quinto informe periódico de Singapur

Adición

Respuestas de Singapur*

[Fecha de recepción: 18 de julio de 2017]

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

* El presente documento se publica sin revisión editorial.



Marco constitucional y legislativo

Respuesta a las preguntas planteadas en los párrafos 1 y 2 de la lista de cuestiones

1. El artículo 12 1) de la Constitución de Singapur consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley y dispone expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a recibir la misma protección en virtud de ella”. Este principio engloba y reafirma en general el ideal de no discriminación de la mujer en los sectores tanto público como privado.

2. Toda mujer que considere que la legislación o las decisiones ejecutivas le otorgan un trato desigual por razón de su género puede llevar el asunto ante los tribunales. Además, cualquier mujer perjudicada por alguna disposición jurídica presuntamente discriminatoria contra las mujeres puede también recurrir a los tribunales para solicitar la revisión judicial de dicha legislación aduciendo su inconstitucionalidad y su incumplimiento de lo dispuesto en el artículo 12 1) de la Constitución en relación con la igualdad. A partir de ese momento, los tribunales deberán pronunciarse al respecto.

3. Existen asimismo otros mecanismos (por ejemplo, dentro de los organismos gubernamentales, el Parlamento y los medios de comunicación) para examinar las denuncias individuales de actos de discriminación por razón de género. Hasta la fecha, no se ha recibido ninguna queja por insuficiencia de canales de denuncia. No obstante, Singapur proseguirá su labor de seguimiento y análisis de la necesidad de establecer más canales de este tipo.

4. Aparte de las disposiciones contempladas en la Constitución del país, existen leyes específicas que protegen los derechos de la mujer en determinadas esferas, como la Ley de Empleo, la Carta de la Mujer, la Ley relativa a la Infancia y la Juventud y el Código Penal. Desde 2009 hasta la fecha, Singapur ha promulgado varias leyes que reafirman y hacen efectivas las obligaciones adquiridas por el país en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDCM). Entre ellas, cabe incluir la Ley de Protección contra el Acoso, la Ley de Prevención de la Trata de Personas y la Ley de Justicia Familiar. Las mujeres pueden denunciar las vulneraciones de derechos ante las autoridades competentes, que examinarán las denuncias y adoptarán las medidas necesarias para hacer cumplir la ley como corresponda. La víctima afectada, o bien otra persona en su nombre, puede presentar también una denuncia ante la policía.

5. A continuación se incluye una lista no exhaustiva de instrumentos jurídicos con el fin de ampliar información sobre la aplicación de disposiciones en virtud del marco legislativo del país relativo a la protección jurídica a disposición de las mujeres:

a) **Ley de Empleo.** La Ley de Empleo protege los derechos de las empleadas durante el embarazo y el período de disfrute de la licencia de maternidad. Por ejemplo, otorga a las empleadas el derecho a acogerse a dicha licencia y prohíbe su despido mientras estén disfrutándola. Las trabajadoras que consideren haber sido despedidas injustamente pueden presentar un recurso ante el Ministerio de Trabajo. Si el despido de la empleada en cuestión no está justificado suficientemente, tal Ministerio podrá ordenar la reincorporación de la trabajadora o el pago de una indemnización a esta. Entre 2012 y 2016, el Ministerio de Trabajo atendió un promedio de unos 70 casos anuales de empleadas que consideraban haber sido despedidas injustamente durante su embarazo o mientras se encontraban disfrutando de la licencia de maternidad.

b) **Ley de Protección contra el Acoso.** La Ley de Protección contra el Acoso establece un marco jurídico en relación con las normas de comportamiento socialmente aceptable tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Sus disposiciones abarcan una amplia gama de conductas, entre ellas, el ciberacoso, el hostigamiento criminal y el acoso sexual. Durante el período transcurrido desde su entrada en vigor (en noviembre de 2014) hasta el 31 de mayo de 2017, el 50% de las demandas presentadas ante los tribunales estatales por víctimas de acoso sexual, en el lugar de trabajo y a través de Internet fueron interpuestas por mujeres.

c) **Carta de la Mujer.** Cualquiera de los contrayentes de un matrimonio oficiado con arreglo a lo dispuesto en la Carta de la Mujer puede presentar una solicitud de divorcio por motivo de ruptura matrimonial irreparable. En 2016 se registraron 6.301 solicitudes de divorcio, de las cuales 3.767 fueron presentadas por mujeres. Además, en virtud de lo dispuesto en la Carta de la Mujer, los tribunales pueden ordenar al marido o exmarido a pagar a su esposa o exesposa un subsidio mensual o una suma fija en concepto de manutención del cónyuge o de los hijos, previa demanda de la esposa o exesposa y demostración de que el marido o exmarido ha incumplido su obligación de proporcionar una manutención razonable. En 2016, se registraron 1.376 demandas de este tipo presentadas por mujeres¹.

d) **Ley de Prevención de la Trata de Personas.** La Ley de Prevención de la Trata de Personas constituye la principal ley de Singapur contra este delito. Desde su entrada en vigor (en marzo de 2015) hasta el 31 de mayo de 2017, se incoaron ocho causas en virtud de dicha Ley por delitos de trata de personas con fines de explotación sexual y laboral.

6. Para enjuiciar los casos de maltrato, las autoridades pueden basarse también en lo contemplado en otras leyes, como el Código Penal, la Ley relativa a la Infancia y la Juventud y la legislación laboral, por ejemplo, la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros y la Ley sobre las Agencias de Empleo.

7. Los jueces y funcionarios judiciales del Tribunal Supremo, los tribunales estatales y los tribunales de justicia familiar del país reciben formación a través de la Escuela Judicial de Singapur. Dicha formación abarca la adquisición de conocimientos y competencias que capaciten a tales profesionales para tratar con delicadeza y de manera adecuada los casos relativos a las mujeres, las relaciones y

¹ Se registraron también otras 2.609 demandas presentadas por mujeres para exigir el cumplimiento de las obligaciones de manutención por parte de sus maridos o exmaridos.

las cuestiones familiares. Por ejemplo, en 2016, la Escuela Judicial de Singapur organizó una serie de cursos sobre temas abordados en la CEDCM en relación con la violencia familiar y la atención a las víctimas infantiles, entre los que cabe mencionar los siguientes cursos: “Violencia familiar y comunicación con la policía”, “Técnicas de entrevista a menores ante los tribunales”, “Cuestiones internacionales sobre el derecho de familia” y “Priorización del bienestar infantil”. En 2017, se ha celebrado un curso sobre el tema “Aplicación de los tratados de derechos humanos en los Estados dualistas”, en el que se han abordado específicamente las disposiciones de tres tratados de las Naciones Unidas: la CEDCM, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los Derechos del Niño.

8. Asimismo, se imparten programas de formación sobre la CEDCM a los abogados. Por ejemplo, la Academia de Derecho de Singapur colaboró en 2016 con la Escuela de Políticas Públicas Lee Kuan Yew y la Embajada de los Estados Unidos de América en la organización de un seminario sobre el tema “La equidad de género y el estado de derecho”. Este seminario contó con la acreditación de la mencionada Academia, lo que permitía a los abogados obtener puntos de desarrollo profesional continuo². La Academia de Derecho de Singapur tiene previsto también impartir cursos de formación práctica que ayuden a los profesionales del derecho de familia a interactuar con clientes vulnerables, como las víctimas de la violencia contra el cónyuge.

9. Todos los agentes de policía reciben capacitación en atención a las víctimas de delitos en general como parte de su formación policial básica. Se sensibiliza a los agentes sobre la vulnerabilidad de las víctimas de delitos sexuales y se les enseña a dispensar un trato atento a las víctimas de todo tipo de delitos, en particular a las mujeres. Esta formación abarca la asistencia a cursos donde se enseñan a los agentes principios básicos de atención a las víctimas (aspectos emocionales y relativos a la seguridad y la información). También se proporciona capacitación a un grupo especializado de fiscales en atención de casos de violencia contra las mujeres y las niñas. Los agentes de policía y los fiscales reciben formación asimismo en el empleo de las técnicas adecuadas al entrevistar a las víctimas de delitos sexuales. Además, asisten a conferencias a cargo de expertos internacionales para conocer las mejores prácticas de tales expertos y sus homólogos. Los fiscales realizan también periódicamente cursos de formación en el extranjero sobre el enjuiciamiento de la violencia de género (entre ellos, los organizados por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito), a fin de garantizar que su actuación esté en consonancia con las mejores prácticas de todo el mundo.

² El cumplimiento de los requisitos de desarrollo profesional continuo es obligatorio para todos los abogados en ejercicio de Singapur.

Reservas

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 3 de la lista de cuestiones

10. La aplicación del derecho musulmán en la práctica varía entre los diversos países. En el contexto interno de Singapur, el Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur) es el órgano encargado de seguir la evolución del derecho musulmán. El Comité de Fetuas³ de dicho Consejo se reúne periódicamente para tratar distintos aspectos del derecho musulmán, analizar las prácticas vigentes y recomendar nuevas medidas que mantengan el carácter progresista de las prácticas religiosas.

11. La protección de las mujeres musulmanas viene garantizada precisamente por la aplicación de un derecho musulmán de carácter progresista. Este enfoque es el que permitió a Singapur la retirada parcial de las reservas a los artículos 2 y 16 en 2011. El Gobierno de Singapur está decidido a llevar a cabo un proceso de examen continuo y seguirá realizando estudios comparativos sobre la evolución del derecho islámico en otros países musulmanes, a fin de mejorar y perfeccionar la administración del derecho musulmán en Singapur.

Matrimonio y relaciones familiares

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 22 de la lista de cuestiones

12. La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán se examina periódicamente para mantener su carácter progresista. Aunque dicha Ley exige a la mujer la obtención del permiso de un valí (tutor legal) para poder contraer matrimonio, el cadí (funcionario religioso nombrado por el Presidente de Singapur para officiar matrimonios musulmanes) podrá officiarlo aun sin el consentimiento del valí si considera que los motivos por los que este se niega a acceder a la celebración de dicho matrimonio son insuficientes. El Registro de Matrimonios Musulmanes trata de incorporar en sus procedimientos administrativos el derecho de la mujer a que se escuche su opinión con respecto al requisito del permiso del valí. Los motivos que las mujeres pueden esgrimir como fundamento de su solicitud de divorcio son muy variados y, entre ellos, existen algunos que les atañen exclusivamente a ellas. Por ejemplo, las mujeres pueden solicitar el divorcio con arreglo a alguna de las siguientes figuras: *taklik* (divorcio condicionado al cumplimiento de determinados requisitos), *fasakh* (disolución judicial) y *khuluk* (liberación previo pago).

³ Órgano independiente constituido por eruditos musulmanes designados por el Presidente de Singapur cuya función es deliberar sobre las cuestiones que afectan a la administración del derecho musulmán.

13. En 2010 y 2012, se dictaron fetuas sobre la Caja Central de Previsión y la designación de beneficiarios de seguros, respectivamente. Dichas fetuas permiten al marido designar a su esposa como beneficiaria única, lo que otorga a esta el derecho a cobrar el importe completo de la indemnización tras el fallecimiento de aquel. Anteriormente, este tipo de designaciones se habrían considerado nulas, ya que la esposa tendría la obligación de reintegrar el dinero al patrimonio del marido para su distribución con arreglo al derecho sucesorio musulmán. Además, se dictó una fetua en 2016 por la que se excluían del ámbito de aplicación del derecho musulmán los fondos fiduciarios creados en beneficio de personas dependientes con discapacidad física o mental. Ello permite que las personas dependientes con necesidades especiales, sea cual sea su género, reciban la misma parte de la herencia que sus hermanos, incluidos los hermanos varones.

14. Pese a que la poligamia es una figura contemplada en la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán, los matrimonios polígamos representaron solo el 0,2%⁴ de los matrimonios musulmanes registrados en Singapur durante 2016, lo que supuso una disminución con respecto al 0,4% registrado en 2010. El Registro de Matrimonios Musulmanes examina rigurosamente todas las solicitudes de matrimonios polígamos. Solo se permite tomar una segunda esposa a aquellos solicitantes considerados capaces de cumplir con los estrictos requisitos exigidos. Asimismo, la primera esposa puede exponer sus objeciones al segundo matrimonio ante el Registro de Matrimonios Musulmanes. Si se aprueba la solicitud y la primera esposa no está de acuerdo con la decisión del Registro, esta puede interponer un recurso ante la Junta de Apelación.

15. Por lo que respecta al matrimonio de niñas menores de 18 años, la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán permite a estas contraer matrimonio únicamente en determinadas circunstancias y exclusivamente con el consentimiento del *cađi*. En la práctica, las solicitudes de matrimonios de este tipo constituyen una excepción y, en 2016, las que obtuvieron la correspondiente aprobación solo constituían un 0,4% de los matrimonios musulmanes registrados ese año en Singapur, cifra inferior al 0,8% registrado en 2010. El Gobierno, en colaboración con las organizaciones musulmanas malayas, sigue desarrollando una labor activa orientada a poner de relieve, mediante iniciativas de educación pública, las consecuencias negativas de contraer matrimonio a una edad tan temprana. A partir de 2018, los programas de preparación para el matrimonio tendrán carácter obligatorio para las parejas en las que al menos uno de los contrayentes sea menor de 21 años. Confiamos en que la continuidad de las campañas de educación pública permita seguir avanzando en esta materia.

⁴ En 2016 se contabilizaron 13 matrimonios polígamos entre el total de 5.954 matrimonios musulmanes inscritos en el Registro de Matrimonios Musulmanes, cifra inferior a los 18 matrimonios de este tipo registrados entre el total de 4.133 matrimonios inscritos en 2010.

Acceso a la justicia

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 4 de la lista de cuestiones

16. La Ley de Prevención de la Trata de Personas entró en vigor en marzo de 2015. Dicha Ley ha implantado un régimen específico de protección y apoyo a las víctimas de la trata, así como de incentivación de la denuncia de este tipo de delitos. También se han puesto en marcha medidas de protección en virtud de otras leyes, como el Código Penal, la Carta de la Mujer y la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. El Gobierno es consciente de la ansiedad y la situación penosa que sufren las víctimas de esta práctica. A menos que existan motivos de peso, no se enjuicia a tales víctimas por actos que se ven obligadas a cometer como consecuencia directa de su condición de víctimas de la trata. El Equipo Interinstitucional de Tareas sobre la Trata de Personas financia asimismo la labor de los centros de acogida que facilitan protección a las víctimas y les prestan servicios de alojamiento, atención médica, orientación y traducción. Singapur facilitará el regreso de aquellas víctimas de la trata que deseen volver a su hogar. El Equipo Interinstitucional de Tareas ha puesto en marcha asimismo una amplia gama de medidas de apoyo adicionales que se adaptan a las necesidades de las víctimas. Por ejemplo, se facilita, en la medida de lo posible, la colocación de aquellas víctimas que deseen y puedan trabajar en empleos adecuados en Singapur. Ello les permite mantener un trabajo remunerado y seguir percibiendo ingresos.

17. Las personas con escasos recursos, independientemente de su género, reciben asistencia jurídica a través de mecanismos como los planes de asistencia jurídica financiados por el Gobierno y las iniciativas de la Sociedad de Derecho de Singapur y diversas organizaciones benéficas y de voluntariado. El Ministerio de Justicia revisa periódicamente el proceso de comprobación de los medios de vida para la prestación de asistencia jurídica financiada por el Gobierno, con el fin de garantizar que las personas que no puedan permitirse contratar a un abogado accedan de todos modos a servicios de asesoramiento jurídico o representación legal. Los beneficiarios de los planes de asistencia jurídica financiada por el Gobierno no están obligados a abonar las tasas judiciales. La Oficina de Asistencia Jurídica colabora estrechamente con otros asociados como el Centro de Justicia Comunitaria, los Centros de Servicios de Atención Familiar, las Oficinas de Servicios Sociales, y las organizaciones benéficas y de voluntariado para que conozcan los servicios de la Oficina y puedan remitirle los casos de aquellos usuarios que necesiten asistencia jurídica. A la inversa, la Oficina remite en caso necesario a los solicitantes de asistencia jurídica a estos organismos asociados a fin de que las personas vulnerables que requieran asistencia social no jurídica puedan obtener la correspondiente ayuda.

18. La información y las políticas relativas a las mujeres están publicadas en los sitios web de los diversos ministerios, a fin de concienciarlas sobre sus derechos y capacitarlas para hacer uso de los recursos legales. Por ejemplo, el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar⁵ contiene información sobre la CEDCM, la Carta de la Mujer y los planes, la asistencia y los recursos a disposición de las mujeres.

19. Para conmemorar en 2015 el 20º aniversario de la adhesión de Singapur a la CEDCM, la Oficina para el Desarrollo de la Mujer elaboró un folleto con información sobre la legislación fundamental de protección de las mujeres, así como sobre las iniciativas y políticas gubernamentales en apoyo de estas. El folleto se distribuyó entre las agrupaciones de mujeres y se publicó también en el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar⁶.

20. El Ministerio de Trabajo, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur publicaron conjuntamente, en diciembre de 2015, la Guía para la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo, en la que se incluye información sobre la Ley de Protección contra el Acoso para concienciar a los empleadores y los empleados acerca de las soluciones jurídicas contempladas en dicha Ley contra el acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual en este entorno. Dicha Guía se halla publicada en el sitio web del Ministerio de Trabajo⁷.

21. También existen campañas públicas de sensibilización sobre las cuestiones que afectan a las mujeres. Por ejemplo, el Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar puso en marcha en noviembre de 2016 una campaña de tres años de duración titulada “Rompe el Silencio: contra la Violencia Familiar”, con el fin de revitalizar y continuar la labor de concienciación sobre este tipo de violencia. Durante los próximos tres años, dicho Ministerio colaborará estrechamente con la comunidad y las empresas asociadas para fomentar la conciencia sobre la violencia en la familia. La campaña abarca eventos comunitarios itinerantes y actividades paralelas que proporcionan información y recursos de apoyo a las víctimas de la violencia y dotan a los testigos de las competencias necesarias para intervenir en su ayuda.

⁵ Accesible a través de <https://www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/Pages/default.aspx>.

⁶ Accesible a través de [https://www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/International-and-Local-Events-on-Women/Documents/MSF%20Brochure_low%20res%20FA%20\(2\).pdf](https://www.msf.gov.sg/policies/Women-Celebrating-Women/International-and-Local-Events-on-Women/Documents/MSF%20Brochure_low%20res%20FA%20(2).pdf).

⁷ Accesible a través de <http://www.mom.gov.sg/newsroom/press-releases/2015/1223-tripartite-advisory-on-managing-workplace-harassment>.

Trata y explotación de la prostitución

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 11 de la lista de cuestiones

22. Desde la promulgación de la Ley de Prevención de la Trata de Personas en marzo de 2015 hasta diciembre de 2016, la Fuerza de Policía de Singapur investigó 70 presuntos casos de trata de personas con fines de explotación sexual y el Ministerio de Trabajo hizo lo propio con 68 presuntos casos de trata de personas con fines de explotación laboral. A fecha de mayo de 2017, se habían enjuiciado ocho casos en virtud de lo dispuesto en dicha Ley.

23. El marco de atención a la víctima vigente en el país abarca una serie de medidas jurídicas y administrativas.

24. Con respecto a las medidas jurídicas, en la Ley de Prevención de la Trata de Personas se contemplan disposiciones que permiten a los tribunales ordenar que los procesos relativos a delitos de explotación sexual se celebren a puerta cerrada. Esta medida es obligatoria cuando la víctima en cuestión es un menor. Además, está prevista la aplicación de la orden de reserva en todos los casos de explotación sexual. Nadie podrá publicar nombres, direcciones o fotografías de las víctimas de la trata inmersas en tales procesos ni realizar cualquier otro acto que pueda conllevar su identificación. Estas medidas evitan que se dé a conocer la identidad de las víctimas y les infunden confianza a la hora de testificar.

25. En cuanto a las medidas administrativas, cabe señalar que las víctimas de la trata tienen a su disposición una amplia gama de servicios, entre los que se incluyen servicios de alojamiento temporal, suministro de alimentos, orientación, atención médica y empleo temporal. Ello se debe a que cada caso de trata de personas es diferente, lo que exige una evaluación profesional para determinar las necesidades de cada víctima. En función de dicha evaluación, se podrán poner en marcha las medidas de apoyo necesarias y adaptarlas a las circunstancias. Este enfoque está contemplado en el artículo 19 de la Ley de Prevención de la Trata de Personas, que faculta al Director de Bienestar Social (o a cualquier persona autorizada por este) para proporcionar a las víctimas de la trata toda la asistencia viable y necesaria de este tipo. Las víctimas pueden obtener permisos especiales en determinados supuestos para permanecer en Singapur durante la tramitación de sus causas. Aquellas que actúen como testigos de cargo pueden también acogerse al Plan de Empleo Temporal mientras se investigan sus casos.

26. A raíz de los resultados del Plan de Acción Nacional 2012-2015, el Equipo Interinstitucional de Tareas sobre la Trata de Personas diseñó la nueva Estrategia Nacional contra la Trata de Personas, que se puso en marcha en marzo de 2016. La Estrategia Nacional parte de la labor fundacional realizada en el marco del Plan de Acción Nacional y describe la orientación a largo plazo de los esfuerzos de las partes interesadas encaminados a solucionar los problemas relacionados con la trata. Las principales metodologías y los resultados finales deseados que se contemplan en la Estrategia Nacional son los siguientes:

- **Prevención:** Concienciación de la población sobre la gravedad de los delitos de trata de personas para que colabore activamente en la aplicación de medidas orientadas a prevenir, combatir y eliminar esta práctica; formación adecuada de los funcionarios gubernamentales y las partes interesadas y aumento de su competencia y profesionalidad para la detección y la gestión de los casos de trata de personas.
- **Enjuiciamiento:** Existencia de un sistema integral y eficaz de justicia penal contra la trata de personas que lleve a cabo investigaciones exhaustivas y enjuicie a todos los presuntos autores de delitos de trata o explotación de las víctimas.
- **Protección:** Existencia de un marco adecuado de apoyo y atención a las víctimas que vele por satisfacer las necesidades de todas las víctimas de la trata.
- **Colaboración:** Creación de un ecosistema sólido formado por partes interesadas tanto nacionales como internacionales que permita una actuación conjunta en todo el territorio de Singapur contra la trata de personas.

Mecanismo nacional encargado del adelanto de la mujer

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 5 de la lista de cuestiones

27. El Gobierno cuenta con dos entidades de supervisión de las cuestiones relacionadas con las mujeres. En primer lugar, está el Comité Interministerial sobre la CEDCM, que adopta un enfoque pangubernamental de la aplicación de dicha Convención en el país. Los miembros⁸ de dicho Comité Interministerial se encargan de vigilar y coordinar la aplicación de las leyes, políticas e iniciativas dentro de los propios organismos a los que pertenecen para garantizar el cumplimiento de las disposiciones de la CEDCM y atender mejor las necesidades de las mujeres. Cualquier caso de discriminación contra la mujer puede abordarse mediante las correspondientes leyes y reglamentos en el ámbito de competencia del organismo pertinente. De existir alguna práctica discriminatoria, el Gobierno adoptaría las medidas necesarias para resolver la situación. En segundo lugar, se halla la Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, que constituye el centro nacional de coordinación de las cuestiones relativas a la mujer y se encarga de brindar apoyo al Comité Interministerial en la aplicación de la CEDCM. Al igual que el resto de las divisiones de dicho Ministerio, la Oficina mencionada está encabezada por un Director y un Director Superior. La Oficina para el Desarrollo de la Mujer formula políticas y efectúa análisis de género para garantizar la aplicación adecuada y oportuna de medidas y disposiciones reglamentarias que tengan en cuenta las cuestiones de género. Para velar por la

⁸ El Comité Interministerial sobre la CEDCM está integrado por funcionarios de los Ministerios responsables de las siguientes esferas: Desarrollo Social y Familiar; Información y Comunicaciones; Cultura, Comunidad y Juventud; Defensa; Educación; Relaciones Exteriores; Salud; Interior; Justicia; Trabajo; y Desarrollo Nacional. También cuenta entre sus miembros con representantes de la Oficina del Fiscal General, el Consejo Religioso Islámico de Singapur y la División de la Función Pública.

ejecución eficaz de las políticas de igualdad de género, se hace uso del poder político, los recursos humanos y financieros y la capacidad del conjunto de los organismos públicos representados en el Comité Interministerial sobre la CEDCM.

28. Todos los ciudadanos gozan de acceso a recursos fundamentales, como la educación, la asistencia sanitaria y la protección social. Aparte de ello, el enfoque de colaboración con las partes interesadas aplicado por el país permite a los ministerios adoptar una perspectiva de género al abordar cuestiones que afectan de manera distinta a mujeres y hombres. Por ejemplo, habida cuenta de las diferencias en las necesidades sanitarias de mujeres y hombres y con el fin de promover la salud y el bienestar de las primeras, se creó el Comité sobre la Salud de la Mujer, que se reformó en 2016 y se ocupará, en adelante, de las cuestiones sanitarias fundamentales que afectan actualmente a las mujeres (por ejemplo, el uso de métodos de diagnóstico del cáncer, la promoción de la salud ósea y la lucha contra la diabetes).

29. Singapur toma nota de la sustitución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El país está decidido a alcanzar igualmente las metas contempladas en estos últimos y considera que los ODS deberían centrarse en lograr mejoras concretas y sustanciales, así como que los países deberían tener libertad para elegir el modo de avanzar hacia su consecución. Singapur utiliza los ODS como punto de referencia para la formulación de sus políticas. Además, la Sección Femenina del Partido de Acción Popular presentó una importante moción en el Parlamento, en abril de 2017, en la que se analizaban las aspiraciones de las mujeres de Singapur con respecto a cuatro esferas generales, a saber: liderazgo e influencia social, empleo y emprendimiento, familia y trabajo asistencial y bienestar económico. La moción fue objeto de un intenso debate parlamentario en cuyo marco 20 diputados en total (tanto hombres como mujeres) hicieron uso de la palabra. Asimismo, varios ministerios informaron sobre sus respectivas iniciativas en apoyo de las mujeres singapurenses. Este debate, que gozó de una amplia cobertura por parte tanto de los medios de comunicación impresos como de los medios sociales, constituye una prueba de la determinación del país con respecto a la consecución del ODS 5, relativo al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas. Por otro lado, Singapur toma nota del papel esencial que desempeña el estado de derecho para alcanzar la igualdad de género y eliminar la discriminación, tal como se destaca en el ODS 16 (meta 16.3). El país está decidido a consolidar el estado de derecho, determinación que se le ha reconocido internacionalmente. Singapur ocupaba el puesto 9 entre los 113 países incluidos en la clasificación elaborada en 2016 por la ONG World Justice Project en función de su índice del estado de derecho⁹. El Banco Mundial situó también al país en el percentil 97 dentro de la dimensión relativa al estado de derecho de la clasificación efectuada según sus indicadores mundiales de gobernabilidad (2015)¹⁰.

⁹ Accesible a través de worldjusticeproject.org/rule-of-law-index.

¹⁰ Accesible a través de info.worldbank.org/governance/wgi/.

Medidas especiales de carácter temporal

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 6 de la lista de cuestiones

30. En agosto de 2014 se creó el Comité de Acción a favor de la Diversidad (CAD), con el fin de aumentar la representación de las mujeres en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur. Dicho Comité está formado por ilustres dirigentes y profesionales de los sectores empresarial, social y público.

31. En virtud de su orientación a los negocios y su excelente conocimiento del entorno empresarial de Singapur, el CAD considera que el aumento sustancial y sostenido de la representación de las mujeres en los consejos de administración pasa por que las empresas valoren las ventajas prácticas que aporta la diversidad en la composición de aquellos, en términos de aumento de la resiliencia y mejora de la toma de decisiones.

32. El enfoque adoptado por el CAD contempla dos vertientes. En primer lugar, el CAD recomendó en agosto de 2016 a la Autoridad Monetaria de Singapur que mejorase su Código de Gobernanza Empresarial y exigiese a las empresas que cotizaban en la Bolsa del país la divulgación de su política sobre diversidad en los consejos de administración (en particular con respecto al género), sus objetivos medibles y sus progresos en el logro de estos. El CAD considera que el aumento de la transparencia y la rendición de cuentas incentivará que las empresas adopten una metodología disciplinada para diversificar la composición de sus consejos de administración. Con posterioridad al planteamiento de las recomendaciones, la Autoridad Monetaria de Singapur constituyó el Consejo de Gobernanza Empresarial, encargado de revisar el correspondiente Código. El Consejo incorporará tales recomendaciones en este examen.

33. En segundo lugar, el CAD adoptó un enfoque de múltiples interesados con el fin de concienciar y promover el cambio. Dicho enfoque abarcaba los siguientes elementos:

a) La publicación, en octubre de 2016, del informe “Women on Boards: Tackling the Issue”, en el que se trataban tanto las conclusiones relativas a los obstáculos para el aumento del número de mujeres en puestos directivos como las posibles soluciones al problema. El informe también incluía entrevistas a representantes de importantes empresas en las que estos opinaban sobre la manera de incrementar y aprovechar mejor la diversidad de género;

b) La identificación de candidatas potenciales a ocupar puestos directivos como parte de los preparativos encaminados a hacer frente al aumento de la demanda de mujeres para formar parte de los consejos de administración;

c) La participación de otros grupos de presión y de la sociedad civil en la promoción del diálogo sobre el incremento de la presencia de mujeres en dichos consejos.

34. El CAD ha establecido una meta de representación de la mujer en los consejos de administración de las empresas que cotizan en la Bolsa de Singapur en la que se contemplan tres niveles de logro (un 20% en 2020, un 25% en 2025 y un 30% en 2030); asimismo, ha pedido a las empresas de mayor tamaño que tomen la iniciativa y actúen como catalizador del cambio. El Ministro para el Desarrollo Social y Familiar anunció esta meta en el Parlamento en abril de 2017, en el transcurso de un debate parlamentario sobre una importante moción presentada ante la Cámara en relación con las aspiraciones de las mujeres de Singapur.

Estereotipos

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 7 de la lista de cuestiones

35. Singapur conciencia a la población sobre las responsabilidades y funciones de los hombres como padres, maridos y miembros de la familia a través de campañas y programas de educación pública.

36. El Gobierno promueve la atención parental conjunta a través de los programas “FamilyMatters@School” llevados a cabo en aproximadamente 300 centros escolares. En concreto, el programa “FamilyMatters@School” dirigido a los progenitores varones los alienta a crear vínculos afectivos con sus hijos, implicarse más en la vida de estos y actuar como modelos de conducta para ellos. El Gobierno colabora también con los asociados de la comunidad para influir en el cambio de percepción del papel asignado a cada género y las expectativas dentro del matrimonio. Por ejemplo, el Gobierno mantiene una estrecha cooperación con el Centro de Promoción de la Paternidad (CPP) en el marco de la iniciativa “Papás de por Vida”, un movimiento nacional que pretende estimular a los padres y hacer que se impliquen activamente en la vida de sus hijos. El CPP alienta a los padres a tomar parte activa en la crianza y el cuidado de sus hijos, función que ha estado tradicionalmente asociada a las madres. Para ayudar a los padres, dicho Centro ha venido organizando desde hace más de diez años talleres como el Programa para Padres Primerizos, encaminado a dotar a quienes acaban de ser padres, en particular los progenitores varones, de la confianza y las competencias necesarias para ejercer sus nuevas funciones y tareas. Este tipo de iniciativas ha animado a los padres a romper con los papeles y estereotipos tradicionales y asumir más responsabilidades en la crianza de los hijos.

37. Asimismo, el Gobierno lleva a cabo sesiones orientadas al desarrollo de la capacidad en las que se abordan la evolución de los conceptos de matrimonio y familia en la actualidad y las expectativas con respecto a los papeles asignados. Esta labor abarca la organización de sesiones de la red de educadores matrimoniales, así como la celebración de seminarios en el marco de la iniciativa “Participación con el Corazón y la Mente” que congregan a educadores, profesionales de los servicios sociales, académicos y particulares con la tarea común de estudiar posibles maneras de ayudar más eficazmente a las familias malayas y musulmanas en la crianza de hijos resilientes.

38. El Consejo de Familias de por Vida tiene por objeto la creación de familias resilientes y dotadas de vínculos sólidos y está integrado por miembros de la población general y el sector privado. El Consejo ofrece en los lugares de trabajo y puntos de encuentro de la comunidad un conjunto de programas gratuitos de educación sobre la vida en familia que abarcan esferas fundamentales de la vida familiar, como el matrimonio y la crianza de los hijos, con el fin de alentar a ambos progenitores a asumir las responsabilidades parentales conjuntas.

39. De vez en cuando, los medios de comunicación reflejan también el importante papel que desempeñan los hombres en el cuidado y la crianza de los hijos. Un ejemplo de ello es la serie dramática malaya *Walimah 2*, nominada a un prestigioso premio por un canal de televisión de Malasia. La serie abordó a grandes rasgos el papel asignado a cada género dentro de la familia; asimismo, alentó a que los maridos y progenitores varones se implicasen activamente en la labor de paternidad y a que las parejas analizaran las funciones y expectativas con el fin de lograr lo mejor para su familia.

40. A fin de seguir fomentando el reparto de las responsabilidades parentales, el Gobierno ha ido ampliando progresivamente, a lo largo de los años, las disposiciones relativas al disfrute de la licencia parental por parte de los progenitores varones. Por ejemplo, en enero de 2017 se hizo efectiva la prórroga de la duración de la licencia de paternidad financiada por el Gobierno de 1 a 2 semanas. A partir de julio de 2017, se favorecerá el disfrute de la licencia parental compartida, de modo que los padres que trabajen puedan compartir un máximo de 4 semanas de la licencia de maternidad de su esposa (prorrogada previamente 1 semana) siempre que esta otorgue el correspondiente consentimiento. Estas medidas se suman a las disposiciones vigentes relativas a la licencia y aplicables por igual tanto a padres como a madres, a saber: la concesión de hasta 6 días por año y progenitor de licencia remunerada por cuidado de hijos (menores de 13 años) y 6 días por año y progenitor de licencia no remunerada por cuidado de hijos pequeños (menores de 2 años).

41. El programa escolar “La Etapa de Crecimiento” enseña a los alumnos las distintas cuestiones de género y la importancia de valorar las propias destrezas y aptitudes. Dicho programa hace hincapié en el respeto y la empatía hacia los demás, independientemente de sus creencias, valores u otras diferencias. Todos los centros escolares cuentan con un orientador educativo capacitado que proporciona asesoramiento individual y orientación grupal y colabora con la escuela, la familia y la comunidad. Los centros escolares adoptan asimismo una actitud de tolerancia cero hacia todas las formas de acoso. El Gobierno ha expresado abiertamente su determinación de proteger a todos los singapurenses, con independencia de su orientación sexual, frente a la amenaza de violencia.

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 8 de la lista de cuestiones

42. El organismo regulador de la publicidad de Singapur desincentiva la difusión de estereotipos de género mediante la prohibición de presentar a cualquier persona como mercancía u 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, aceptables y veraces.

43. Los profesionales sin formación sanitaria (como los esteticistas que trabajan en *spas* y salones de belleza) tienen prohibido publicitar servicios médicos. Tales profesionales podrán ser enjuiciados en virtud de lo dispuesto en la Ley relativa a la Venta y Publicidad de Medicamentos en caso de publicitar que disponen de las competencias o pueden prestar los servicios necesarios para el tratamiento de cualquier enfermedad, trastorno, lesión, dolencia o problema que afecte al cuerpo humano con el fin de inducir a otras personas a utilizar sus servicios.

44. El Código sobre Programas Televisivos de la Dirección para el Desarrollo de los Medios de Información y Comunicación desincentiva cualquier tipo de discriminación contra cualquier grupo social por razón de género, edad, discapacidad o situación laboral.

Violencia contra la mujer

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 9 de la lista de cuestiones

45. Existe un seguimiento de las principales estadísticas sobre violencia, como el número de solicitudes de órdenes de protección personal, mandamientos urgentes u órdenes de alejamiento del domicilio¹¹, el número de víctimas de actos de ultraje a la modestia y el número de víctimas de violación. Tales estadísticas se desglosan por género (véase el anexo).

46. El Gobierno no tolera ninguna forma de violencia contra la mujer ni dentro ni fuera del entorno familiar. El Código Penal tipifica todo tipo de actos causantes de muerte y lesiones, agresiones, delitos sexuales y actos de reclusión ilícita, así como la utilización de palabras o gestos con la intención de atentar contra el pudor de las mujeres. Tales delitos suelen conllevar duras penas que disuaden a los delincuentes y expresan la enérgica condena de este tipo de actos por parte de la sociedad.

47. En una sentencia dictada recientemente, en mayo de 2017, el Tribunal de Apelación de Singapur sostuvo que la pena adecuada para los condenados por delitos de violación debía conllevar al menos 10 años de prisión y 6 azotes (a pesar de que no existe ninguna pena mínima aplicable por ley a dichos delitos). Esta medida resulta de aplicación aun cuando el autor del delito se declare culpable. Además, la pena podrá aumentarse o endurecerse en función del número y la importancia de los factores agravantes. En los supuestos en que proceda, un violador podrá ser condenado a una pena de 20 años de prisión y 18 azotes. Los criterios de referencia para la imposición de penas a los condenados por violación se han revisado considerablemente al alza, lo que refuerza la idea de que los autores de actos de violencia contra la mujer serán juzgados con dureza por los tribunales de Singapur.

¹¹ Las órdenes de protección personal impiden a la parte demandada cometer actos de violencia familiar contra la parte demandante. Tales órdenes pueden concederse con carácter urgente (mandamiento urgente) si el tribunal considera que existe un peligro inminente de que se cometa algún acto de violencia familiar contra la parte demandante, incluso antes de que la parte demandada haya recibido la correspondiente notificación de denuncia. Las órdenes de alejamiento del domicilio prohíben a la parte demandada acceder al domicilio de la parte demandante.

48. En la Carta de la Mujer se contemplan medidas de protección adicionales aplicables en aquellos casos en que la violencia se produzca en el entorno familiar. Dicha Carta se modificó en 2016 con el fin de que las personas de menos de 21 años que estuvieran casadas o lo hubieran estado anteriormente pudieran solicitar protección para sí mismas y sus hijos contra la violencia familiar. Las víctimas de este tipo de violencia que sean solteras y menores de 21 años pueden recurrir a la ayuda de algún familiar o de los correspondientes profesionales de los servicios sociales para que soliciten una orden de protección en su nombre. La protección abarca a los niños que viven en el contexto de una relación de cohabitación. Los niños gozan asimismo de protección en virtud de lo dispuesto en la Ley relativa a la Infancia y la Juventud.

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 10 de la lista de cuestiones

49. La violencia contra la mujer constituye inequívocamente un delito. Si bien las personas casadas gozan de derechos conyugales mutuos, tales derechos deberán ejercerse dentro de lo razonable. Por ello, el Gobierno está examinando la cuestión de la inmunidad marital en los casos de violación.

50. La Carta de la Mujer permite el divorcio en un plazo de tres años desde la fecha de celebración del matrimonio si la parte demandante demuestra que se ha visto sometida a una situación de “privación inusual” o bien de “depravación insólita” por la parte demandada. La decisión acerca del cumplimiento de este criterio se valorará tras analizar caso por caso, atendiendo a las circunstancias específicas de cada uno de ellos.

51. El requisito relativo al plazo de tres años para divorciarse no impide en modo alguno a las mujeres escapar de las situaciones de violencia doméstica. La parte perjudicada puede en todo momento abandonar a la otra parte. Por consiguiente, en los casos de violencia familiar, las partes pueden vivir separadas por razones de seguridad y, posteriormente, solicitar el divorcio cuando transcurra el período de tres años que marca la ley.

52. Por otro lado, las partes que sean víctimas de violencia en la familia pueden solicitar una orden de protección personal o una orden de alejamiento del domicilio. El incumplimiento de dichas órdenes constituye un delito penal perseguible judicialmente.

53. Además, una vez emitida la orden de protección personal y si las partes deciden seguir conviviendo bajo el mismo techo, se las obliga normalmente a asistir a un servicio de orientación sobre cuestiones prácticas y relacionadas con la seguridad dentro del ámbito familiar.

Trata y explotación de la prostitución

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 12 de la lista de cuestiones

54. La prostitución en sí no es delito en Singapur. Sin embargo, las autoridades mantienen una postura firme en contra de las actividades conexas, como la incitación e importación de mujeres con fines de prostitución y el lucro a partir de los ingresos procedentes de esta actividad, por lo que no dudarán en adoptar medidas al respecto, incluido el ejercicio de la acción penal en caso necesario. La policía vela asimismo por impedir que los grupos organizados afiancen su posición mediante tales actividades. La policía investigará los casos de aquellas personas que sean víctimas de explotación o se vean obligadas a ejercer la prostitución.

55. Dado que la prostitución en sí misma no es delito en Singapur, no se recopilan estadísticas sobre las personas que la ejercen. No obstante, se reúnen datos sobre el número de mujeres detenidas durante operaciones de los agentes del orden público relacionadas con actividades de carácter delictivo como el ofrecimiento de servicios de prostitución en lugares públicos. Dicho ofrecimiento se considera delito en virtud del artículo 19 de la Ley sobre Delitos de Diversa Índole (Perturbación del Orden Público). Las mujeres extranjeras a las que se descubra ofreciendo servicios de prostitución en lugares públicos pueden también ser detenidas por delitos relacionados con la inmigración, como la permanencia en el país tras el vencimiento del correspondiente visado o el incumplimiento de los requisitos de sus permisos de visita por motivos sociales. El número total de mujeres detenidas por actividades de carácter delictivo disminuyó drásticamente de 4.886 en 2014 a 2.947 en 2016.

56. Dependiendo de su edad, las mujeres y las niñas víctimas de la trata que deseen abandonar la prostitución podrán remitirse a centros de acogida de emergencia u hogares infantiles y juveniles, donde recibirán los mismos servicios que el resto de los residentes. En dichas circunstancias, también recibirían el apoyo de los servicios de coordinación asistencial o servicios de atención a las víctimas (por ejemplo, servicios de orientación y empleo) hasta que regresaran a sus países de origen, en el caso de las ciudadanas extranjeras, o hasta su reintegración, si pertenecen a la población local.

Participación en la vida política y pública

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 13 de la lista de cuestiones

57. El enfoque de Singapur con respecto a la igualdad de género en este ámbito se basa en el reconocimiento de los méritos personales, en cuyo contexto se garantiza igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

58. Las mujeres de Singapur pueden entrar en política por mérito propio. Los distintos partidos políticos del país buscan candidatas idóneas de forma activa y constante. A fecha de mayo de 2017, las mujeres ocupaban 24 de los 101 escaños (un 23,8%) del Parlamento de Singapur. Este porcentaje supera el promedio mundial del 23,3% establecido por la Unión Interparlamentaria¹². A medida que vaya aumentando el nivel educativo de las mujeres singapurenses, se incrementará el número de ellas que considere la posibilidad de dedicarse a la política.

59. En enero de 2013, se nombró Presidenta del Parlamento a la Señora Halimah Yacob, primera mujer designada para ocupar dicho cargo. En mayo de 2017, había seis mujeres titulares de cargos políticos. La Sra. Josephine Teo fue ascendida a Ministra ese mismo mes y, en la actualidad, hay dos mujeres que desempeñan esta función. La Sra. Low Yen Ling resultó también ascendida a Secretaria Parlamentaria Superior en mayo de 2017. De los 5 alcaldes que presiden los Consejos de Desarrollo de la Comunidad encargados de supervisar los diversos distritos de Singapur, 2 son mujeres: la Sra. Denise Phua y la Sra. Low Yen Ling. La Sra. Low también fue nombrada coordinadora de dichos Consejos en mayo de 2017.

60. En 2016, el porcentaje de mujeres entre los magistrados del Tribunal Supremo ascendía al 28% y, a finales de diciembre de ese mismo año, las mujeres representaban el 46,1%, el 64% y el 50% de los oficiales judiciales de los tribunales estatales, los tribunales de justicia familiar y el Tribunal Supremo, respectivamente.

61. Dentro de la administración pública, las mujeres ocupaban, a finales de diciembre de 2016, el 27,2% de los puestos de Secretario Permanente y el 28,9% de los cargos de Secretario Adjunto¹³.

62. El género tampoco influye en la asignación de puestos dentro del servicio diplomático. A finales de marzo de 2017, había 231 mujeres (un 44%) entre el total de 523 funcionarios que forman parte de este servicio.

Nacionalidad

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 14 de la lista de cuestiones

63. Los hijos nacidos de madres singapurenses antes del 15 de mayo de 2004 pueden optar a la ciudadanía mediante su registro con arreglo a lo dispuesto en el artículo 124 1) de la Constitución de Singapur.

¹² Suma de las cifras correspondientes a ambas cámaras a 1 de mayo de 2017.

¹³ El cargo de Secretario Permanente es el puesto más alto al que puede acceder un funcionario público en un ministerio del Gobierno, seguido del cargo de Secretario Adjunto.

64. Las personas apátridas pueden solicitar y adquirir la ciudadanía singapurense siempre que cumplan los correspondientes requisitos. Cada solicitud de ciudadanía, incluidas las presentadas por personas apátridas, se evalúa en función de una serie de criterios, entre ellos, los ingresos económicos, la cualificación académica, el perfil familiar y el tiempo de estancia en Singapur. La evaluación de las solicitudes se lleva a cabo de manera benévola y cuidadosa, especialmente por lo que respecta a aquellas personas que se han integrado adecuadamente y pueden contribuir al desarrollo del país. También se examinan detenidamente las distintas circunstancias de cada caso, asumiendo que no todas las personas apátridas pueden recibir el mismo trato.

Educación

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 15 de la lista de cuestiones

65. Todos los alumnos estudian Ciencias durante la enseñanza primaria y el primer ciclo de la enseñanza secundaria. En la escuela primaria, los estudiantes se familiarizan con el sistema reproductivo humano, entre otras cosas, para comprender el proceso de fecundación de la reproducción sexual humana. Posteriormente, durante el primer ciclo de la enseñanza secundaria, seguirán adquiriendo conocimientos sobre este tema.

66. Por otro lado, el currículo escolar de educación sexual se imparte a través de un programa denominado “La Etapa de Crecimiento”, que ayuda a los estudiantes a comprender los cambios fisiológicos, sociales y emocionales que experimentan a medida que crecen, a entablar relaciones sanas y gratificantes y a tomar decisiones inteligentes, responsables y con conocimiento de causa sobre las cuestiones relativas a la sexualidad. Un objetivo fundamental en este sentido es ayudar a los estudiantes a comprender su derecho a la seguridad física y psicológica.

67. Asimismo, se ha puesto en marcha el programa “eTeens”¹⁴, un programa complementario al de “La Etapa de Crecimiento” dirigido a los estudiantes de tercer curso de secundaria y primer año de enseñanza superior y centrado en la prevención de las enfermedades de transmisión sexual y el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH). Este programa ofrece a los estudiantes información rigurosa sobre estos dos aspectos y sobre las modalidades eficaces de protección contra las infecciones desde el punto de vista de la salud. También desarrolla sus competencias de asertividad, negociación y adopción de decisiones para que puedan resistirse ante las insinuaciones sexuales y la presión negativa del grupo. Los estudiantes aprenden que las consecuencias e implicaciones derivadas de contraer el VIH trascienden su propia esfera personal y afectan tanto a su familia como a la comunidad. El programa defiende los valores de la familia y promueve la abstinencia hasta el matrimonio como la mejor alternativa para los adolescentes. La impartición de los contenidos tanto del programa “La Etapa de Crecimiento” como del módulo presencial del programa “eTeens” está a cargo del cuerpo central de docentes capacitados por el Ministerio de Educación.

¹⁴ El nombre “eTeens” hace referencia en inglés a “Adolescentes Empoderados” (empoderados para adoptar decisiones inteligentes, sensatas y con conocimiento de causa).

68. Las políticas de gestión de talentos en las escuelas de Singapur se basan en el mérito personal y no discriminan por motivos de género, raza, edad o religión. El personal, al margen de que se trate de hombres o mujeres, goza de igualdad de oportunidades y de la posibilidad de acceder a puestos de liderazgo en función de su potencial, su desempeño laboral y sus competencias.

69. En el cuadro que figura a continuación se indican los datos desglosados por género correspondientes al número de directores y subdirectores de centros escolares en todos los niveles del sistema educativo en 2015:

	Primaria		Secundaria		Escuela universitaria básica / Instituto centralizado		Total	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Subdirectores	68%	32%	49%	51%	41%	59%	57%	43%
Directores	76%	22%	54%	46%	50%	50%	65%	35%
Total							60%	40%

Empleo

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 16 de la lista de cuestiones

70. Gracias a los esfuerzos concertados de los asociados tripartitos (a saber: el Ministerio de Trabajo, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur), el país ha hecho progresos constantes en materia de modalidades de trabajo flexibles durante los últimos diez años. En 2016, el 67% de los empleados trabajaba en empresas con una oferta estructurada de modalidades de este tipo (por ejemplo, jornadas parciales y horarios de trabajo escalonados), lo que suponía un aumento con respecto al porcentaje del 56% correspondiente a 2011. Del mismo modo, en 2016, el 82% de los empleados trabajaba en empresas que ofrecían modalidades de trabajo flexibles *ad hoc* (como el tiempo libre no planificado), porcentaje que conllevaba un incremento en comparación con el 72% registrado en 2011. A su vez, la tasa de empleo entre las mujeres (de 25 a 64 años) aumentó constantemente, del 69% en 2012 al 72% en 2016, con lo que Singapur ascendió del puesto 16° al 13° en la clasificación al respecto de los 35 países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

71. Entre 2013 y marzo de 2017, el número de plazas de guardería infantil se incrementó en más de 40.000, superando la meta de 20.000 establecida al respecto. En la actualidad, hay plazas suficientes para 1 de cada 2 niños en todo el territorio insular. El Gobierno continuará aumentando la capacidad de los servicios de guardería, especialmente en las zonas donde existe un gran número de familias jóvenes.

72. Singapur ha adoptado un enfoque multidimensional que contribuye tanto al mantenimiento de las mujeres (especialmente las madres) en el mercado laboral como a la reinserción de las mujeres desempleadas en dicho mercado y que contempla los siguientes aspectos:

a) **Incentivación entre las empresas del ofrecimiento de modalidades de trabajo flexibles a sus empleados.** Las modalidades de trabajo flexibles son importantes para ayudar a las mujeres, especialmente las que son madres, a gestionar mejor sus responsabilidades laborales y familiares. El Comité Tripartito sobre la Estrategia de Conciliación de la Vida Personal y Laboral, integrado por miembros de los organismos públicos, los asociados tripartitos¹⁵ y el colectivo de los empleadores, promueve la adopción de prácticas que garanticen el equilibrio entre vida personal y laboral, en particular modalidades de trabajo flexibles, como estrategia para optimizar el rendimiento empresarial y facilitar a los empleados la gestión de dicha conciliación. En 2014, el Comité Tripartito publicó la Guía Tripartita sobre Modalidades de Trabajo Flexibles a fin de orientar a empleadores, empleados y supervisores sobre la aplicación efectiva de tales modalidades en sus respectivos lugares de trabajo. Con miras al reconocimiento de aquellas empresas que implanten este tipo de alternativas y al estímulo de iniciativas en este sentido, los asociados tripartitos tienen previsto empezar a aplicar, a finales de 2017, la Norma Tripartita sobre Modalidades de Trabajo Flexibles, que establece a grandes rasgos un modelo de mejores prácticas de carácter demostrable y viable para la introducción de dichas modalidades. Además, el Gobierno puso en marcha en abril de 2013 el Plan WorkPro de Subvenciones para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral con el fin de proporcionar incentivos económicos a la aplicación de modalidades de trabajo flexibles por parte de los empleadores, quienes pueden recibir ayudas por importe de hasta 160.000 dólares singapurenses durante cuatro años para sufragar los costos del diseño, la aplicación experimental y la implantación definitiva de estrategias orientadas a favorecer dicha conciliación, en particular modalidades del tipo mencionado.

b) **Incentivación y apoyo de la reincorporación de las madres al mercado laboral.** El Ministerio de Trabajo respaldará el Programa de Reincorporación del Congreso Nacional de Sindicatos para facilitar la reinserción en el mercado laboral de aquellas personas que hayan permanecido fuera de él durante un cierto tiempo, entre ellas, las madres que deseen reincorporarse. Para fomentar dicha reincorporación, el Ministerio de Trabajo alentará a las empresas a ampliar la oferta de oportunidades de empleo compartido y a tiempo parcial. La importancia de este tipo de alternativas radica en que ofrecen a quienes deseen reincorporarse la posibilidad de reducir o modificar su volumen de trabajo para poder gestionar mejor sus múltiples responsabilidades (por ejemplo, la prestación de cuidados).

¹⁵ A saber: el Ministerio de Trabajo (en representación del Gobierno), el Congreso Nacional de Sindicatos (en representación de los trabajadores) y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur (en representación de este último colectivo).

c) **Contribución al mantenimiento de la empleabilidad de las mujeres y su preparación para el futuro.** Las mujeres pueden aprovechar el conjunto de planes de adaptación y desarrollo existentes, que proporcionan empleo y ayuda a la colocación a quienes deseen reincorporarse a la fuerza de trabajo o cambiar de empleo. También pueden recurrir a los programas de subsidios para la formación por cuenta propia (por ejemplo, el programa de crédito “SkillsFuture” y el programa de ampliación de subsidios de mitad de carrera “SkillsFuture” dirigido a los singapurenses con edad igual o superior a 40 años). Este tipo de alternativas podrían, por ejemplo, facilitar el desarrollo de competencias de las mujeres excluidas de la fuerza de trabajo como preparación para su reincorporación.

73. En consonancia con las Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas, se espera que todos los empleadores adopten prácticas de estas características basadas en el mérito. La Alianza Tripartita en favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas (ATPEJP), en su calidad de mecanismo de defensa y promoción de este tipo de prácticas, desempeña un papel activo en examinar las denuncias al respecto y remitir los casos al Ministerio de Trabajo para su investigación cuando las circunstancias lo justifiquen. Los trabajadores que sufran discriminación en el lugar de trabajo pueden acudir a la ATPEJP para recibir asesoramiento y asistencia.

74. Entre 2014 y 2016, se apercibió a 24 empresas por actos de discriminación contra la mujer. Estos casos se referían a ofertas de empleo discriminatorias en las que se manifestaba una preferencia por candidatos varones sin una justificación adecuada que se fundamentase en los requisitos del puesto. Los empleadores en cuestión vieron reducidas sus prerrogativas en relación con la concesión de permisos laborales o recibieron la correspondiente amonestación del Ministerio de Trabajo, además de verse obligados a retirar las ofertas de empleo discriminatorias.

75. La ATPEJP intensificará su campaña de educación pública para concienciar y sensibilizar a la población sobre la aceptación de la diversidad en la fuerza de trabajo, a fin de eliminar la discriminación. Dicha Alianza aumentará asimismo la formación de los profesionales de recursos humanos para garantizar que la contratación y la selección de personal se basen en los criterios de justicia y mérito, así como para dar a conocer las mejores prácticas en esta esfera.

76. El salario medio¹⁶ de las mujeres de Singapur se ha incrementado en más de un 5% anual en los últimos diez años (un crecimiento bastante similar al registrado entre los hombres). Actualmente, el salario medio de las mujeres en Singapur es inferior al de los hombres¹⁷. La tendencia a abandonar el mercado laboral con fines de prestación de cuidados es mayor entre las mujeres que entre los hombres, lo que hace que estas acumulen, de media, menos años de empleo y experiencia laboral. Se ha adoptado un enfoque multidimensional que contribuye tanto al mantenimiento de las mujeres (especialmente las madres) en el mercado laboral como a la reinserción de las mujeres desempleadas en dicho mercado (véase lo expuesto con anterioridad).

¹⁶ Calculado en función de los ingresos mensuales brutos procedentes del trabajo de los residentes con empleos a tiempo completo (sin contar al personal militar a jornada completa).

¹⁷ En junio de 2016, el volumen medio de ingresos mensuales brutos de las mujeres con empleo a tiempo completo ascendía a aproximadamente el 90% del correspondiente a los hombres.

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 17 de la lista de cuestiones

77. Singapur es un país decidido a cumplir con el principio de igual salario por trabajo igual y, en mayo de 2002, ratificó el Convenio sobre Igualdad de Remuneración (Núm. 100) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como prueba de su determinación de garantizar la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.

78. Tras la ratificación, los asociados tripartitos (es decir, el Congreso Nacional de Sindicatos, la Federación Empresarial de Singapur, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y el Ministerio de Trabajo) publicaron, el 6 de noviembre de 2002, la Declaración Tripartita sobre la Igualdad de Remuneración entre Hombres y Mujeres a cargo de Trabajos de Igual Valor. Los asociados tripartitos recomendaron que las empresas sindicadas aplicasen el principio de igualdad de remuneración mediante la incorporación de una cláusula al respecto en sus convenios colectivos.

79. Con respecto a la segregación ocupacional vertical, cabe señalar que las mujeres suelen sacrificar su carrera en aras de su familia. El enfoque de Singapur en esta esfera ha consistido en proporcionar amplias competencias, empleo y apoyo en el lugar de trabajo a todas las personas que tuvieran el deseo y la capacidad de trabajar, a fin de optimizar sus resultados en materia de empleo. Ello incluye la aplicación de estrategias que ayuden a las mujeres a permanecer en el mercado laboral, aun cuando tengan otras obligaciones, o bien a reincorporarse al trabajo tras un período de inactividad económica (véase la respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 16 de la lista de cuestiones).

80. En cuanto a la segregación ocupacional horizontal, en la actualidad hay más mujeres, en comparación con épocas anteriores, trabajando en sectores donde tradicionalmente predominaban los hombres. Por ejemplo, el porcentaje de mujeres entre el personal médico aumentó del 34% en 2009 al 40% en 2014, año este último en el que las mujeres constituían, además, el 29% del personal dedicado a la ingeniería y la investigación científica y superaban con ello el porcentaje del 26,5% correspondiente a 2009. Entre 2013 y 2014, el número de ingenieras e investigadoras científicas aumentó un 4,8%, frente al incremento del 2% registrado entre los hombres de estas profesiones. En 2015, se había nombrado a ocho mujeres en puestos de Abogado Principal (equivalente en Singapur del Abogado de la Corona). En 2016, se nombró a la primera Magistrada Permanente del Tribunal de Apelación de Singapur: la Jueza Judith Prakash.

Trabajadoras domésticas migrantes y mujeres extranjeras

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 18 de la lista de cuestiones

81. En virtud de la legislación de Singapur, se brinda protección integral a los trabajadores domésticos extranjeros. Todos ellos están amparados por la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros, que impone a los empleadores una serie de obligaciones para la concesión de los permisos de trabajo a fin de velar por el bienestar de sus trabajadores domésticos extranjeros, como la garantía de su seguridad personal, la facilitación tanto de un alojamiento decente como de alimentos y períodos de descanso adecuados, el pago del salario sin demora y la prestación de atención médica. La mencionada Ley se modificó en noviembre de 2012 para endurecer las sanciones impuestas a los empleadores que incumplieran dichas obligaciones. En la actualidad, pueden ser castigados con multas de hasta 10.000 dólares singapurenses y penas de prisión de hasta 1 año (anteriormente la pena máxima era una multa de 5.000 dólares singapurenses y una pena de prisión de 6 meses como máximo).

82. En agosto de 2012, el Ministerio de Trabajo impuso obligaciones más estrictas para garantizar la seguridad de los trabajadores domésticos extranjeros que desarrollaran su labor en el entorno altamente urbanizado 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 se mantengan cerradas durante el proceso de limpieza. Además de exponerse a sanciones más duras, los empleadores infractores pueden verse también sujetos a la prohibición permanente de contratar a nuevos trabajadores domésticos extranjeros.

83. Desde enero de 2013, se exige a los empleadores que garanticen a sus trabajadores domésticos extranjeros un día de descanso a la semana o la correspondiente compensación sustitutiva. Este requisito se introdujo a raíz de la celebración de amplias consultas tanto con los empleadores como con dichos trabajadores, quienes prefieren que se aplique un criterio de flexibilidad que les permita establecer de mutuo acuerdo las disposiciones al respecto. En caso de existir un acuerdo mutuo por escrito entre el empleador y el trabajador doméstico extranjero para que este trabaje en su día de descanso, se compensará al trabajador con otro día de descanso sustitutivo o mediante el pago de una compensación económica con arreglo a su jornal.

84. Los empleadores que incumplan su obligación de pago de sueldos se enfrentan a multas máximas de 10.000 dólares singapurenses y penas de prisión de hasta un año. Entre 2007 y el 31 de marzo de 2017, 70 empleadores resultaron condenados y sancionados; asimismo, se les prohibió contratar a trabajadores domésticos extranjeros por períodos de duración variable en función de la gravedad de los delitos.

85. Todos los trabajadores domésticos extranjeros están amparados por el Código Penal, que se modificó en 1998 para aumentar las sanciones impuestas a los empleadores o sus familiares por abusos cometidos contra tales trabajadores.

86. Los empleadores condenados por este tipo de abusos quedan sujetos a la prohibición permanente de contratar a nuevos trabajadores domésticos extranjeros. La policía investiga todos los casos de maltrato de dichos trabajadores en los que se hayan denunciado delitos penales. En 2014 y 2015, se confirmaron alrededor de 30 casos anuales que habían tenido como víctimas a trabajadores domésticos extranjeros y como infractores a empleadores o familiares de estos. Todo ello pese al aumento del número de tales trabajadores en un 4% registrado entre ambos años.

87. Las agencias de empleo actúan como intermediarias entre los empleadores y los trabajadores domésticos extranjeros en la contratación de estos. Singapur regula la labor de dichas agencias mediante el marco establecido en la Ley sobre las Agencias de Empleo y los reglamentos y requisitos administrativos relativos a estas, como los Requisitos para la Concesión de Licencias a Agencias de Empleo. Los trabajadores domésticos extranjeros y los empleadores entre los que exista desacuerdo con respecto a la contratación pueden acudir a CaseTrust (organismo de certificación de la Asociación de Consumidores de Singapur) o a la Asociación de Agencias de Empleo del país para solicitar su mediación. El marco regulatorio de la labor de las agencias de empleo se modificó con fecha efectiva de 1 de abril de 2011 para mejorar las prácticas de contratación y reducir al mínimo las malas prácticas en el sector.

88. Los trabajadores domésticos extranjeros pueden presentar reclamaciones por distintas vías, entre ellas, la línea telefónica de asistencia gratuita habilitada específicamente para ellos y gestionada por funcionarios del Ministerio de Trabajo. En el marco del 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 (a saber: los de sus embajadas, las organizaciones no gubernamentales y la policía). El Ministerio de Trabajo realiza también entrevistas a trabajadores domésticos extranjeros contratados por primera vez y seleccionados de manera aleatoria durante sus primeros meses de empleo. Estas entrevistas permiten al Ministerio determinar si los nuevos trabajadores se han adaptado al entorno laboral de Singapur y recordarles tanto la importancia de gozar de condiciones de trabajo seguras como sus derechos y responsabilidades.

89. La policía se encarga de investigar las denuncias presentadas por trabajadores domésticos extranjeros que hayan sido víctimas de abusos físicos y sexuales por parte de los empleadores. En el transcurso de las investigaciones, se hace todo lo posible por facilitar a los trabajadores afectados alojamiento, alimentos y orientación, según sea necesario. Además, se permite a dichos trabajadores buscar empleo durante este período. El Ministerio de Trabajo facilitará el cambio temporal de empleador durante el tiempo que duren las investigaciones y los procesos penales, cambio que podrá hacerse efectivo sin necesidad del consentimiento de los empleadores iniciales. Los trabajadores domésticos extranjeros podrán optar por convertir su empleo temporal en permanente una vez resuelta la causa.

**Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 19
de la lista de cuestiones**

90. En su calidad de miembro responsable de la comunidad internacional, Singapur asume con gran seriedad sus obligaciones internacionales. El país no podrá adherirse a un determinado tratado hasta que no tenga la seguridad de poder cumplir plenamente con todas las obligaciones que de él se deriven. Singapur centra su atención en el cumplimiento pleno y efectivo de los compromisos adquiridos en virtud de tratados, a la vez que somete sus leyes y políticas a una revisión continua con miras a ratificar nuevos tratados.

91. Con respecto al Convenio núm. 111 de la OIT relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación (1958), el país considera que la promulgación de leyes antidiscriminatorias introduciría cierta rigidez en el mercado laboral que podría menoscabar la competitividad económica de Singapur sin llegar a eliminar la discriminación necesariamente. No obstante, la ATPEJP fomenta la colaboración entre empleadores, sindicatos y Gobierno para crear conciencia y facilitar la adopción de prácticas de empleo justas, responsables y basadas en el mérito. Esta labor abarca la no discriminación por razón de edad, raza, género, religión, situación familiar o discapacidad. Singapur seguirá revisando su enfoque para abordar el problema de la discriminación en el empleo y estudiar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 111 de la OIT.

92. En cuanto al Convenio núm. 189 de la OIT sobre el Trabajo Decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos (2011), cabe señalar que el país está decidido a proteger los derechos y el bienestar de sus trabajadores domésticos extranjeros. Aunque Singapur no haya ratificado dicho Convenio, respalda los principios subyacentes y ha venido revisando su legislación periódicamente para garantizar el bienestar de tales trabajadores y salvaguardar sus derechos en el ámbito del empleo. El país seguirá examinando detenidamente sus correspondientes leyes y políticas a fin de mejorar las normas mínimas de contratación de los trabajadores domésticos extranjeros.

**Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 20
de la lista de cuestiones**

93. Entre enero y diciembre de 2016, se recibieron más de 18.000 solicitudes de cartas de consentimiento presentadas por cónyuges extranjeros de ciudadanos singapurenses y residentes permanentes. Más del 95% de estas solicitudes resultaron aprobadas y, de ellas, casi el 90% se aprobaron en un plazo máximo de dos semanas.

Mujeres refugiadas y solicitantes de asilo

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 21 de la lista de cuestiones

94. Singapur se solidariza con el sufrimiento de las personas refugiadas y en busca de asilo. Sin embargo, su carácter de ciudad-Estado superpoblada con gran densidad demográfica y la escasa superficie de su territorio le impiden acogerlas. El país se atiene al principio de no devolución y, aunque carece de instalaciones para acoger a los refugiados y solicitantes de asilo, proporciona asistencia humanitaria mediante la concertación de acuerdos que garanticen el desplazamiento seguro de dichas personas a otros países. En coordinación con los órganos competentes, entre ellos la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, Singapur organiza también su traslado a terceros países en un plazo determinado. Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley reciben la formación pertinente para atender adecuadamente a las mujeres refugiadas.

Protocolo Facultativo y enmienda del artículo 20, párrafo 1

Respuesta a las preguntas planteadas en el párrafo 23 de la lista de cuestiones

95. Singapur ratificó la enmienda del artículo 20, párrafo 1, de la Convención el 20 de agosto de 2010.

96. El Gobierno singapurense ha proseguido su análisis del Protocolo Facultativo de la Convención, que no se ratificará en el momento actual. El Gobierno observa que el Protocolo Facultativo está orientado a impulsar la aplicación de la Convención dentro de la jurisdicción de cada Estado parte otorgando al Comité la competencia necesaria para recibir y examinar las comunicaciones presentadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Protocolo. En Singapur ya existen mecanismos para atender las denuncias individuales de discriminación por razón de género. Estos mecanismos no se limitan al ejercicio de acciones legales ante los tribunales, sino que abarcan mecanismos internos de los organismos públicos, el Parlamento y los medios de comunicación. Hasta la fecha, no se ha recibido ninguna queja por insuficiencia de canales de denuncia. Tales mecanismos están sometidos a un examen permanente a fin de garantizar su máximo grado de eficacia y cumplimiento de las disposiciones de la Convención.

Anexo

Estadísticas sobre violencia contra la mujer

1. El número de solicitudes de órdenes de protección presentadas por mujeres disminuyó en un 6% entre 2009 y 2016.

Cuadro 1

Número de solicitudes de órdenes de protección personal, mandamientos urgentes u órdenes de alejamiento del domicilio presentadas por mujeres^a

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2.268	2.332	2.223	2.334	2.383	2.194	2.180	2.130

^a Se incluyen las solicitudes de órdenes de protección personal en exclusividad, las solicitudes conjuntas de órdenes de protección personal y mandamientos urgentes, las solicitudes conjuntas de órdenes de protección personal y órdenes de alejamiento del domicilio y las solicitudes conjuntas de los tres tipos de medidas. Dependiendo de la situación, puede ser necesaria la ejecución efectiva de una o varias órdenes. La solicitud de un mandamiento urgente o una orden de alejamiento del domicilio conlleva obligatoriamente la solicitud simultánea de una orden de protección personal. En aquellos supuestos en que se registren nuevos incidentes de violencia familiar antes de la primera mención del tribunal (cuando se haya confirmado además de manera solemne la denuncia ante el magistrado de turno) o después de que se haya dictado la orden de protección personal, la parte demandante podrá solicitar una orden de alejamiento del domicilio. Cuando se registren nuevos incidentes tras la solicitud de una orden de protección personal, la parte demandante podrá solicitar un mandamiento urgente si existe peligro inminente y si no se hubiera dictado este tipo de mandamiento a raíz de la solicitud anterior.

2. El número de mujeres víctimas de violación se redujo considerablemente, en un 25%, entre 2009 y 2014, mientras que el número de mujeres víctimas de actos de ultraje a la modestia aumentó ligeramente, en un 1%, durante el mismo período.

Cuadro 2

Número de mujeres víctimas de violación

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
203	165	150	138	123	166	167	151

Cuadro 3

Número de mujeres víctimas de actos de ultraje a la modestia

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1.253	1.437	1.400	1.417	1.349	1.365	1.279	1.267