



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

Distr. general
17 de diciembre de 2019
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

75º período de sesiones

10 a 28 de febrero de 2020

Tema 5 del programa provisional

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

Información suministrada por Singapur sobre el seguimiento de las observaciones finales acerca de su quinto informe periódico*

[Fecha de recepción: 16 de noviembre de 2019]

* La versión original del presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial.



Introducción

1. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó el quinto informe periódico de Singapur (CEDAW/C/SGP/5) el 25 de octubre de 2017. En sus observaciones finales (CEDAW/C/SGP/CO/5, párr. 51), el Comité solicitó a Singapur que, en el plazo de dos años, proporcionara información por escrito sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las recomendaciones que figuran en los párrafos 17 b) y 21 a) y b).

2. Singapur mantiene intacta su determinación de crear un entorno en el que las mujeres y los hombres tengan las mismas oportunidades de contribuir a las esferas política, económica y social y de ejercer las libertades fundamentales en ese sentido. El objetivo es que las generaciones actuales y futuras de mujeres puedan alcanzar su máximo potencial y tengan la seguridad de que sus derechos están protegidos. Singapur adopta un enfoque práctico y basado en los resultados para promover los derechos humanos, y se centra en lograr resultados socioeconómicos positivos mediante las políticas públicas pragmáticas que mejor se adaptan a las circunstancias y las aspiraciones nacionales. Si bien algunos cambios llevan tiempo, Singapur no cesa en su compromiso de mejorar y enriquecer la vida de las mujeres del país.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 17 b) de las observaciones finales (CEDAW/C/SGP/CO/5)

3. Singapur mantiene su determinación de proteger a las mujeres frente a la discriminación y de garantizar que se logre la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales. El enfoque de Singapur con respecto a la igualdad de género se basa en la Constitución de Singapur, según la cual hombres y mujeres son iguales ante la ley. Singapur considera que se debe dar a cada sociedad el tiempo y el espacio necesarios para promover los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, a su manera, teniendo en cuenta su contexto social y cultural único y cambiante. Según la experiencia de Singapur, las mujeres han conseguido avances importantes en los últimos decenios, empoderadas por un entorno propicio y por los esfuerzos colectivos por promover sus derechos.

4. Singapur invierte considerablemente en educación. En 2017, las mujeres representaban el 48 % y el 50 % de la matrícula a tiempo completo en los politécnicos y universidades locales, respectivamente. Las mujeres de Singapur han podido ejercer su opción de participar plenamente y en condiciones de igualdad en todas las esferas de la vida y a todos los niveles. Singapur ocupa el 12º lugar entre los 160 países incluidos en el índice de desigualdad de género de las Naciones Unidas de 2017.

Participación en la vida pública y política

Las mujeres en la política

5. Singapur apoya activamente la participación de las mujeres en la política. Los distintos partidos políticos buscan consciente y continuamente la opinión de las mujeres y las involucran en las conversaciones sobre cuestiones políticas. Las mujeres de Singapur entran en la política por mérito propio.

6. La representación femenina en el Parlamento de Singapur va en aumento: actualmente, las mujeres ocupan 24 de los 100 escaños parlamentarios (24 %). Este porcentaje prácticamente coincide con el promedio mundial del 24,3 % registrado por la Unión Interparlamentaria. En 2019, Singapur ha tenido su primera Presidenta y 7

mujeres que ocupan cargos políticos, de las cuales 3 son ministras. La Presidenta y una de las ministras pertenecen también a minorías étnicas. Singapur confía en que, en un futuro, tendrá a más mujeres en la política.

Las mujeres en la función pública y el poder judicial

7. Las mujeres están bien representadas en la función pública de Singapur. En 2018 representaban el 53,5 % de la función pública, incluidas la administración pública y las juntas oficiales. A octubre de 2019, estaban ocupados por mujeres 6 de los 25 puestos de secretario permanente (que rinden cuentas a los ministros) y 11 de los 40 de secretario adjunto (equivalentes al de un director general). El Gobierno también confía en que aumente el número de mujeres que asuman funciones de liderazgo en el sector público.

8. Además, a diciembre de 2018, las mujeres integraban el 27 % del Tribunal Supremo, el 46 % del funcionariado judicial de los tribunales estatales, el 47 % del del Tribunal Supremo y el 38 % del de los tribunales de justicia de familia.

Alentar la presencia de mujeres en la economía

9. La tasa de empleo femenino en la franja etaria de 25 a 64 años ha aumentado del 65 % en 2008 al 72 % en 2018. En cuanto al empleo femenino a tiempo completo, Singapur ocupa el séptimo lugar entre los 36 países de la OCDE.

10. Singapur ocupó el primer lugar en Asia en lo que respecta al fomento del crecimiento de las emprendedoras, según el Women Entrepreneur Cities Index de 2019 de Dell. Está al mismo nivel que Italia, ambos con la mayor proporción de empresas que tienen mujeres en los puestos de director general (15 %), según el informe Gender 3000 de Credit Suisse correspondiente a 2019¹.

11. La representación de las mujeres en las juntas directivas de las 100 empresas con cotización principal en bolsa aumentó del 13,1 % en 2017 al 15,7 % en junio de 2019. El Gobierno también considera que las mujeres contribuyen a la misión de las juntas oficiales y las organizaciones sin fines de lucro. A junio de 2019, la representación de las mujeres en las juntas directivas era del 24,5 % en las juntas oficiales y del 27,4 % en las 100 principales instituciones de carácter público.

12. Para aumentar el porcentaje de mujeres en las juntas directivas, en enero de 2019 el Gobierno creó el Consejo por la Diversidad de las Juntas Directivas, que está integrado por eminentes dirigentes de los sectores empresarial, público y popular, con el fin de promover y lograr un aumento sostenido del número de mujeres en las juntas directivas de las empresas que cotizan en bolsa, las juntas oficiales y las organizaciones sin fines de lucro. El Consejo entabla contactos con las partes interesadas con respecto al nombramiento de mujeres en las juntas directivas, lleva a cabo actividades para concienciar a la opinión pública sobre la importancia de que haya diversidad en las juntas directivas mediante la presencia de directoras, trabaja con distintos asociados a fin de formar a mujeres que estén preparadas para ocupar cargos en las juntas directivas y colabora con el Gobierno en el desarrollo de políticas y programas que tengan repercusiones en las mujeres que integran juntas directivas.

Empoderar a las mujeres dándoles opciones

13. Para alentar la participación igualitaria de mujeres y hombres en la economía, Singapur seguirá eliminando los obstáculos con que se topan las mujeres en el lugar

¹ El informe Gender 3000 de Credit Suisse analiza más de 3.000 empresas de más de 56 países. Singapur comparte el primer lugar con Italia (de 25 países), ambos con la mayor proporción de mujeres que ocupan puestos de director general.

de trabajo, en la comunidad y en el hogar. El Gobierno pretende empoderar a las mujeres dándoles opciones y alentar a los hombres a cumplir su función en el hogar, de manera que las mujeres puedan perseguir objetivos tanto familiares como profesionales sin tener que sacrificar unos por otros.

Alentar un mayor reparto de las responsabilidades parentales

14. Las mujeres de Singapur suelen hacer malabarismos para compatibilizar múltiples roles, tanto en el trabajo como en el hogar. Desde el punto de vista cultural, las mujeres tienden a ser las más afectadas por las responsabilidades domésticas y familiares. Para que las mujeres progresen en el lugar de trabajo y en la sociedad, es necesario que se produzca un cambio cultural y de mentalidad. Por consiguiente, el Gobierno ha tomado medidas para promover un reparto más equilibrado de las responsabilidades parentales.

15. Con los años, Singapur ha ido mejorando las disposiciones relativas a las licencias. Hoy en día, los padres tienen dos semanas de licencia de paternidad remunerada y pueden aprovechar hasta cuatro semanas de la licencia de maternidad de la esposa. Si se incluyen las disposiciones relativas a las licencias remuneradas y no remuneradas para el cuidado infantil, los padres pueden disfrutar de unas ocho semanas de licencia en total para cuidar de sus hijos en el primer año de vida.

16. El Gobierno también trabaja en estrecha colaboración con asociados de la comunidad, como Families for Life y el Centre for Fathering, a fin de crear conciencia sobre las responsabilidades y funciones de los hombres como padres, maridos y miembros de la familia. Al alentar a los hombres a que asuman un papel más activo en el hogar, las mujeres no tienen por qué renunciar a su carrera para cumplir sus responsabilidades familiares.

Facilitar la reincorporación de las mujeres al trabajo

17. Es posible que algunas mujeres opten por tomarse un descanso del trabajo para centrarse en la familia, pero quieren volver a trabajar después de un tiempo. El Gobierno tiene algunos programas para facilitar su reincorporación al trabajo, por ejemplo, la iniciativa Adaptarse y Crecer (Adapt and Grow), que se puso en marcha en 2016.

18. En el marco de la iniciativa Adaptarse y Crecer, la junta oficial Workforce Singapore y el Instituto del Empleo y la Empleabilidad (e2i) del Congreso Nacional de Sindicatos ofrecen servicios de facilitación del empleo, como *coaching* profesional, talleres de empleabilidad, ferias de empleo y búsqueda de empleos idóneos según el perfil. Esta iniciativa también incluye un conjunto de programas para ayudar a quienes buscan trabajo, incluidas las mujeres, a superar las asimetrías en lo que respecta a las cualificaciones, los salarios y las expectativas de empleo. Por ejemplo, el programa Prueba de Carrera (Career Trial) ayuda a quienes buscan trabajo, incluidas las mujeres que vuelven a trabajar, a probar nuevos trabajos y evaluar nuevas carreras.

19. También hay iniciativas a nivel de la comunidad, como Mums@Work, una organización que da apoyo a las madres que se están reincorporando a la fuerza de trabajo. Mums@Work organiza ferias de empleo y programas que ayudan a las madres a tener mejores habilidades para reincorporarse a la fuerza de trabajo y las pone en contacto con empleadores adecuados.

Promover lugares de trabajo favorables a la familia

20. El Gobierno también presta apoyo introduciendo medidas para fomentar modalidades de trabajo más flexibles que permitan a más mujeres permanecer en la fuerza de trabajo al tiempo que se ocupan de sus responsabilidades en el hogar.

21. Hoy en día, unos 9 de cada 10 empleados trabajan en empresas que ofrecen tiempo libre no planificado o teletrabajo según las circunstancias. Para alentar a más empresas a que adopten modalidades de trabajo flexibles más sostenibles para sus empleados, el Gobierno puso en marcha en 2013 el Plan de Subvenciones para la Conciliación de la Vida Personal y Laboral. En julio de 2018 el plan se mejoró para que fuese más fácil que los empleadores reunieran las condiciones y para aumentar el monto que se puede solicitar por empleado. En marzo de 2019, el presupuesto para el plan aumentó de 30 millones a 100 millones de dólares singapurenses para mantener el impulso de las modalidades de trabajo flexibles.

22. Asimismo, en octubre de 2017, el Gobierno también introdujo la Norma Tripartita sobre Modalidades de Trabajo Flexibles, que define prácticas verificables y útiles que los empleadores se comprometen a implementar en sus lugares de trabajo, así como especificaciones para que los empleadores permitan modalidades de trabajo flexibles y capaciten a los supervisores en la gestión objetiva de las solicitudes al respecto.

23. La adopción de la norma ha sido alentadora. A finales de enero de 2019, la habían adoptado unos 1.300 empleadores, que empleaban en total a 400.000 personas. Entre los principales empleadores que adoptaron la norma se encuentran los del sector público.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 21 a) de las observaciones finales**Seguimiento de las principales estadísticas sobre la violencia**

24. El Gobierno reitera que no tolera ninguna forma de violencia contra las mujeres.

25. El Gobierno confirma que se recopilan datos, desglosados por edad, nacionalidad y relación entre la víctima y el autor, sobre los casos de violación y ultraje al pudor. Otras de las principales estadísticas relacionadas con la violencia contra las mujeres son el número de solicitudes de órdenes de protección personal, órdenes aceleradas u órdenes de alejamiento del domicilio, el número de denuncias de ultraje al pudor y el número de denuncias de violación. Esos datos se utilizan para evaluar las tendencias de la delincuencia y para revisar las políticas.

Información de seguimiento en relación con el párrafo 21 b) de las observaciones finales**Desarrollo de la capacidad**

26. El Gobierno considera que los programas de desarrollo de la capacidad de carácter obligatorio y recurrente son importantes porque dotan a los agentes competentes de las aptitudes necesarias para aplicar las disposiciones pertinentes de la legislación penal estrictamente en los casos de violencia de género contra las mujeres y para tratar a las víctimas de un modo que tenga en cuenta las diferencias de género.

27. Todos los jueces y funcionarios judiciales nombrados asisten a un programa obligatorio de introducción y reciben formación judicial permanente en la Escuela Judicial de Singapur y en los tribunales para los que han sido nombrados. Dicha formación abarca la adquisición de conocimientos y competencias que capaciten a tales profesionales para tratar con delicadeza y de manera adecuada los casos de violencia contra las mujeres y los que implican cuestiones familiares y de relaciones personales.

28. La Escuela también organiza periódicamente talleres de formación y conferencias para jueces y funcionarios judiciales sobre esos mismos temas. Por ejemplo, en 2018 trabajó con psicólogos forenses y clínicos superiores para impartir un taller en el que se profundizaba sobre la psicología de las víctimas de agresión sexual y se abordaban específicamente los conceptos erróneos en torno a los delitos sexuales y los comportamientos de las víctimas. En adelante seguirá organizándose este tipo de programa de desarrollo de la capacidad.

29. Los agentes de policía reciben capacitación para responder a los delitos en general como parte de su formación policial básica y para dar apoyo a las víctimas. Durante la capacitación policial de primera línea se sensibiliza a los agentes sobre la vulnerabilidad de las víctimas de delitos sexuales y se les enseña a proporcionar a las víctimas de delitos, en particular a las mujeres, el apoyo y la atención que necesitan. Los agentes de policía también asisten a sesiones de información en que integrantes de los grupos de trabajo regionales sobre la violencia doméstica les brindan los conocimientos teóricos y las aptitudes necesarias para tratar profesional y eficazmente a las víctimas de delitos. Las áreas clave que se tratan esas sesiones incluyen perfiles y tipos de víctimas, la teoría del trauma de las víctimas y las necesidades de las víctimas.

30. Los agentes de policía también asisten a conferencias impartidas por expertos internacionales para conocer las mejores prácticas sobre técnicas de entrevista que tienen en cuenta las diferencias de género o sobre el apoyo a las víctimas de la trata de personas. Además, para mejorar la competencia profesional local, se contrata regularmente a expertos extranjeros para programas de capacitación de instructores. Por ejemplo, los instructores de la Escuela de Investigación Criminal y Mando de Capacitación Policial de las Instituciones Interiores asistieron a cursos de formación especializada impartidos por expertos extranjeros en noviembre de 2018, con el fin de entender mejor las cuestiones jurídicas y prácticas que suelen plantearse en los casos de abandono. Los participantes también aprendieron sobre los fundamentos de las normas, prácticas y estrategias reconocidas internacionalmente que se utilizan para evaluar los casos de abandono con fines de intervención temprana.

31. También se proporciona capacitación, tanto nacional como internacionalmente, a un grupo especializado de fiscales en la atención de casos de violencia contra las mujeres y las niñas. En 2019, la Fiscalía General, que alberga el organismo central de la fiscalía de Singapur, impartió sesiones especiales de capacitación para instruir a los fiscales sobre los efectos que tiene la agresión sexual en las víctimas a corto y largo plazo, así como para informarles de prácticas que tienen en cuenta el trauma y pueden ayudar mejor a las víctimas de agresión sexual. Además, los fiscales reciben formación en el empleo de las técnicas adecuadas y que tengan en cuenta las diferencias de género para entrevistar a las víctimas de delitos sexuales.

32. Asimismo, el Gobierno reconoce que las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por delitos graves como la trata de personas. Los agentes del orden y los funcionarios judiciales singapurenses reciben capacitación para llevar casos de trata de personas. Los fiscales y agentes del orden también asisten a conferencias y talleres dictados por expertos internacionales para conocer las mejores prácticas relacionadas con el manejo de esos casos. Esas oportunidades de capacitación ayudan a los

funcionarios a entender mejor las cuestiones jurídicas y prácticas que normalmente se plantean en los casos de trata de personas. También aprenden sobre los fundamentos de las normas, prácticas y estrategias reconocidas internacionalmente que se utilizan en los juicios por trata de personas. Para promover los intercambios y el establecimiento de contactos, Singapur también lleva a cabo cursos de formación para sus asociados internacionales.

33. Los programas de desarrollo de la capacidad que tienen en cuenta las cuestiones de género se incluyen en la capacitación previa al empleo y en el empleo que reciben los profesionales médicos, a fin de ayudarlos a responder eficazmente a los casos de violencia de género contra las mujeres. El plan de estudios incluye los enfoques teóricos de la violencia y el abandono, así como el manejo del maltrato físico, el abandono y el abuso sexual. La formación se distribuye en todo el plan de estudios de diferentes años y especialidades, y generalmente se capacita a los profesionales médicos para que detecten las señales de alerta en las pacientes que se presentan con lesiones múltiples o repetidas.

34. Los trabajadores sociales médicos reciben capacitación para responder a la violencia de género, ya que a menudo atienden los casos de violencia familiar que se presentan en los hospitales. Los temas y áreas clave que abarca el programa de capacitación de los trabajadores sociales médicos incluyen conocimientos para saber dónde y cómo preguntar sobre la violencia, las mejores maneras de responder cuando se revela un caso de violencia, formas de ofrecer información sobre la violencia contra las mujeres y maneras de encarar las actitudes de los prestadores hacia las sobrevivientes y la igualdad de género. También se incluyen módulos como “Cuestiones de género en la práctica del trabajo social” y “Violencia familiar e interpersonal” en el plan de estudios para que los trabajadores sociales médicos puedan obtener la certificación correspondiente.

Educación del público y conciencia de la comunidad

35. El Gobierno reconoce que la violencia de género se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, ya sean públicos o privados, entre ellos los contextos de la familia y la comunidad. No basta con enseñar a los agentes y funcionarios de primera línea las aptitudes necesarias para tratar los casos de violencia de género contra las mujeres.

36. El Gobierno considera que, para proteger efectivamente a las mujeres de la violencia, se necesita una estrecha colaboración entre los organismos públicos y los asociados de la comunidad, de manera que nadie sufra en silencio. El Gobierno busca fomentar un entorno sin violencia a través de la colaboración entre múltiples organismos, con agencias gubernamentales que trabajan estrechamente con agencias no gubernamentales y la comunidad.

37. Como parte de este esfuerzo de colaboración, Singapur ha reforzado sus iniciativas de educación pública encaminadas a crear conciencia sobre la violencia familiar. Con ese fin, desde 2016 el Ministerio de Desarrollo Social y de la Familia dirige la campaña titulada “Rompe el silencio: contra la violencia familiar”, que tiene por objeto alentar las conversaciones sobre la violencia familiar y lo que esta constituye, educar al público para que entienda que la violencia familiar no es un asunto privado y dar recursos a quienes presencian actos de violencia familiar para que sepan cómo intervenir sin riesgos y ayudar a las personas que puedan verse afectadas.

38. La campaña incluye contactos con los medios de comunicación masivos y los medios sociales, contactos con la comunidad y actividades de extensión en las

escuelas. Desde que se puso en marcha la campaña, los seis vídeos de difusión han tenido más de 16,8 millones de vistas en línea. El objetivo de los vídeos es conseguir que la gente intervenga, ofrezca ayuda y denuncie los casos de violencia familiar.

39. El Gobierno ha estado trabajando en estrecha colaboración con asociados de la comunidad, como organizaciones comunitarias y religiosas, para capacitar a sus voluntarios y amigos sobre la manera de detectar a las víctimas de la violencia familiar y darles ayuda. Sigue colaborando con organismos comunitarios para capacitar a voluntarios y amigas en 2019. Las actividades de extensión de la campaña incluyen actos comunitarios itinerantes, sesiones de capacitación para concienciar sobre la violencia familiar, sesiones de teatro foro, *getais* (conciertos comunitarios) y distribución de material de apoyo. En total, desde 2018 hasta la fecha la campaña ha llegado a unas 88.000 personas.

40. El programa piloto de teatro foro se puso en marcha en escuelas, residencias e instituciones terciarias en 2018 para cultivar relaciones respetuosas entre los jóvenes y alentarlos a reflexionar sobre lo que pueden hacer para que la falta de respeto no se convierta en violencia. El programa mostró varias situaciones de falta de respeto y cómo podían intervenir tanto las víctimas como los testigos de la situación para que esos comportamientos no se tornaran en actos violentos.

41. La organización Persatuan Pemudi Islam Singapura también desarrolló y puso a prueba un plan de estudios preescolar de relaciones respetuosas en seis de sus guarderías infantiles de Singapur. La iniciativa tenía por objeto inculcar desde una edad temprana los principios de las relaciones positivas, aumentar la conciencia sobre situaciones potencialmente peligrosas, enseñar a los niños a marcar límites seguros cuando interactúan con personas en distintas situaciones y facilitar a los niños (de apenas 5 años de edad) conocimientos, recursos y comportamientos que les permitan pedir ayuda para sí mismos y para los demás. Esta iniciativa básica ha llegado a unos 80 niños que asisten a las seis guarderías infantiles de la organización.

42. Para abordar mejor la violencia doméstica, que a menudo implica violencia de género, y para responder mejor a ella, Singapur también cuenta con agencias de servicios sociales especializadas en este tipo de intervención. Los centros especializados en violencia familiar son PAVE, TRANS SAFE Centre y Care Corner Project StART. Por tratarse de un servicio especializado, estos centros cuentan con personal capacitado para manejar casos de violencia doméstica con un enfoque que tiene en cuenta las diferencias de género. También ofrecen una gama completa de servicios, entre los que se incluyen facilidades para la aplicación de las órdenes de protección personal mediante videoconferencias, gestión de casos, orientación y conexión con servicios médicos y de asesoramiento jurídico. El Gobierno también presta apoyo a iniciativas y proyectos comunitarios, como la campaña “#YouCanSayNo” y el evento “In Her Stride”, organizados por la ONG Singapore Council of Women’s Organisations y sus asociados. Ambas iniciativas crearon conciencia sobre la violencia de género contra las mujeres, como la violencia doméstica, el acoso sexual en el lugar de trabajo y la violación en una cita.

43. El Gobierno de Singapur mantiene su compromiso de garantizar a las mujeres de Singapur una protección jurídica eficaz frente a la violencia doméstica y sexual. También seguirá trabajando estrechamente con los sectores privado y popular para redoblar los esfuerzos nacionales por hacer frente a la violencia de género contra las mujeres.

Anexo

1. El número de solicitudes de órdenes de protección presentadas por mujeres disminuyó en un 17 % entre 2009 y 2018.

Cuadro 1

Número de solicitudes de órdenes de protección personal, órdenes aceleradas u órdenes de alejamiento del domicilio presentadas por mujeres

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total¹	2 268	2 332	2 223	2 334	2 383	2 194	2 180	2 130	2 081	1 875

Cuadro 2

Número de mujeres víctimas de violación

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	203	165	150	138	123	166	167	149	189	216

Cuadro 3

Número de mujeres víctimas de actos de ultraje al pudor

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	1 253	1 437	1 400	1 417	1 349	1 365	1 279	1 249	1 556	1 750

2. Los casos de ultraje al pudor aumentaron en un 11,9 % y llegaron a 1.747 en 2018, cuando en 2017 se habían registrado 1.561. El transporte público y los lugares de entretenimiento nocturno siguen siendo especialmente conflictivos. Como componente clave de su estrategia, la Policía trabaja en estrecha colaboración con sus asociados de la comunidad para prevenir, detectar y desalentar estos delitos².

¹ Incluye solamente órdenes de protección personal; órdenes de protección personal y órdenes aceleradas; órdenes de protección personal y órdenes de alejamiento del domicilio; órdenes de protección personal, órdenes aceleradas u órdenes de alejamiento del domicilio. Dependiendo de la situación, puede ser necesaria la ejecución efectiva de una o varias órdenes. La solicitud de una orden acelerada 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 una orden acelerada si existe peligro inminente y si no se hubiera dictado este tipo de orden a raíz de la solicitud anterior.

² La Policía ha aumentado su presencia en los nodos de transporte público mediante el incremento de las patrullas. También trabaja en estrecha colaboración con la Autoridad de Transporte Terrestre y los operadores de transporte público para llegar a los usuarios distribuyendo folletos contra el delito de ultraje al pudor. En las estaciones de tren y los puntos de conexión de líneas de autobuses se proyectan vídeos de educación pública con mensajes similares. Estos folletos y vídeos educan al público sobre lo que se puede hacer ante un delito de este tipo y le recuerdan la necesidad de prestar atención.