



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

Distr. general  
23 de enero de 2014

Original: inglés  
Español, francés e inglés  
únicamente

---

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

**Observaciones finales sobre el cuarto  
informe periódico de Singapur**

Adición

**Información facilitada por Singapur en virtud del  
procedimiento de seguimiento de las observaciones  
finales del Comité\***

[Fecha de recepción: 26 de diciembre de 2013]

---

\* El presente informe se publica sin revisión editorial.



## **Respuesta de Singapur a determinadas recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, tras el examen del cuarto informe periódico de Singapur el 22 de julio de 2011**

### **Introducción**

1. El 22 de julio de 2011, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó el cuarto informe periódico de Singapur (CEDAW/C/SGP/4). En sus observaciones finales (CEDAW/C/SGP/CO/4/Rev.1, párr. 42), el Comité solicitó a Singapur que le proporcionara por escrito, en un plazo de dos años, información sobre las medidas que hubiera adoptado en aplicación de las recomendaciones que figuraban en los párrafos 14 y 32.

2. El párrafo 14 de las observaciones finales reza como sigue:

“El Comité exhorta al Estado parte a que incorpore plenamente partes de los artículos 2 y 16 que son actualmente aplicables en el Estado parte e insta a este a considerar la posibilidad de retirar dentro de un plazo determinado las restantes reservas a los artículos 2 y 16 y al artículo 11, párr. 1, reservas que son contrarias al objetivo y la finalidad de la Convención”.

3. El párrafo 32 de las observaciones finales dice lo siguiente:

“El Comité alienta al Estado parte a:

a) Revisar y modificar la legislación laboral vigente, de manera que se aplique a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico, o aprobar nueva legislación que garantice el derecho de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico a salarios adecuados, condiciones de trabajo decentes, incluido un día libre, prestaciones sociales y el acceso a los mecanismos de denuncia y reparación;

b) Revisar y derogar la legislación en la que se dispone que los titulares de permisos de trabajo, incluidos los trabajadores extranjeros del servicio doméstico, serán deportados en caso de embarazo o de que se les diagnostiquen enfermedades de transmisión sexual, como el VIH/SIDA;

c) Otorgar permisos de trabajo a las esposas extranjeras que dispongan de un permiso para visita social y revisar su sistema de concesión de la nacionalidad a las esposas extranjeras en un período de tiempo razonable después del matrimonio;

d) Ratificar el Convenio núm. 111 de la OIT (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación) y firmar y ratificar el Convenio núm. 189 de la OIT (Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos)”.

### **Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 14 de las observaciones finales del Comité: reservas a los artículos 2 y 16**

4. El Gobierno de Singapur ha examinado profunda y detenidamente las recomendaciones del Comité. Los párrafos específicos de los artículos 2 y 16 que siguen estando sujetos a reserva son: artículo 2, párrafos a) a f), artículo 16,

párrafos 1 a), 1 c) y 1 h), y artículo 16, párrafo 2<sup>1</sup>. Un grupo de trabajo<sup>2</sup>, que incluye a representantes del Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur), la Corte *Syariah* y el Registro de Matrimonios Musulmanes, ha estudiado la cuestión, teniendo en cuenta las prácticas religiosas y culturales de la comunidad local malayo-musulmana. Tras varias rondas de consultas con grupos de mujeres, y después de examinar minuciosamente la forma en que la reserva afectaría a las mujeres musulmanas, hemos decidido que en estos momentos sigue siendo necesario mantener la reserva a determinados párrafos de los artículos 2 y 16 a fin de proteger los derechos de las minorías en el cumplimiento de lo dispuesto en su derecho de las personas y sus preceptos religiosos. Esta medida es imprescindible para mantener el delicado equilibrio de la sociedad multicultural de Singapur.

5. La reserva al artículo 2, párrafos a) a f), permite la aplicación de la ley religiosa musulmana y del derecho de las personas en Singapur. El funcionamiento de esta legislación se recoge en nuestra Constitución y se detalla en leyes específicas promulgadas por el Parlamento, como la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán, que son administradas por diversos organismos, entre ellos el Consejo Religioso Islámico de Singapur y el Registro de Matrimonios Musulmanes.

6. Desearíamos explicar algunos aspectos del derecho de familia de la *sharia* en Singapur en relación con el artículo 16, párrafos 1 a), 1 c) y 1 h), y el artículo 16, párrafo 2, en especial la forma en que la aplicación del derecho de familia de la *sharia* en Singapur asegura la protección de las mujeres y las niñas.

Artículo 16, párrafo 1 a) [“El mismo derecho para contraer matrimonio”]

#### ***Reglamento administrativo de la poligamia***

7. A pesar de que la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán prevé la poligamia, en la práctica el número de matrimonios polígamos en Singapur no es importante y representa solo el 0,3%<sup>3</sup> del número total de matrimonios musulmanes registrados en los últimos 6 años en Singapur. El Registro de Matrimonios Musulmanes examina de forma rigurosa todas las solicitudes de matrimonios polígamos. Solo se permite tomar una segunda esposa a los solicitantes que se estima que son capaces de cumplir con requisitos y controles estrictos, entre otros que el marido podrá mantener a más de una esposa y tratará a ambas esposas con equidad y que existen motivos razonables para la poligamia. La primera esposa puede manifestar objeciones al segundo matrimonio ante el Registro de Matrimonios Musulmanes. Si se aprueba la solicitud y la primera esposa no está satisfecha con la decisión del Registro de Matrimonios Musulmanes, puede interponer un recurso de apelación ante la Junta de Apelación del Consejo Religioso Islámico de Singapur. Después del segundo matrimonio, la primera esposa puede solicitar el divorcio alegando el trato no equitativo por parte del marido como consecuencia del matrimonio polígamo.

<sup>1</sup> Singapur retiró la reserva al artículo 2, párrafo g), y al artículo 16, párrafos 1 b), 1 d), 1 e), 1 f) y 1 g) en junio de 2011.

<sup>2</sup> El grupo de trabajo se creó en abril de 2008 para examinar la cuestión de las reservas de Singapur a la Convención.

<sup>3</sup> Es decir, 87 matrimonios polígamos de un total de 25.694 matrimonios musulmanes registrados en el Registro de Matrimonios Musulmanes de 2007 a 2012.

**Wali<sup>4</sup>**

8. Aunque la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán exige que la mujer tenga un *wali* para su matrimonio, el matrimonio lo puede celebrar un *Kadi*<sup>5</sup> si este considera que los motivos por los que el *wali* se niega a dar su consentimiento al matrimonio son insuficientes. El Registro de Matrimonios Musulmanes vela por que el derecho de la mujer a ser escuchada se recoja en sus procedimientos administrativos para adoptar decisiones relativas al requisito del *wali*.

Artículo 16, párrafo 1 c) [“Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disolución”]

9. La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán establece los respectivos derechos y responsabilidades de los hombres y las mujeres durante el matrimonio y con ocasión de su disolución. En relación con las leyes sobre divorcio, los hombres pueden presentar una demanda de divorcio mediante el pronunciamiento del *talaq* (disolución del matrimonio pronunciando una palabra que indica divorcio). Las mujeres pueden presentar una demanda de disolución del matrimonio por *taklik* (divorcio efectivo tras el cumplimiento de determinadas condiciones)<sup>6</sup>, *fasakh* (liquidación judicial) y *khuluk* (reembolso). Los motivos por los que las mujeres pueden solicitar el divorcio son amplios y algunos son exclusivos para las mujeres, como el incumplimiento de las obligaciones conyugales (incluida la satisfacción de las necesidades emocionales y físicas) y la violencia doméstica (tanto física como verbal).

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

Artículo 16, párrafo 1 h) [“Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compras, gestión, administración, goce y disposición de los bienes”]

11. El Comité de Fetus del Consejo Religioso Islámico ha estado examinando activamente fetuas previas (dictámenes religiosos) para abordar la cuestión de que a los hombres se les asigne una mayor proporción de la herencia que a las mujeres de acuerdo con el *faraidh* (derecho de sucesiones musulmán). Como se informó en la respuesta por escrito de Singapur a la lista de cuestiones y preguntas del Comité en

<sup>4</sup> Tutor legal.

<sup>5</sup> Funcionario de credo religioso nombrado por el Presidente de Singapur para celebrar y registrar matrimonios musulmanes y que está facultado para examinar las solicitudes de matrimonio y celebrar matrimonios con o sin un *wali*.

<sup>6</sup> El divorcio solo surte efecto cuando la mujer denuncia ante la Corte *Syariah* y queda probado que el marido ha cumplido alguna de las condiciones que resultan en divorcio, por ejemplo, el descuido de la esposa, la incapacidad para mantenerla o el maltrato físico o verbal.

mayo de 2011 (CEDAW/C/SGP/Q/4/Add.1, párr. 20), el Comité de Fetuas del Consejo emitió nuevas fetuas sobre la tenencia conjunta y las designaciones del Fondo Central de Previsión (FCP) en 2008 y 2009, respectivamente, para proteger el bienestar financiero de las mujeres musulmanas y las personas a su cargo de acuerdo con el *faraidh* y para armonizar el derecho de familia de la *sharia* con el derecho civil.

12. En otro avance histórico, la fetua sobre la designación de seguros revocables se actualizó en febrero de 2012 para permitir a los titulares de pólizas de seguros musulmanes designar a su cónyuge o a las personas a su cargo para que reciban el pago íntegro por parte de la compañía de seguros como una donación *inter vivos* válida. Anteriormente, la fetua establecía que la persona asignada solo podía ser un fideicomisario y que tendría que devolver los fondos del seguro al patrimonio para que se distribuyera de acuerdo con el *faraidh*. Esta nueva fetua permite a los musulmanes asegurar los derechos de sus cónyuges y personas a cargo a través de designaciones planificadas adecuadamente de acuerdo con el derecho civil y en consonancia con los objetivos y el espíritu del derecho de familia de la *sharia*.

13. El Consejo Religioso Islámico ha apoyado y participado en tres conferencias organizadas por la Asociación Musulmana de Planificación Financiera, la última de las cuales se celebró el 30 de agosto de 2012 con el título “Planificación financiera para los musulmanes – Cuestiones actuales en materia de seguros y fideicomisos”<sup>7</sup>. Estas conferencias trataron preocupaciones relativas a las desigualdades percibidas en relación con la ley islámica e hicieron hincapié en los instrumentos de planificación de la riqueza islámica que, entre otras cosas, aumentan la protección y los beneficios de las mujeres musulmanas.

#### Artículo 16, párrafo 2 [Nulidad de los esponsales y el matrimonio de niños]

14. La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán se modificó en 2008 con el fin de aumentar la edad mínima requerida para contraer matrimonio para los musulmanes de ambos sexos de 16 a 18 años, en consonancia con el derecho civil. La Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán solo permite el matrimonio de una mujer menor de 18 años en circunstancias especiales y únicamente con la autorización del *Kadi*. En la práctica, estos matrimonios son una excepción, y su número ha descendido más del 70%<sup>8</sup> en los últimos 10 años. El Gobierno, en colaboración con organizaciones musulmanas malayas, ha participado activamente en la realización de programas de educación pública para poner de relieve las consecuencias adversas de contraer matrimonio a tan temprana edad, teniendo en cuenta las numerosas exigencias de la vida matrimonial en nuestra sociedad urbana, que se mueve a un ritmo vertiginoso. Los cursos de preparación para el matrimonio son obligatorios para las parejas en las que al menos una de las partes es menor de 18 años. Si aseguramos la continuidad de la educación pública, estamos seguros de que se pueden lograr mayores avances en esta cuestión.

<sup>7</sup> La conferencia inaugural, titulada “Testamentos, herencia y planificación del patrimonio – La perspectiva islámica”, se celebró el 15 de julio de 2009, mientras que la segunda conferencia, titulada “Herencia islámica – Novedades y desarrollos”, tuvo lugar el 5 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> El número de matrimonios en los que al menos una de las partes es un menor ha descendido de 105 en 2002 a 28 en 2012. El número de esposas de entre 16 y 17 años también ha disminuido de forma considerable, de 101 en 2002 a 27 en 2012.

15. El Consejo Religioso Islámico ha seguido llevando a cabo iniciativas para abordar las necesidades de las mujeres, por ejemplo, a través de consultas y colaboraciones con grupos de mujeres, y para aumentar el interés y ampliar el diálogo sobre las cuestiones de género en el Islam a través de sus programas:

a) El Consejo auspició la sesión inaugural de la Convención de Mujeres Activistas de Mezquitas (*Seminar Muslimah Masjid*) el 25 de septiembre de 2011. Con la participación de unas 500 activistas provenientes de mezquitas locales, la Convención rindió tributo a las activistas por sus contribuciones y definió sus funciones estratégicas en el sector de las mezquitas para los próximos 5 años. La Convención puso de relieve el creciente número de mujeres (un incremento del 76%<sup>9</sup> en los últimos 10 años) nombradas en las juntas directivas de las mezquitas. También hay más mujeres que ostentan cargos clave en dichas juntas, como el de secretaria o tesorera, y puestos importantes en las mezquitas, como gestoras de mezquitas y gestoras educativas;

b) El Consejo Religioso Islámico ha diseñado un módulo sobre el género y la Convención para el Programa de Desarrollo Ejecutivo de los *Asatizah*, dirigido a los *asatizah* (maestros religiosos) con gran potencial. El módulo les presenta las nuevas cuestiones de género y los anima a que las reflejen en la aplicación y la práctica del derecho de familia de la *sharia* en relación con el paradigma islámico sobre el género y los derechos de las mujeres. Tras la elaboración de este módulo sobre el género en octubre de 2010, el Consejo Religioso Islámico lo ha puesto en práctica en tres ocasiones, la última en enero de 2013. El módulo incluía una sesión de diálogo a puerta cerrada entre los *asatizah* y representantes de una organización local de mujeres, la Asociación de Mujeres para la Acción y la Investigación (AWARE). El diálogo permitió a los *asatizah* conocer mejor las preocupaciones de AWARE sobre algunos aspectos del derecho de familia de la *sharia*;

c) El 13 de abril de 2012, el Consejo Religioso Islámico organizó un taller sobre “Igualdad entre los Géneros y Derecho Musulmán de la Familia: Desafíos y Oportunidades”<sup>10</sup>, y el 13 de julio de 2012 otro sobre “Reconsiderar el Marco de la Reforma Islámica: Referencias y Significado”<sup>11</sup>. El objetivo de estos talleres era fomentar el pensamiento reformista entre los líderes religiosos, en particular respecto a las relaciones de género, sobre la base de puntos de referencia islámicos.

16. El Gobierno de Singapur está comprometido con un proceso de examen continuo y seguirá llevando a cabo estudios comparativos sobre los avances del derecho de familia de la *sharia* en otros países musulmanes, a fin de desarrollar y mejorar las políticas pertinentes gestionadas por nuestros respectivos organismos. Seguiremos sensibilizando sobre las cuestiones de género en la comunidad musulmana en Singapur y velando por que nuestras prácticas religiosas sigan siendo progresistas.

<sup>9</sup> El número pasó de 63 mujeres nombradas en las juntas directivas de las mezquitas en 2000 a 111 en 2010. Las mujeres suponen el 15% del número total de los miembros de las juntas directivas de las mezquitas.

<sup>10</sup> Realizado por el Prof. Ziba Mir-Hosseini, que actualmente es Asociado de Investigación Docente en el Centro de Derecho Islámico y del Oriente Medio de la Universidad de Londres.

<sup>11</sup> Realizado por el Prof. Tariq Ramadan, que actualmente es Profesor de Estudios Islámicos en la Universidad de Oxford.

**Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 14 de las observaciones finales del Comité: reserva al artículo 11, párrafo 1.**

17. Hemos examinado minuciosamente la reserva al artículo 11, párrafo 1. El Gobierno de Singapur considera que sigue siendo necesario e importante mantener esta reserva para salvaguardar el bienestar de las mujeres y de sus hijos no nacidos frente a ciertas ocupaciones peligrosas. Esta medida es también necesaria a causa de la escasa población de Singapur y su baja tasa de fecundidad global. Aseguramos al Comité que, como sucede con el resto de las reservas, el Gobierno de Singapur seguirá manteniendo este asunto en revisión constante.

**Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 32 a) de las observaciones finales del Comité: trabajadores extranjeros del servicio doméstico**

18. El Gobierno de Singapur se toma en serio la protección y el bienestar de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico y cuenta con un amplio conjunto de medidas legislativas, administrativas y educacionales para protegerlos. El sistema de gestión de la mano de obra extranjera se basa en tres principios clave: en primer lugar, los derechos básicos y el bienestar de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico están protegidos por leyes que se aplican de forma efectiva. En segundo lugar, los trabajadores extranjeros del servicio doméstico y sus empleadores conocen sus derechos y responsabilidades y saben que son libres de negociar contratos laborales justos y ejecutarlos. En tercer lugar, deben existir cauces abiertos y conocidos para que los trabajadores extranjeros del servicio doméstico puedan dirigirse a las autoridades si se infringen sus derechos.

***Medidas legislativas y de gestión***

19. Singapur examina periódicamente sus leyes y políticas relativas a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico para que sigan siendo pertinentes. Todos los trabajadores extranjeros del servicio doméstico están protegidos por el Código Penal y la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. Reconociendo la vulnerabilidad de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico, en 1998 se modificó el Código Penal para que las sanciones impuestas a los empleadores o miembros del hogar que abusen de estos trabajadores fueran 1,5 veces mayores que las que esa persona hubiera recibido anteriormente por ese delito. A los empleadores condenados por abusar de trabajadores extranjeros del servicio doméstico se les prohíbe de forma permanente emplear a otro trabajador extranjero del servicio doméstico. El número de casos fundamentados de abusos a trabajadores extranjeros del servicio doméstico tramitados por la policía ha caído de 157 casos en 1997 a 65 en 2012, y entre 2001 y 2012 se ha encarcelado a 36 empleadores, cónyuges o miembros del hogar. Estos resultados se han logrado a pesar del aumento de la población de trabajadores extranjeros del servicio doméstico en un 28% desde 2005.

20. La Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros impone condiciones de permisos de trabajo jurídicamente vinculantes que exigen a todos los empleadores que se responsabilicen de los aspectos relativos al bienestar de sus trabajadores extranjeros del servicio doméstico, como la seguridad personal, el alojamiento apropiado, comida y descanso adecuados, el pago del salario a tiempo y la prestación de tratamiento médico. Esta ley se modificó recientemente con efecto a

partir del 9 de noviembre de 2012 para imponer sanciones más severas a los empleados que infrinjan las condiciones de permiso de trabajo. En adelante, podrán ser sancionados con una multa de hasta 10.000 dólares singapurenses (7.875 dólares de los Estados Unidos) o penas de prisión de hasta 1 año. La multa máxima anterior era de 5.000 dólares singapurenses (3.938 dólares de los Estados Unidos) y penas de prisión de hasta 6 meses.

21. En agosto de 2012, el Ministerio de Trabajo estableció requisitos relativos a la seguridad más exigentes, para garantizar la seguridad de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico que trabajan en el entorno de Singapur, que está muy urbanizado. Actualmente, se prohíbe a los empleadores permitir que sus trabajadores del servicio doméstico limpien el exterior de las ventanas por encima del nivel del suelo, salvo que i) el empleador o su representante adulto esté físicamente presente para supervisar al trabajador extranjero del servicio doméstico; y que ii) las ventanas tengan rejas instaladas y cerradas durante el proceso de limpieza. Como medio de disuasión añadido, la sanción para los empleadores que no proporcionen a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico un ambiente de trabajo seguro se ha duplicado hasta los 10.000 dólares singapurenses (7.875 dólares de los Estados Unidos) o 12 meses de prisión de acuerdo con la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros revisada, con la posibilidad de que se les prohíba permanentemente contratar a un trabajador extranjero del servicio doméstico. Entre 2007 y 2012, se determinó que 17 empleadores habían puesto en peligro la vida de sus trabajadores extranjeros del servicio doméstico. Se enjuició y se multó a 10 de ellos y se les prohibió de forma permanente contratar a trabajadores extranjeros del servicio doméstico, mientras que el resto vieron sus delitos agravados.

22. A partir del 1 de enero de 2013, el Ministerio de Trabajo exige a los empleadores que proporcionen a sus trabajadores extranjeros del servicio doméstico un día de descanso a la semana o una compensación. Si existe un acuerdo mutuo por escrito entre el empleador y el trabajador extranjero del servicio doméstico para que este último trabaje en su día de descanso, el trabajador extranjero del servicio doméstico deberá ser compensado con otro día de descanso o con una compensación económica proporcional al jornal del trabajador.

23. Los empleadores que no cumplan con el pago del salario se enfrentan a una multa máxima de 10.000 dólares singapurenses (7.875 dólares de los Estados Unidos) o a una pena de prisión de hasta 1 año. De 2007 a 2012, 52 empleadores fueron condenados, multados y recibieron la prohibición de contratar a trabajadores extranjeros del servicio doméstico durante periodos de tiempo diferentes, dependiendo de la gravedad de los delitos, por no haber pagado a tiempo los salarios de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico.

24. Mientras se estén llevando a cabo las pesquisas sobre una o varias denuncias de trabajadores extranjeros del servicio doméstico por maltrato, impago u otros delitos, se hará todo lo posible para que el trabajador extranjero del servicio doméstico afectado reciba alojamiento y comida. Además, se le permite buscar empleo durante ese período.

#### ***Medidas educativas***

25. Singapur recurre en gran parte a medidas educativas para fomentar una mejor relación entre los trabajadores extranjeros del servicio doméstico y sus empleadores:

a) A mediados de 2012, el Ministerio de Trabajo elaboró un nuevo Programa de Asentamiento para ayudar a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico primerizos a que se adaptasen y se enfrentasen a mejor la vida y al trabajo en los hogares locales. El programa incorpora un Curso de Conciencia sobre Seguridad, que educa a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico en materia de seguridad doméstica a gran altura, así como sobre otros elementos relativos a sus derechos y responsabilidades de acuerdo con las condiciones de permiso de trabajo, y sobre cómo forjar mejores relaciones laborales con sus empleadores. Se realiza en inglés y en los idiomas maternos de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico a fin de maximizar la comprensión y la retención de los conocimientos.

b) Es obligatorio que todas las personas que emplean por primera vez a un trabajador extranjero del servicio doméstico y los empleadores que cambian de trabajadores extranjeros del servicio doméstico más de cuatro veces al año asistan al Programa de Orientación para Empleadores, que incluye buenas prácticas de empleo y las obligaciones de los empleadores respecto de sus trabajadores extranjeros del servicio doméstico.

c) El Ministerio de Trabajo edita publicaciones y guías para los trabajadores extranjeros del servicio doméstico (en sus idiomas maternos) y los empleadores a fin de informarlos sobre sus derechos y responsabilidades, las normas sociales y el establecimiento de una buena relación, para encauzar positivamente el comportamiento de los empleadores para con sus trabajadores extranjeros del servicio doméstico y alentar un mejor entendimiento entre ambas partes.

d) El Ministerio de Trabajo cuenta con una línea telefónica de asistencia especializada para los trabajadores extranjeros del servicio doméstico que se encuentran en dificultades. Durante el Programa de Asentamiento, los trabajadores reciben el número de la línea telefónica, junto con sobres franqueados dirigidos al Ministerio de Trabajo y otros números de contacto importantes, como los de sus embajadas, organizaciones benéficas de asistencia o la policía.

e) Durante sus primeros meses de empleo, el Ministerio de Trabajo entrevista mediante una selección aleatoria a trabajadores extranjeros del servicio doméstico que ocupan sus puestos por primera vez. Estas entrevistas permiten al Ministerio de Trabajo determinar si los nuevos trabajadores se han adaptado al ambiente de trabajo de Singapur, al tiempo que le ofrecen una oportunidad para reiterar a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico la importancia de las condiciones de trabajo seguras, así como sus derechos y responsabilidades.

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

26. El Gobierno de Singapur regula las prácticas de las agencias de empleo que sirven como intermediarias entre los empleadores y todos los tipos de trabajadores, incluidos los trabajadores extranjeros del servicio doméstico. El marco legislativo de las agencias de empleo queda establecido en la Ley sobre las Agencias de Empleo, en los reglamentos de las agencias de empleo y en los requisitos administrativos, como las condiciones para la obtención de la licencia de las agencias de empleo. La Ley sobre las Agencias de Empleo se ha modificado recientemente para aumentar la profesionalidad de la industria y hacer frente a las malas prácticas de contratación. El 1 de abril de 2011, se puso en marcha un nuevo

marco regulatorio, tras organizar amplias consultas con todos los grupos interesados, en particular los trabajadores extranjeros (como los trabajadores extranjeros del servicio doméstico), los empleadores, las embajadas y las organizaciones no gubernamentales. Entre los cambios fundamentales, se limitaron las tasas que pagan los empleados, incluidos los trabajadores extranjeros del servicio doméstico, a una cantidad que no debe exceder el salario de un mes por año de contrato de trabajo, con un límite máximo de dos meses de salario. Además, el Ministerio de Trabajo introdujo un reembolso del 50% de la tasa para los empleados cuya contratación finalice de forma prematura en los primeros 6 meses. Para aumentar el efecto disuasorio frente a posibles malas prácticas y proteger mejor los intereses de los trabajadores y los empleadores, la sanción por tener en funcionamiento una agencia de empleo sin licencia ha aumentado de forma considerable hasta una multa máxima de 80.000 dólares singapurenses (62.995 dólares de los Estados Unidos) o una pena de prisión de 2 años para los autores de la infracción sin antecedentes. La sanción para los reincidentes es el doble que la de los autores de infracciones sin antecedentes. Estas sanciones son considerablemente más severas que las sanciones máximas de 5.000 dólares singapurenses (3.938 dólares de los Estados Unidos) para los infractores sin antecedentes y 10.000 dólares singapurenses (7.875 dólares de los Estados Unidos) o 6 meses de prisión para los infractores reincidentes. La cantidad del depósito de garantía<sup>12</sup> también ha aumentado, pasando de 20.000 dólares singapurenses (15.750 dólares de los Estados Unidos) a 60.000 dólares singapurenses (47.251 dólares de los Estados Unidos).

27. En líneas generales, Singapur cuenta con un marco regulatorio sólido para proteger a los trabajadores extranjeros del servicio doméstico y proporcionarles unas condiciones de trabajo adecuadas, lo que convierte a Singapur en un destino atractivo para los trabajadores extranjeros del servicio doméstico. En entrevistas con más de 900 trabajadores extranjeros del servicio doméstico realizadas por el Ministerio de Trabajo en 2010, la mayoría de los entrevistados declararon que estaban satisfechos con el trabajo en Singapur; el 70% señaló que pretendía continuar trabajando en el país, y casi el 90% conocía sus derechos y responsabilidades laborales.

**Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 32 b) de las observaciones finales del Comité: pruebas de embarazo y diagnóstico de enfermedades de transmisión sexual**

***Pruebas de embarazo***

28. Singapur es un país pequeño con recursos de tierra limitados. Controlamos cuidadosamente el crecimiento de nuestra población para velar por que sea sostenible. Las pruebas de embarazo obligatorias se implantaron teniendo en cuenta estas consideraciones. Las pruebas de embarazo también redundan en beneficio de las trabajadoras, ya que les proporcionan información sobre su embarazo y su idoneidad para los distintos tipos de trabajos que desempeñan.

---

<sup>12</sup> Toda persona o empresa que desee explotar una agencia de empleo deberá previamente obtener del Ministerio de Trabajo una licencia de agencia de empleo y hacer un depósito de garantía.

### ***Diagnóstico de enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA***

29. Al ser una ciudad estado con una densidad de población muy alta, Singapur no puede permitir que se propaguen las enfermedades infecciosas. A pesar de que la epidemia del VIH de Singapur está clasificada como de baja intensidad, el número de notificaciones relativas al VIH entre los residentes ha aumentado. El posible efecto adverso que tendrán los casos importados en la baja tasa de transmisión actual constituye un problema de salud pública. Por ello, se necesitan leyes que faciliten la identificación y repatriación de los trabajadores extranjeros a los que se les diagnostica el VIH/SIDA, a fin de proteger a la población, incluidos otros trabajadores migratorios.

30. El Gobierno de Singapur ha puesto en marcha varias iniciativas y campañas para educar a la población sobre las enfermedades de transmisión sexual, como el VIH/SIDA. El Consejo de Promoción de la Salud<sup>13</sup>, en colaboración con sus asociados y a través de ellos, ha difundido mensajes sobre educación sexual y reproductiva, como, entre otros temas, la transmisión y la prevención de las enfermedades de transmisión sexual, en talleres de educación *inter pares* y en actos sociales y de promoción.

31. Una organización no gubernamental local, la Organización Humanitaria para la Economía de las Migraciones (HOME), con el apoyo técnico y financiero del Consejo de Promoción de la Salud, ha puesto en marcha un amplio programa de difusión para las trabajadoras migratorias en el que se presta especial atención a la salud sexual. Aborda las cuestiones básicas de la prevención del VIH alentando a las trabajadoras migratorias a la abstinencia, la fidelidad o el uso correcto y continuado de preservativos, y a que se sometan a pruebas periódicamente. Desde su comienzo en 2009, se han acogido a este programa más de 250.000 trabajadoras migratorias. En 2012, se calcula que el programa llegó a unas 100.000 trabajadoras migratorias a través de talleres, programas de radio, una línea telefónica de salud gestionada por la Organización Humanitaria para la Economía de las Migraciones y la distribución de material sobre salud sexual y reproductiva. Además, se las anima a que escuchen programas de radio y de debate centrados en cuestiones relativas a la salud sexual y reproductiva y emitidos desde emisoras de radio en Indonesia y Filipinas. Los datos de un estudio posterior al evento mostraron que el 93% de estas mujeres conocían 1 de las 3 formas de evitar la infección por el VIH.

### **Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 32 c) de las observaciones finales del Comité: esposas extranjeras**

32. El Gobierno de Singapur es consciente de las necesidades de los cónyuges extranjeros y sus familias y de la necesidad que tienen de formar familias estables que puedan realizar una mejor aportación a Singapur. Nuestras políticas para otorgar a los cónyuges extranjeros facilidades para la inmigración a largo plazo están concebidas para respaldar este objetivo. A los cónyuges extranjeros de ciudadanos de Singapur normalmente se les concede en primer lugar un permiso de visita de larga duración. Posteriormente, las Autoridades de Inmigración y Puestos de Control necesitarán algún tiempo para valorar si el matrimonio es estable antes de examinar

<sup>13</sup> El Consejo de Promoción de la Salud es un organismo que supervisa la promoción de la salud nacional y los programas de prevención de enfermedades en Singapur. Pone en marcha programas nacionales que cubren a todos los segmentos de la población, como los niños, los adultos y las personas de edad.

la concesión a los cónyuges extranjeros la residencia permanente y, después, la nacionalidad de Singapur. A la hora de evaluar las solicitudes de residencia permanente y de ciudadanía, las Autoridades de Inmigración y Puestos de Control utilizan un conjunto de criterios integrales que incluye factores como la duración del matrimonio, la duración de la estancia en Singapur, el hecho de que tengan hijos nacidos en Singapur, y si su patrocinador puede mantener financieramente a la familia. Estos criterios son neutros en cuanto al género, y se aplican tanto a esposas como a esposos extranjeros de ciudadanos y ciudadanas de Singapur.

33. En abril de 2012, el Gobierno creó un nuevo permiso de visita de larga duración ampliado para ofrecer mayor apoyo a las familias de Singapur con cónyuges extranjeros que aún no son residentes permanentes ni han obtenido la ciudadanía. Los cónyuges extranjeros de cuyo matrimonio al menos un hijo haya matrimonio nacido en Singapur podrán solicitar este permiso. Para los cónyuges que no tengan hijos nacidos en Singapur, las Autoridades de Inmigración y Puestos de Control estudiarán otros factores, como la duración del matrimonio, y en general considerarán más favorablemente a los que lleven casados al menos tres años. El permiso de visita de larga duración ampliado tiene como objetivo proporcionar más certidumbre y un mayor nivel de beneficios sociales y laborales a los cónyuges que, de otro modo, podrían haber conservado solo un permiso de visita de larga duración simple por no haber cumplido aún los requisitos para la residencia permanente. Los titulares de un permiso de visita de larga duración ampliado tienen derecho a prácticamente los mismos subsidios médicos que reciben los residentes permanentes. El Gobierno reconoce plenamente que la capacidad para trabajar proporcionará a los cónyuges extranjeros mayor independencia económica y les permitirá contribuir a los ingresos, la estabilidad y la capacidad de la familia para realizar aportaciones a la sociedad. Las titulares de un permiso de visita de larga duración ampliado solo necesitan una carta de autorización del Ministerio de Trabajo para trabajar en el país. Los empleadores pueden conseguir fácilmente una carta de autorización realizando la solicitud en línea a través del sitio web del Ministerio de Trabajo. Las titulares de un permiso de visita de larga duración ampliado también reciben asistencia para el trabajo y la búsqueda de empleo y servicios de formación y asesoramiento por parte del Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra<sup>14</sup>.

34. Además, existen diversos programas y servicios a disposición de los cónyuges extranjeros. Incluyen programas llevados a cabo por organismos del Gobierno y organizaciones comunitarias que prestan apoyo y fortalecen el matrimonio, al tiempo que brindan a los cónyuges información sobre los servicios sociales que pueden utilizar en caso de que lo necesiten.

35. A medida que se van estabilizando sus matrimonios y sus situaciones familiares, y que se encuentran cada vez más integrados, los cónyuges extranjeros tienen más posibilidades de conseguir la residencia permanente y, con el tiempo, naturalizarse como ciudadanos. El Gobierno de Singapur seguirá estudiando la forma en la que se puede prestar una mejor asistencia y apoyo a los cónyuges extranjeros y a sus familias mientras tratan de integrarse en nuestra sociedad.

---

<sup>14</sup> El Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra es un consejo oficial dependiente del Ministerio de Trabajo que dirige e impulsa el desarrollo de la fuerza de trabajo en Singapur. Su misión consiste en mejorar la empleabilidad y la competitividad de todas las personas en la fuerza de trabajo.

**Respuesta a la recomendación que figura en el párrafo 32 d) de las observaciones finales del Comité: Convenio núm. 111 (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación) y Convenio núm. 189 (Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

36. Singapur se toma muy en serio las obligaciones que le incumben en virtud de los tratados que ha suscrito. Solo firmaremos un tratado cuando estemos seguros de que podemos cumplir plenamente con todas las obligaciones. Nuestro objetivo es la aplicación total y efectiva de los compromisos dimanantes de los tratados. Al mismo tiempo, estudiamos en permanencia y revisamos activamente nuestras leyes y políticas para ver si podemos ratificar más tratados internacionales en materia de trabajo.

***Convenio núm. 111 de la OIT (Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación)***

37. Singapur sigue creyendo que promulgar legislación de lucha contra la discriminación introduciría en el mercado laboral rigideces que podrían erosionar la competitividad económica de Singapur sin necesariamente acabar con la discriminación. En su lugar, aprovechando el marco tripartito único de Singapur, la Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas trabaja en asociación con empleadores, sindicatos y el Gobierno para sensibilizar y facilitar la adopción de prácticas laborales justas, responsables y basadas en méritos que abarquen la no discriminación por motivos de edad, raza, género, religión, situación familiar o discapacidad. Existe un conjunto de Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas que deben seguir todos los empleadores. La Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas también proporciona herramientas y recursos, como talleres de formación, servicios de asesoramiento y materiales educativos, para ayudar a las organizaciones a que apliquen prácticas laborales justas. Seguiremos revisando el enfoque de Singapur para hacer frente a la discriminación laboral y la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 111 de la OIT.

***Convenio núm. 189 de la OIT (Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos)***

38. Singapur tiene el compromiso de proteger los derechos y el bienestar de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico. A pesar de no haber ratificado el Convenio núm. 189 de la OIT, apoyamos los principios que lo fundamentan. A tal efecto, hemos estado revisando nuestra legislación periódicamente para garantizar el bienestar de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico y para proteger sus derechos laborales (como se puede ver en los párrafos 18 a 27 anteriores). Singapur seguirá examinando minuciosamente las políticas y la legislación pertinentes, con el objetivo de aumentar las normas mínimas en materia de empleo de los trabajadores extranjeros del servicio doméstico.