



**Convención sobre la eliminación
de todas las formas de discriminación
contra la mujer**

Distr. general
29 de mayo de 2007
Español
Original: inglés

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

Grupo de trabajo anterior al período de sesiones

39º período de sesiones

23 de julio a 10 de agosto de 2007

**Respuestas a la lista de cuestiones y preguntas relativas al examen
del tercer informe periódico**

Singapur*

* El presente documento se publica sin revisión editorial.



Aspectos generales

- 1. En el resumen del informe se dice que para prepararlo se solicitó la colaboración de los ministerios y organismos gubernamentales competentes y de grupos de mujeres. Sírvanse suministrar más información respecto de los ministerios y otros organismos gubernamentales que intervinieron en el proceso, la función desempeñada por el Comité Interministerial sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Oficina de la Mujer y de los resultados de las consultas con las organizaciones no gubernamentales y sírvanse indicar también si el informe fue aprobado por el Gabinete y transmitido al Parlamento.**

El Comité Interministerial (CIM) sobre la CEDAW se constituyó en 1996 con el fin asegurar la aplicación de la Convención en Singapur.

El mandato del CIM es:

- i) Revisar y formular políticas en relación con la CEDAW y coordinar y supervisar la aplicación de la Convención,
- ii) Supervisar las opiniones y cuestiones planteadas por los ministerios pertinentes sobre las recomendaciones del Comité de las Naciones Unidas que tengan consecuencias en los Estados Partes, y
- iii) Preparar informes periódicos sobre la posición de Singapur con respecto a la CEDAW y sobre la asistencia a los foros regionales e internacionales sobre la Convención.

El CIM sobre la CEDAW incluye a funcionarios de todos los niveles de los diversos Ministerios. Estos son:

- Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes
- Ministerio de Defensa
- Ministerio de Educación
- Ministerio de Relaciones Exteriores
- Ministerio de Salud
- Ministerio de Asuntos Internos
- Ministerio de Información, Comunicaciones y Cultura
- Ministerio de Justicia
- Ministerio de Trabajo
- Ministerio de Desarrollo Nacional
- Oficina del Primer Ministro (División de la Función Pública)
- Fiscalía General
- Consejo Religioso Islámico de Singapur- Majilis Ugama Islam Singapura
- Tribunal de la Sharia
- Asociación Popular.

Los miembros tienen la responsabilidad de implementar y coordinar iniciativas en la esfera de competencia de sus organizaciones para mejorar la atención de las necesidades de la mujer.

Preside el CIM sobre la CEDAW el Secretario Adjunto del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes. El CIM presenta sus informes a la Ministra de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, que mantiene informado al Gabinete acerca de las novedades que se producen en relación con el bienestar y el adelanto de la mujer. Los informes periódicos de Singapur se someten a consideración del Gabinete, el órgano político ejecutivo más importante de Singapur.

La Oficina de la Mujer, que es la estructura nacional de Singapur para la mujer, actúa como Secretaría del CIM sobre la CEDAW.

Para la preparación del tercer informe periódico de Singapur se solicitó la colaboración de los miembros del Comité. Otros organismos consultados fueron:

- Ministerio de Comercio e Industria
- Junta del Fondo Central de Previsión
- Consejo de Promoción de la Salud
- Dirección de Inmigración y Controles Fronterizos
- Dirección para el Desarrollo de los Medios de Comunicación
- Escuela de Deportes de Singapur.

Además, se solicitó la colaboración de los grupos no gubernamentales de mujeres de Singapur sobre cuestiones relacionadas con la CEDAW.

La Oficina de la Mujer y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur (COMS) organizaron conjuntamente una reunión de diálogo, que tuvo lugar el 20 de octubre de 2004, en que se consultó a diversos grupos de mujeres sobre el contenido del tercer informe, antes de su presentación a las Naciones Unidas.

La reunión de diálogo más reciente se celebró el 21 de abril de 2007. La Oficina de la Mujer y el COMS colaboraron nuevamente en una reunión de diálogo para reunir información sobre el progreso de Singapur en relación con la CEDAW. La reunión también fue una plataforma útil para que los grupos de mujeres pidieran aclaraciones al Comité Interministerial (CIM) sobre la CEDAW con respecto a sus políticas y medidas sobre la mujer dentro de sus propias organizaciones. Estas reuniones generaron mucho debate sobre el adelanto de la mujer en Singapur y sobre los problemas que sigue enfrentando. Más importante aún, la información recibida fue un aporte valioso para que los miembros del Comité comprendieran las preocupaciones y los problemas “sobre el terreno” relativos a la mujer puestos de relieve por los grupos de mujeres. Los comentarios fueron tomados en cuenta en el informe de Singapur. Todavía más importante es que los comentarios son útiles para la revisión y fortalecimiento de las políticas que atañen a la mujer en Singapur.

Como se señaló anteriormente, los informes periódicos de Singapur se someten a la consideración del Gabinete, el órgano político ejecutivo más importante de Singapur, para su aprobación antes de su presentación al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Aunque nuestras leyes no requieren que los

informes sobre la CEDAW se presenten al Parlamento, dichos informes han sido publicados y los miembros del Parlamento plantearon cuestiones al respecto durante los debates parlamentarios. Un miembro del Parlamento formuló dos preguntas sobre el progreso de Singapur en relación con la CEDAW, para el período de sesiones de mayo de 2007, y la Ministra de Estado de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes presentó en ese período un informe sobre la evolución de la situación. Además, los miembros del Gabinete reciben copias de los informes sobre la CEDAW y se celebran reuniones informativas para los parlamentarios nuevos, según sea necesario, para que se mantengan informados con respecto a las obligaciones de Singapur con arreglo a la CEDAW. Para que el público también se mantenga informado, los informes sobre la CEDAW y las observaciones finales del Comité se publican en el sitio del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes en la Web.

- 2. El Comité pidió que se diera amplia difusión en Singapur a las observaciones finales correspondientes al examen del segundo informe periódico¹. En el informe se señala (párr. 7.15) que las observaciones finales se dieron a conocer a las asociaciones de mujeres en una reunión celebrada en mayo de 2003. Sírvanse informar qué se ha hecho con la mira de que los funcionarios de la administración pública y los parlamentarios estén al tanto de las medidas tomadas para garantizar la igualdad de jure y de facto de la mujer y qué queda todavía por hacer.**

El 17 de septiembre de 2001, luego del retorno de la delegación a Singapur, se presentó al Gabinete un memorando para informarle sobre la participación del país en el 25° período de sesiones. El memorando incluyó las preocupaciones específicas del Comité acerca de las reservas formuladas por Singapur, así como también comentarios generales, observaciones y recomendaciones. También se detallaron los progresos de Singapur en la eliminación de la discriminación por motivos de género.

Posteriormente también se mantuvo informado al Gabinete sobre los progresos de Singapur en relación con la CEDAW. Los miembros del Gabinete reciben copias de los informes sobre la CEDAW, y se celebran reuniones informativas para los parlamentarios nuevos, según sea necesario, para que tengan conocimiento de las obligaciones de Singapur con arreglo a la CEDAW.

La delegación también informó al CIM acerca del debate con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y subrayó las observaciones finales dirigidas a los miembros del CIM para que tomaran nota de ellas, las difundieran y adoptaran las medidas necesarias dentro de sus respectivos ministerios. Se organizó una reunión informativa para los medios de comunicación y una entrevista televisiva para informar al público y a los grupos de mujeres acerca de las observaciones finales y preocupaciones del Comité.

Para que el público también se mantenga informado, los informes sobre la CEDAW y las observaciones finales del Comité se publican en el sitio del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes en la Web. La Oficina de la Mujer y el CIM continuarán explorando las formas de difundir los informes y las observaciones finales.

¹ Véase *Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo sexto período de sesiones, Suplemento No. 38 (A/56/38)*, Part 2, cap. IV, sección B, párr. 96.

3. **En sus observaciones finales anteriores, el Comité había considerado que las reservas del Estado parte dificultaban la plena aplicación de la Convención². ¿Tiene intención el Gobierno de Singapur de retirar sus reservas, como lo recomendó el Comité, dentro de un plazo determinado?³ ¿Ha proseguido el Gobierno de Singapur el proceso de reforma jurídica con la mira de retirar las reservas a los artículos 2 y 16 de la Convención y, en caso afirmativo, se han incorporado en ese proceso las consultas con miembros de distintos grupos étnicos y religiosos y con las agrupaciones y organizaciones de mujeres?**

El Gobierno de Singapur ha considerado muy cuidadosamente la posibilidad de retirar estas reservas en el contexto de nuestras leyes, valores y prácticas, pero juzgó necesario e importante mantenerlas a fin de:

a) Proteger los derechos de las minorías en la práctica de sus normas personales y religiosas. Esto es necesario para mantener el delicado equilibrio de la sociedad multicultural de Singapur;

b) Proteger el bienestar de las mujeres y sus hijos por nacer de ciertas ocupaciones peligrosas. Esto también es necesario teniendo en cuenta la pequeña población de Singapur y su baja tasa de fecundidad. Por esa razón, las mujeres están excluidas, por ejemplo, de ciertas ocupaciones peligrosas en las fuerzas armadas, para evitar el despliegue de mujeres en funciones de combate en tiempo de hostilidades;

c) Mantener los derechos de Singapur a sus políticas internas, lo que permite expresamente el párrafo 2 del Artículo 29.

Con respecto a nuestra reserva a los artículos 2 y 16, se celebraron consultas con el Consejo Islámico Religioso de Singapur (MUIS), el Tribunal de la Sharia y el Registro de Matrimonios Musulmanes. También se celebraron consultas con grupos de mujeres y grupos de mujeres musulmanas a fin de recabar sus opiniones sobre las reservas formuladas por Singapur, así como también sobre los intereses y preocupaciones de las mujeres musulmanas de Singapur en general.

Sin embargo, después de considerar y revisar minuciosamente la cuestión, Singapur sigue opinando que es necesario e importante mantener estas reservas. Singapur asegura al CEDAW que continuaremos revisando periódicamente estas reservas para satisfacer las necesidades de la población en proceso de cambio.

Un ejemplo de los esfuerzos de Singapur por revisar continuamente nuestras políticas es la aprobación de una *fatwa* (dictamen religioso musulmán), en agosto de 2006, por la que se permite la inclusión de mujeres como miembros del panel de la Junta de Apelaciones del Tribunal de la Sharia. Los miembros del panel de la Junta de Apelaciones son designados por el Presidente de Singapur. En las apelaciones la Junta puede confirmar, revocar o variar la decisión del Tribunal de la Sharia, ejercer cualquier potestad que pudiera haber correspondido al Tribunal, dictar una sentencia como debía hacerlo el Tribunal u ordenar un nuevo juicio o disponer el pago de costas judiciales si lo considera adecuado.

La inclusión de mujeres como miembros del panel de la Junta de Apelaciones tiene por objeto recabar los puntos de vista de la mujer en casos de matrimonio y divorcio. Este es un avance significativo en el sistema jurídico islámico de Singapur,

² Ibid., párr. 72.

³ Ibid., párrs. 74 a 76.

ya que es el primer contexto en que la mujer puede formar parte de ese sistema. La inclusión de mujeres en el sistema judicial islámico más importante también da la tónica para que los tribunales inferiores las incluyan en los procedimientos judiciales.

Con respecto a nuestra reserva al párrafo 2 del artículo 9, la Constitución de Singapur fue enmendada en abril de 2004 para que las mujeres singapurenses puedan transmitir la ciudadanía a sus hijos nacidos en el extranjero. Actualmente Singapur está examinando esta reserva.

Régimen constitucional, legislativo e institucional

- 4. Desde el informe inicial, no se ha allegado información que indique que la Convención se ha incorporado al ordenamiento jurídico o que en la Constitución o en otras leyes se haya incluido una definición de la discriminación contra la mujer basada en el artículo 1 de la Convención. Sírvanse informar si el Gobierno de Singapur tiene intención de incorporar la Convención al ordenamiento jurídico nacional o de incluir una definición de la discriminación contra la mujer en la legislación pertinente y, en caso afirmativo, sírvanse señalar qué medidas se han adoptado al respecto.**

Aunque en nuestra legislación no hay ninguna disposición específica sobre la igualdad de género, el párrafo 1 del artículo 12 de nuestra Constitución garantiza la igualdad a todos los singapurenses, y esto incluye tanto a hombres como a mujeres.

En Singapur los derechos de la mujer están protegidos no solamente por la Constitución sino también por otras leyes, como la Carta de la Mujer, la Ley del Empleo y el Código Penal.

El Gobierno asegura al Comité que Singapur está dispuesto a recibir sugerencias constructivas que promuevan el objetivo de la CEDAW y las obligaciones del país con arreglo a la Convención. Pero antes de que se proponga alguna enmienda a la ley es necesario considerar cuidadosamente la necesidad y las consecuencias de dicha enmienda.

- 5. ¿Qué medidas se han adoptado para mejorar el procedimiento de interposición de denuncias de infracciones del derecho constitucional a la igualdad para que las mujeres puedan impugnar los actos de discriminación, como recomendó el Comité en sus observaciones finales anteriores⁴ y qué efecto han tenido las medidas adoptadas a ese respecto?**

Aunque en Singapur no hay ninguna ley específica sobre igualdad de género ni sobre discriminación por motivos de género, la Constitución del país consagra la igualdad de todas las personas ante la ley. Esta disposición comprende la no discriminación contra la mujer.

En Singapur se han tomado medidas para que la mujer perjudicada por ese motivo demande una reparación de conformidad con las leyes aplicables en esa esfera. Los derechos de las mujeres de Singapur están protegidos por la Constitución y por otras leyes como la Ley del Empleo, la Carta de la Mujer y el Código Penal. Las mujeres pueden denunciar las violaciones ante las autoridades

⁴ *Ibid.*, párr. 89.

respectivas, que investigarán la queja y tomarán medidas para hacer que se cumpla la ley como corresponda. La víctima afectada, u otra persona en su nombre, también puede presentar una denuncia policial.

Además de la vía legal, hay muchas otras por las cuales las mujeres y los grupos de mujeres pueden expresar sus opiniones y quejas, incluso opiniones sobre la Convención. Todos los Ministerios y organismos gubernamentales tienen canales oficiales en los cuales el público puede presentar quejas y formular observaciones sobre las políticas que lo afectan. Todas las quejas presentadas se registran y se supervisan las respuestas de los organismos.

Los ciudadanos pueden escribir a los medios de comunicación, expresar sus opiniones y debatir cuestiones de política en la “Página del Foro” de los periódicos locales. Los miembros del Parlamento celebran reuniones regulares de diálogo con grupos de mujeres en que se consideran cuestiones concernientes a la mujer. Y las cuestiones y preocupaciones relativas a la mujer se debaten públicamente en el Parlamento. En la administración pública las mujeres funcionarias pueden presentar quejas por trato injusto a la Comisión de la Administración Pública, que es un órgano independiente, y a sus diversos mecanismos de apelación.

Conocida anteriormente como Dependencia de Comunicación de Resultados, REACH, sigla de Reaching Everyone for Active Citizenry @ Home, organiza reuniones regulares de diálogo, reuniones de trabajo y foros de política para solicitar dinámicamente las opiniones del público sobre cambios de políticas y de la legislación. Recientemente se celebró una consulta sobre el proyecto de Código Penal (Enmienda), en la que se invitó al público a formular observaciones y presentar colaboraciones sobre la forma de hacer que el Código sea más eficaz para el mantenimiento de un entorno sano y seguro para todos. La consulta electrónica se mantuvo en línea durante un mes a partir del 9 de noviembre de 2006.

Sobre la base de las consultas y reuniones de diálogo, no se encontraron indicios de que las mujeres no dispusieran de suficientes procedimientos de queja para impugnar actos de discriminación. No obstante, Singapur continuará examinando esta cuestión.

6. En el informe se señala que la Oficina de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes ha de ser el mecanismo nacional que se ocupe de las cuestiones relacionadas con la mujer en Singapur. Sírvanse suministrar más información sobre el mandato y los recursos humanos y financieros de la Oficina de la Mujer y respecto de si ésta dispone de capacidad y facultades suficientes para influir en las políticas en diversos aspectos de la acción de gobierno desde una perspectiva de género.

El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, reconociendo la necesidad de contar con un mecanismo nacional para abordar mejor las cuestiones relativas a la mujer, creó en mayo de 2002 la Oficina de la Mujer, con el pleno apoyo del Ministerio. La Oficina de la Mujer actúa como centro de coordinación nacional sobre asuntos concernientes a las políticas de género y a la cooperación internacional relativa a la mujer.

La Oficina de la Mujer trabaja en estrecha cooperación con las siguientes organizaciones de máxima importancia para abordar las cuestiones relativas a la mujer:

- a) El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, que reúne a las distintas agrupaciones de mujeres;
- b) La Red de Integración de la Mujer perteneciente a la Asociación Popular, que aplica programas para la mujer a nivel de la comunidad y ofrece oportunidades para dirigentes a nivel popular, y
- c) El Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos, que representa al movimiento obrero y defiende los intereses de la mujer en relación con las cuestiones de trabajo.

En conjunto, estos tres organismos representan más del 90% de los grupos de mujeres de Singapur.

Sin embargo, como las cuestiones que afectan a la mujer son intersectoriales, se constituyó un Comité Interministerial sobre la CEDAW que está integrado por funcionarios de todos los niveles de diversos Ministerios. Los miembros del Comité tienen la responsabilidad de implementar y coordinar iniciativas, dentro de sus propias organizaciones, para atender mejor las necesidades de las mujeres y asegurar que Singapur aplique la Convención. La Oficina de la Mujer, como mecanismo nacional para la mujer, impulsa y recomienda políticas de gobierno relativas a la mujer por intermedio del CIM. La Oficina también supervisa y coteja datos desglosados por género proporcionados por Ministerios y otros organismos. Las estadísticas se han publicado en el sitio del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes en la Web para difundir información relativa al género destinada a la investigación y la información en general. A estos efectos. los recursos de personal, tiempo y financieros asignados a las cuestiones relativas a la mujer, así como también a la investigación y al examen de políticas, no se limitan al MDCJD sino que se destinan también a otros Ministerios y organismos.

El Gobierno de Singapur apoya y facilita el fortalecimiento de la capacidad institucional de los diversos organismos para mejorar la situación de la mujer. Creemos que la formación en materia de género es necesaria para aumentar la capacidad de análisis y de planificación en esta materia, así como también para la concienciación y sensibilización sobre estas cuestiones. Además de reforzar la cooperación interministerial por medio de intercambios regulares, se invita a los miembros del CIM a asistir a conferencias y seminarios sobre incorporación de la perspectiva de género y sobre la CEDAW, tanto en el orden local como en el exterior, para que puedan compartir sus experiencias y aprender de las prácticas óptimas de otras economías. La Oficina de la Mujer ha realizado reuniones informativas sobre los compromisos de Singapur con arreglo a la CEDAW. Se dieron cursos de sensibilización sobre las cuestiones de género para la gestión de los recursos humanos, destinados a especialistas en la materia, a fin de crear conciencia sobre los componentes de género que se podían incorporar en los procesos de gestión de esos recursos para que mujeres y hombres den su pleno aporte en el lugar de trabajo.

- 7. Habida cuenta de que al Comité le preocupa la falta de una idea clara por parte del Gobierno de Singapur en lo que respecta a la incorporación de una perspectiva de género en las normas, las políticas y los programas⁵, sírvanse informar de qué medidas está adoptando el Gobierno para velar por que la legislación, las políticas y los programas que los diversos ministerios promueven, formulan y ejecutan incorporen una perspectiva de género y garanticen una igualdad sustantiva entre los géneros.**

Singapur ha abordado el análisis y la formulación de políticas desde la perspectiva de las partes interesadas. Esto implica tener en cuenta, cuando corresponda, las repercusiones de las políticas en los distintos grupos interesados, incluidos las mujeres y los hombres. Al presentar memorandos al Gabinete, los ministros tienen que consultar con los demás ministerios a fin de garantizar que en la formulación de políticas se reflejen y se tengan en cuenta las opiniones y preocupaciones pertinentes.

Como se explicó anteriormente, la Oficina de la Mujer trabaja con los miembros del CIM que son responsables de la implementación y coordinación de iniciativas dentro de sus propias organizaciones, para atender a las necesidades de la mujer y asegurar que Singapur aplique la Convención.

Un ejemplo de nuestro enfoque sensible al género puede verse en la forma en que Singapur empezó a aplicar medidas para abordar la cuestión del rápido envejecimiento de la población, que constituye una preocupación fundamental de la sociedad. El envejecimiento, en relación con las mujeres y los hombres, causa diferentes preocupaciones. Por ejemplo, las mujeres de más edad siguieron carreras cortas, o no siguieron carrera alguna debido a su nivel de instrucción y oportunidades de empleo, así como también por decisiones de la familia adoptadas cuando eran jóvenes, lo que dio como resultado diferentes niveles de recursos financieros. En consecuencia, la formulación de políticas y programas requiere un enfoque sensible al género. Ejemplos de esto se pueden ver en nuestras medidas sobre la seguridad económica de las personas de edad, que se subrayan en nuestra respuesta a la pregunta 24.

Violencia contra la mujer

- 8. La Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias, aunque reconoció que había habido muchas iniciativas para reducir la violencia doméstica, estimó que se trataba de un problema que todavía afligía a muchas mujeres (E/CN.4/2003/75/Add.1, párr. 1180). En el informe se señala que, cuando se expide un mandamiento de protección personal, los tribunales pueden ordenar que el perpetrador, la víctima o los parientes de ésta acudan a un programa de orientación psicológica u otros programas conexos, por ejemplo, programas de rehabilitación o recuperación para perpetradores o víctimas de traumas, que son de carácter obligatorio. Sírvanse informar del número de mandamientos judiciales sobre orientación psicológica y del contenido y la duración de los servicios de orientación en el curso de los años y evaluar los efectos, por un lado, sobre la reducción del comportamiento violento de los perpetradores y, por el otro, sobre el trauma sufrido por las víctimas.**

⁵ Ibid., párr. 83.

Desde 2004 hasta 2006 se emitieron, en término medio, 473 órdenes de orientación por año (que comprendieron a 800 personas) para perpetradores y víctimas de la violencia en el hogar, para que cumplieran el programa de orientación obligatorio. Según las necesidades (evaluadas por los asesores) de los perpetradores y las víctimas, estos pueden asistir hasta a 18 sesiones de orientación individual y de trabajo colectivo. Algunos de los temas centrales del PAO incluyen la evaluación de riesgos y necesidades; formulación de planes de seguridad; dinámica y educación sobre la violencia; refutación de las creencias sobre la violencia; prevención de la recaída; capacidad de comunicación/resolución de conflictos; e información sobre recursos de la comunidad.

Un estudio cualitativo realizado por el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes sobre la eficacia del PAO en 2005 reveló que la mayoría de las víctimas y perpetradores experimentaron cambios positivos. El 90% de los perpetradores y el 60% de las víctimas informaron que después del Programa no se habían registrado comportamientos violentos. La mayoría de los perpetradores también mostraron una conducta satisfactoria y utilizaron los conocimientos adquiridos durante el Programa. Siete de cada 10 víctimas dijeron que después del Programa su vida había mejorado y que habían aprendido planes de seguridad que podían emplear para protegerse contra la violencia. Sin embargo, alrededor de la mitad de las víctimas informaron que seguían siendo objeto de abusos verbales.

La tasa de reincidencia de los perpetradores que asistieron al PAO desde 1997 ha sido alentadora. La tasa de reincidencia de la cohorte que asistió al PAO desde 1997 hasta 2003 fue de 6,5%. La tasa de reincidencia representa a aquellos que violaron los mandamientos de protección personal dentro del año siguiente a la terminación del PAO.

- 9. Sírvanse allegar información para que el Comité pueda formarse una idea del grado y la prevalencia de las diversas formas de violencia contra la mujer en Singapur, incluidas la violación, la violación marital, el abuso sexual y el acoso sexual. Sírvanse incluir los resultados de las encuestas sobre la violencia contra la mujer u otras estadísticas o datos disponibles.**

Estadísticas sobre mandamientos de protección personal y de mandamientos de alejamiento del hogar, 2003-2006

	2003	2004	2005	2006
Solicitudes de MPP/MAH	2 783	2 522	2 692	2 667

Fuente: Tribunal de Primera Instancia, Singapur 2006.

En los últimos tres años la tendencia de la presentación de solicitudes de mandamientos de protección personal y de alejamiento del hogar ha sido bastante estable. En Singapur la violencia en el hogar más generalizada es la violencia del esposo. En 2006 el 58,5% de los solicitantes fueron esposas de perpetradores, mientras que el 11% fueron esposos. Las ex esposas representaron el 7% de las solicitudes, mientras que el restante 23,5% fue de otros miembros de las familias, como hermanos o parientes de perpetradores (Fuente: Tribunal de Familia de Singapur, 2007). En los siguientes sitios de la Web se pueden encontrar más datos estadísticos relacionados con la violencia en el hogar:

<http://app.subcourts.gov.sg/Data/Files/File/Research/RB38.pdf>

http://app.mcys.gov.sg/web/serv_reports_faml.asp

Número de casos denunciados de violación, atentado al pudor y heridas graves con mujeres víctimas de 16 y más años de edad, 2004-2006

<i>Delito</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>
Violación	73	51	63
Atentado al pudor	801	911	913
Heridas graves	70	78	60

De conformidad con la posición de Singapur de aumentar la protección de las personas jóvenes contra la explotación con fines sexuales comerciales, en Singapur y en otros países, se introducirán las siguientes enmiendas a la legislación:

- a) Tipificar como delito la compra (por un hombre o una mujer) de servicios sexuales de otra persona (hombre o mujer) menor de 18 años de edad; y
- b) Para combatir el turismo sexual infantil, Singapur también tipificará como delito:
 - i) La compra por ciudadanos singapurenses o residentes permanentes de actividades sexuales de menores de 18 años en el exterior; y
 - ii) La organización de viajes de turismo sexual con niños o la impresión, publicación o distribución de cualquier información que tenga por finalidad promover la explotación comercial de menores de 18 años de edad.

Estas medidas se adoptarán como parte de las reformas legislativas que se realizarán cuando finalice termine, en 2007, la revisión del Código Penal.

Tráfico de personas y explotación de la prostitución

- 10. Con respecto al tráfico de mujeres, en sus observaciones finales anteriores el Comité instó al Gobierno de Singapur a que aplicara estrictamente el derecho penal para reprimir a los traficantes y exhortó al Estado parte a que incluyera información sobre ese tráfico en su próximo informe periódico⁶. En el informe se allegó exigua información en respuesta a la petición del Comité. Sírvanse informar sobre las causas entabladas contra traficantes, las condenas contra los perpetradores y la provisión de ayudas y recursos adecuados a las mujeres víctimas de esos actos.**

Como se indicó en el tercer informe de Singapur, en 2004 hubo dos casos probados de prostitución forzosa. Los detalles son los siguientes:

- a) En junio de 2004 fueron atacadas tres personas de Sri Lanka, a las que se obligó a ejercer la prostitución. Una de las víctimas fue llevada a Singapur con el pretexto de buscar un empleo de mucama. Los dos culpables fueron condenados y encarcelados: uno, que no tenía antecedentes, fue sentenciado a 8 meses de prisión,

⁶ *Ibid.* párr. 91.

y otro, un reincidente, fue condenado a 12 meses, más una multa de S\$800 en sustitución de una semana de prisión.

b) En abril de 2004 hubo un caso de prostitución forzosa. Una tailandesa a la que se le prometió un empleo en Singapur fue obligada a ejercer la prostitución al llegar al país. El culpable fue acusado con arreglo a la Carta de la Mujer y por delitos relacionados con la inmigración. Fue sentenciado a dos años y dos meses de prisión, más cuatro azotes.

Desde 2005 no ha habido casos probados de trata o prostitución forzosa.

Las leyes de Singapur protegen a la mujer contra la explotación y el abuso, así como también contra la trata y la prostitución. Entre los ejemplos de nuestra severa legislación contra la trata y la explotación de la mujer están los siguientes:

i) La sección 140 de la Carta de la Mujer, que prohíbe una amplia gama de conductas, incluidos la venta, contrato o posesión de mujeres para que ejerzan la prostitución, la captación, la iniciación en la prostitución, la recepción u ocultamiento de mujeres con ese fin y su retención en contra de su voluntad;

ii) La sección 141 de la Carta de la Mujer que prohíbe específicamente la trata de mujeres; y

iii) La sección 142 de la Carta de la Mujer, que prohíbe la trata de mujeres mediante engaño.

Los tres delitos mencionados *supra* son punibles con prisión hasta un máximo de cinco años y/o multa hasta un máximo de S\$10.000.

iv) Las secciones 372 y 373 del Código Penal que tipifican como delito la venta y compra de menores con fines de prostitución; y

v) La sección 373 A tipifica como delito la importación de mujeres mediante engaño con la intención de emplearlas o utilizarlas con fines de prostitución.

Los dos delitos mencionados *supra* son punibles con prisión por un término máximo de 10 años y/o multa.

En relación con la prostitución y la explotación de burdeles, la sección 146 de la Carta de la Mujer prohíbe vivir de los ingresos de prostitutas, lo que se pena con prisión por un término máximo de cinco años y/o multa hasta un máximo de S\$10.000.

En caso de que necesiten alojamiento temporal para casos de crisis u otros tipos de asistencia, las víctimas pueden recurrir a cualquiera de los Centros de Servicios para la Familia, que son organismos de servicios sociales basados en los barrios. Los centros de acogida para casos de crisis proporcionan a las víctimas alojamiento temporal, protección, ayuda material, programas y apoyo emocional. Los asistentes sociales profesionales de los Centros de Servicios para la Familia están capacitados para responder a crisis y atender a las víctimas de la violencia. Las víctimas también pueden llamar al teléfono de ayuda del Centro Nacional de Servicios para la Familia, o a la Policía, en caso de que necesiten ayuda o deseen ingresar a un centro de acogida. La Policía y los Centros de Servicios para la Familia están vinculados con otros servicios de asistencia, como los servicios médicos y psicológicos, por medio de los sistemas de redes contra la violencia

doméstica y de protección a la niñez. Estos sistemas aseguran que se hagan las derivaciones apropiadas y oportunas para satisfacer las diversas necesidades de las víctimas.

- 11. El Relator Especial sobre la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (E/CN.4/2005/78/Add.3, párr. 117) y la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias (E/CN.4/2005/72/Add.1, párr. 192) mencionan casos de tráfico de mujeres embarazadas para poder vender a sus bebés al tiempo del nacimiento y exponen algunos detalles sobre la forma en que opera la red. Ambos relatores informan de que, por un viaje a Singapur en relación con la venta de bebés, la red de traficantes percibe presuntamente entre 3.000 y 3.500 dólares de los EE.UU. ¿Ha entablado el Gobierno de Singapur causas contra esos traficantes? En caso afirmativo, sírvanse informar de esas causas y de otras estrategias para reprimir este tipo de tráfico.**

Desde 2005 no se han comprobado casos de trata. Singapur no tiene conocimiento del incidente mencionado por los Relatores. Singapur solicita al Comité más información para poder investigar esta cuestión. No dudaremos en tomar medidas firmes contra cualesquiera redes de trata que se encuentren operando en nuestras costas.

El Gobierno de Singapur tiene un sistema de múltiples organismos para asegurar que el proceso de adopción en el país sea legítimo, y protegemos los intereses de los hijos adoptivos en el marco de nuestras leyes. Este sistema comprende organismos como el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, el Tribunal de la Familia, la Autoridad de Inmigración y Control y las organizaciones no gubernamentales acreditadas. El MDCJD, que supervisa el proceso de adopción, exige que todos los padres adoptivos firmen una declaración conforme a la ley en el sentido de que el niño no ha sido obtenido mediante tráfico u otros medios ilegales. Para las adopciones en el extranjero también se exigen informes del Estudio de Hogares. En los informes se examina si los probables padres están en condiciones de atender las necesidades básicas requeridas para el desarrollo físico, emocional y social del niño. Si hay informes sobre tráfico de niños u otras actividades ilegales, las autoridades pertinentes investigarán el caso.

- 12. En el informe se dice (párr. 6.3) que los casos probados de prostitución forzosa son muy raros (entre 2002 y 2004 sólo se sustanciaron 2 de 26 denuncias). Sírvanse explicar por qué es tan bajo el número de causas incoadas contra esos delincuentes e informar de si la tendencia ha persistido en 2005 y 2006.**

Singapur desea aclarar que “casos probados de prostitución forzosa son raros” no es un “bajo número de causas incoadas”. En cambio, las investigaciones policiales revelaron que, en la mayoría de los pocos casos denunciados, no se registró ningún delito de prostitución forzosa o de engaño⁷ previstos en la Sección

⁷ La importación de una mujer o una muchacha mediante engaño se define en la Sección 142 de la Carta de la Mujer como “cualquier persona que mediante engaño, representación falsa o fraudulenta o medios engañosos, dentro de Singapur o fuera de él, hace entrar o salir, o ayuda a entrar o a salir a una mujer o muchacha

a) con la intención de emplearla o utilizarla con fines de prostitución, ya sea dentro de Singapur o fuera de él;

b) sabiendo o teniendo razones para creer que será empleada o utilizada de ese modo; o

140 1) c) y en la Sección 142 de la Carta de la Mujer, respectivamente. Por ejemplo, las investigaciones revelaron que, en algunos casos, se presentaron demandas en nombre de otras personas sin dar detalles del contacto de las presuntas víctimas, o fueron denuncias anónimas. Como resultado, la Policía no pudo seguir los casos. Otras fueron falsas denuncias y, cuando se realizaron redadas, no se encontró ninguna víctima obligada a ejercer la prostitución. Consideramos seriamente los informes sobre dichos casos y se hace el seguimiento de todas las denuncias. Por ejemplo, en los dos casos de prostitución forzosa ocurridos en 2004 los perpetradores fueron acusados judicialmente y sentenciados a prisión que varió desde ocho meses a dos años y dos meses. Con respecto a los casos en que *prima facie* hay prueba de que hubo delito, la Policía investiga incluso si no se pudo poner en contacto con la demandante o ésta decidió no seguir el caso.

El cuadro de las estadísticas de casos denunciados desde 2002 hasta 2006 es el siguiente:

Año	Número de casos denunciados	Casos probados de prostitución forzosa, Sec. 140 1) c), Cap. 353	Casos probados de engaño, Sec. 142, Cap. 353
2002	11	0	1
2003	7	0	1
2004	15	2 ⁸	1 ⁹
2005	35	0	0
2006	33	0	0

El mayor número de casos denunciados en los últimos dos años puede atribuirse a que existe más conciencia sobre nuestra decisión de tomar medidas severas contra la prostitución forzosa. También hubo trabajadoras sexuales que, luego de una disputa con los operadores de ese delito, presentaron denuncias de supuesto trato para “ajustar cuentas” con ellos. Posteriormente se comprobó que estos casos no se podían probar, es decir, que las trabajadoras sexuales no fueron obligadas a ejercer la prostitución.

La Fuerza de Policía de Singapur tiene una dependencia dedicada a cuestiones relacionadas con el vicio, incluida la trata de mujeres para su explotación sexual comercial. Sus miembros reciben capacitación en técnicas especializadas de interrogación y durante las entrevistas con trabajadores sexuales extranjeros actúan traductores para facilitar el proceso. Las entrevistas e investigaciones realizadas a trabajadores sexuales extranjeros permiten a los oficiales obtener información sobre posibles actividades de trata con fines sexuales o de redes involucradas.

Los funcionarios de la Autoridad de Inmigración y Control (AIC) que vigila la seguridad en las fronteras están capacitados en técnicas de caracterización

c) ya sea o no con el propósito de que ejerza la prostitución en el presente o en el futuro, será culpable de un delito y estará sujeto a condena de prisión por un término que no excederá de 5 años y también de una multa que no excederá de S\$ 10.000”.

⁸ Estos dos casos de prostitución forzosa ocurrieron en abril y junio de 2004. El primero involucró a una víctima tailandesa, mientras que en segundo afectó a tres víctimas de Sri Lanka.

⁹ Este se refiere al mismo caso de junio de 2004, en que los delincuentes fueron acusados de prostitución forzosa y engaño.

destinadas a dotarlos de conocimientos técnicos para identificar tipos de personas, mercaderías y transportes. Por consiguiente, las personas de interés, como posibles trabajadoras sexuales y posibles víctimas de la trata, serán derivados a un examen secundario a cargo de funcionarios capacitados y experimentados. Hasta la fecha, los funcionarios de la AIC de puestos de control de tierra, aire y mar no han detectado casos de viajeras introducidas en Singapur para realizar actividades relacionadas con el vicio.

Participación en la vida política y pública

- 13. En sus observaciones finales anteriores¹⁰, el Comité recomendó que el Gobierno reforzara las medidas para acrecentar la representación de la mujer en la vida política y en la toma de decisiones, por un lado, mediante la aplicación del principio de la meritocracia con perspectiva de género y, por el otro, mediante la adopción de medidas que garanticen la igualdad de oportunidades a fin de propiciar la participación de la mujer en esas esferas. A pesar de que el Primer Ministro nombró tres funcionarias políticas en agosto de 2004 y de que hubo algún aumento de la representación femenina en el Parlamento, las mujeres no están todavía suficientemente representadas en la vida política, y se advierte una declinación en el número de mujeres en altos cargos en el servicio diplomático. Sírvanse indicar si se ha considerado la posibilidad de recurrir a medidas especiales provisionales para brindar un trato preferencial a las mujeres, incluso mediante cuotas, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y con las recomendaciones Nos. 23 y 25 del Comité.**

En las elecciones generales de Singapur de 2006 se presentaron más candidatas que en 2001. En este último año el número de candidatas del Partido de Acción Popular (PAP) y de los partidos de oposición fue de 10 y uno, respectivamente. En 2006 estas cifras aumentaron a 17 y cinco, respectivamente.

De manera similar, en las elecciones más recientes la representación femenina en el Parlamento ha venido aumentando. En 2004, cuando se presentó el tercer informe, el 12%, o 10 de los 84 miembros del Parlamento electos eran mujeres, así como tres de los designados. Tras las elecciones generales de mayo de 2006, 17 de los 85 miembros, o sea el 23%, son mujeres. Este aumento equivale a ocho puntos porcentuales. Y de las 17, cuatro ocupan puestos políticos. Además, cinco de nueve miembros del Parlamento designados son mujeres.

El PAP gobernante tiene un ala femenina que se ocupa de detectar talentos y formar candidatas promisorias. El PAP invita a posibles candidatas, de todos los sectores de la sociedad, a unirse a los miembros del Parlamento en su trabajo con el electorado, como, por ejemplo, las reuniones regulares con la población para comprender mejor los intereses populares y cómo pueden mejorar la vida de los singapurenses. El PAP tiene un plan de orientación para guiar a los candidatos nuevos. El Partido busca, en forma cuidadosa y continua, mujeres que sean posibles miembros del Parlamento.

En el Partido de los Trabajadores, principal partido de la oposición de Singapur, cinco de los 13 miembros del Consejo Ejecutivo son mujeres. Después de

¹⁰ *Ibid.*, párr. 88.

las elecciones generales de 2006, la Presidenta del PT se convirtió en la primera mujer designada miembro del Parlamento en representación de la minoría.

Sin embargo, pese a estas medidas de los partidos políticos, todavía no ha logrado persuadir a más mujeres para que actúen en política. Esto se debe, en parte, a que, aunque las mujeres poseen ahora un nivel de instrucción más alto y, cada vez más, son económicamente independientes, muchas siguen prefiriendo no entrar en la vida pública.

De manera similar a lo que ocurre en otros sectores, el género no es un factor determinante en la asignación de empleos en el servicio diplomático. En los últimos años ha aumentado el número de mujeres funcionarias en las tres categorías, a saber, personal directivo superior, personal directivo intermedio y funcionarios administrativos. En el personal directivo superior el número de mujeres ha aumentado de ocho (julio de 2004) a nueve (julio de 2006). Además, han ascendido más mujeres, que ocupan posiciones directivas intermedias, de 19 en julio de 2004 a 25 en julio de 2006. En el mismo período de tiempo, el número de funcionarias administrativas también aumentó de 88 a 104.

Es necesario seguir trabajando para analizar las razones del bajo nivel de representación política de la mujer, y examinar las posibles consecuencias de esta tendencia para la sociedad. Por el momento la introducción de cuotas en el Parlamento no es una opción preferida para impulsar la representación femenina, ya que en Singapur funciona un sistema basado en la meritocracia.

Con optimismo pensamos que, con mujeres de mejor nivel de instrucción y profesional, en los años venideros veremos a un mayor número de ellas participando en política. Continuaremos examinando nuestras medidas y programas y aprendiendo de otros países la forma de estimular la participación de la mujer en política.

Educación y estereotipos

- 14. Según el informe, se está tratando de garantizar que todos los libros de texto y los demás materiales didácticos aprobados por el Ministerio de Educación estén libres de estereotipos negativos sobre la posición de la mujer. También se dice que “se deben evitar los estereotipos sexuales que puedan resultar hirientes y/o degradantes”. Sírvanse describir las iniciativas concretas que se hayan emprendido para proyectar una imagen positiva de la mujer en los libros de texto, los demás materiales didácticos y los medios de difusión y también los efectos de esas medidas.**

Se han realizado serios esfuerzos para asegurar que en todos los libros de texto y otros materiales educativos preparados y/o aprobados por el Ministerio de Educación se presente una imagen equilibrada de hombres y mujeres. Por ejemplo, se presentan ilustraciones con niñas jugando al fútbol, y se muestra a las mujeres miembros del Parlamento debatiendo los proyectos junto con sus contrapartes varones. También se presenta a las mujeres ocupando posiciones directivas y profesionales.

Los medios de comunicación tienen directrices claras contra los estereotipos de género y la discriminación sexual. Por ejemplo, en el caso de los medios radiofónicos, en las directrices se establece que “los programas no deben hacer

referencias superficiales a ninguna clase o grupo de personas como intrínsecamente inferior”. En ellas se dispone que “los programas no alentarán ningún tipo de discriminación contra ningún sector de la comunidad por motivos de sexo, edad, discapacidad o situación laboral” y que “las emisoras deberán dar muestras de sensibilidad y evitar los programas de humor que ofendan al buen gusto y la decencia, con bromas y chistes basados en la raza, el sexo o la discapacidad, que puedan resultar hirientes o humillantes”.

Además de las directrices que salvaguardan los intereses de la mujer, Singapur también apoya programas adecuados a ella. Entre los ejemplos recientes están Penmani (Lady) (2007), una serie informativa que presenta opiniones de las mujeres sobre la planificación de la familia, la salud y cuestiones médicas, así como también entrevistas a mujeres de diversos sectores de la industria. Dewi (Diosa), que se presentó desde el 5 de abril hasta el 7 de junio de 2006, fue una serie de 10 episodios de información y educación en que se presentó el estilo de vida de las mujeres y se destacó la actuación de damas dinámicas de Asia sudoriental, como Camelia de Malasia, Ibu Martha Tillar de Indonesia y la Dra. Fatimah Lateef de Singapur.

15. Qué efectos ha tenido la abolición de la cuota de ingreso de mujeres a los estudios de medicina en la Universidad Nacional de Singapur a partir del año lectivo de 2003?

En 2002 había 83 mujeres estudiantes de medicina en la Universidad Nacional de Singapur, lo que representaba el 35,9% del total de inscritos. Con el levantamiento de la cuota para la inscripción en la carrera de medicina de la UNS, ahora las mujeres tienen iguales oportunidades de seguir esa carrera sobre la base de sus propios méritos. En la UNS se ha registrado un aumento del número de mujeres inscriptas en la carrera de medicina. En 2006 las estudiantes de medicina fueron 116, lo que representa el 46,4% del total.

16. Sírvanse suministrar información sobre los estudios o discusiones relativos a la posible relación entre la condición jurídica del marido como jefe de familia y los estereotipos del papel de los géneros en la familia y la sociedad.

En la legislación de Singapur no hay ninguna disposición que establezca que el esposo es el jefe de la familia, ni estereotipos de género de ninguna clase. Hay que admitir que en algunos sectores de la sociedad todavía existen estereotipos con respecto a la función de los géneros, que surgen de la cultura y costumbres antiguas heredadas más que de alguna disposición legal. No obstante, la sociedad está cambiando. Cuando el nivel de instrucción es alto los estereotipos de género son menos.

En un estudio realizado en 2004 sobre las actitudes con respecto al matrimonio y el divorcio en Singapur, comprobamos que los matrimonios igualitarios, o matrimonios que practicaban la responsabilidad compartida en las tareas del hogar, tenían mayores probabilidades de permanecer intactos que aquellos en que la esposa se encargaba de la mayor parte de esas tareas. Esto es un reflejo de las parejas de las nuevas generaciones de Singapur y señala los cambios en los hogares de las generaciones más jóvenes.

El Gobierno de Singapur ha instado continuamente a hombres y mujeres, esposos y esposas, a que compartan por igual las responsabilidades del hogar, no

simplemente en términos de tareas domésticas y satisfacción de las necesidades cotidianas, sino también en su función de progenitores.

El Gobierno de Singapur también se ha asociado a organizaciones no gubernamentales como el Centro de Promoción de la Paternidad (Singapur), para crear conciencia sobre la importancia de la participación de los padres en la crianza de los jóvenes. El Centro, que es una organización sin fines de lucro, ha estado trabajando con personas, empresas y grupos comunitarios para promover la función de la paternidad responsable, y ha organizado seminarios para impartir a los padres los conocimientos adecuados para cumplir dicha función.

Aunque los hombres jóvenes están participando más que sus padres en el hogar, Singapur reconoce que la situación se puede mejorar, ya que muchas mujeres siguen sintiendo la presión de tener que hacer malabares para cumplir las funciones del hogar y el trabajo. En agosto de 2004 el Gobierno de Singapur presentó una serie numerosa de medidas para apoyar la función de progenitor. Para que más padres desempeñen un papel activo en la crianza de los hijos, a los que trabajan se les otorgan los mismos beneficios de licencia para el cuidado de los hijos que a las madres que trabajan. Los progenitores que trabajen, sean padres o madres, y que tengan un hijo menor de siete años de edad, tienen derecho a dos días por año de licencia para el cuidado de los hijos, pagada por el empleador.

El Gobierno de Singapur hará una revisión continua de nuestras políticas y medidas para eliminar los estereotipos basados en el género.

El empleo y la conciliación de la vida laboral y familiar

- 17. Sírvanse suministrar información acerca de las medidas de seguimiento en respuesta a las observaciones finales anteriores del Comité relativas a las trabajadoras del servicio doméstico¹¹. Por otra parte, ¿ha instituido el Gobierno de Singapur unos mecanismos para efectuar el seguimiento de la situación de las trabajadoras del servicio doméstico y qué experiencia ha adquirido en la aplicación de esos procedimientos?**

Singapur no ha incluido a los trabajadores domésticos en la Ley del Empleo porque no es práctico reglamentar aspectos específicos de las tareas del hogar, como las horas de trabajo o el trabajo en días de descanso y en días de fiesta oficiales, dado que esas personas trabajan en un ambiente familiar en el que la organización varía de una familia a otra. Esta exclusión es neutral ya que no hace ninguna distinción entre empleados domésticos hombres y mujeres. Sin embargo, esto no significa que los trabajadores domésticos de Singapur no tengan protección legislativa o estén sujetos a peores condiciones de empleo en comparación con sus contrapartes de otros países.

En virtud de la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros (LETE), el Ministerio de Trabajo impone condiciones para los permisos de trabajo que obligan a todos los empleadores a ocuparse del bienestar de los empleados domésticos extranjeros. Los empleadores que violan estas condiciones son pasibles de multas hasta un máximo de S\$5.000 y de prisión hasta un máximo de seis meses. El 1° de febrero de 2005 fueron revisadas nuevamente las condiciones para los permisos de

¹¹ *Ibid.*, párrs. 77 y 78.

trabajo y se estableció específicamente que los empleadores deben pagar los salarios regularmente, dentro del término de siete días del mes civil. Desde 2004 hasta 2006 el Ministerio procesó a 11 empleadores que no pagaron los salarios, de los cuales finalmente cuatro fueron penados con cárcel. En 1998 se modificó el Código Penal de Singapur para aumentar en una vez y media las penas por actos de abuso contra empleadas domésticas extranjeras cometidos por sus empleadores o miembros de sus familias. En consecuencia, el número de casos de abuso sustanciados por la Policía cayó de 157 en 1997 a 23 en los primeros tres trimestres de 2006, a pesar del crecimiento de la población de empleados domésticos extranjeros. Desde 2001 hasta 2006 fueron encarcelados 27 empleadores, esposos o miembros de sus familias por abusos contra dichos trabajadores. Los empleadores condenados por abusos tienen permanentemente prohibido emplear a otro empleado doméstico extranjero. Los empleadores que no toman las medidas necesarias para garantizar la seguridad del empleado doméstico extranjero pueden ser acusados judicialmente de negligencia criminal. En un caso emblemático, de febrero de 2006, se encarceló a una empleadora por poner en peligro la vida de su empleada doméstica extranjera. Además, en Singapur todos los trabajadores extranjeros se rigen por nuestras leyes y están protegidos por ellas, sin ningún prejuicio.

Además, para salvaguardar el bienestar y proteger los intereses de los empleados domésticos extranjeros, Singapur adopta un criterio polifacético. A continuación se subrayan las medidas e iniciativas que pone en práctica el Ministerio de Trabajo:

a) Requisitos más estrictos para el ingreso

Se elevó de 18 a 23 años de edad la edad mínima de los nuevos empleados domésticos extranjeros, lo que rige a partir de enero de 2005. Estos empleados deben haber cursado por lo menos ocho años de enseñanza formal. Asimismo, en abril de 2005 se incorporó un examen de ingreso a fin de validar la capacidad lingüística, numérica y práctica de dichos trabajadores. Además de elevar la calidad y madurez de los empleados domésticos extranjeros de Singapur, se los coloca en mejores condiciones para comprender y ejercer sus derechos.

b) Educación

Se establecieron cursos de capacitación obligatorios tanto para los empleadores como para los empleados domésticos extranjeros. A partir de abril de 2004 las personas que emplean por primera vez a un empleado doméstico extranjero deben asistir a un programa obligatorio de orientación que tiene por objeto concienciarlas sobre sus obligaciones con respecto a dichos empleados.

Con vigencia desde octubre de 2004 los empleadores que cambian de empleados domésticos extranjeros cinco o más veces por año deben asistir a esos cursos. Los empleadores que siguen cambiándolos frecuentemente son entrevistados por el Ministerio y se les pueden prohibir nuevos cambios.

El Ministerio de Trabajo distribuye regularmente notas en los que asesora a los empleados domésticos extranjeros, en sus idiomas nativos, para instruirlos sobre sus derechos y obligaciones. También les proporciona teléfonos útiles a los que esos empleados pueden llamar en caso de emergencia. Desde abril de 2004 el Ministerio pide a todas los nuevos empleados domésticos extranjeros que asistan a un curso obligatorio de concienciación sobre seguridad, que se dicta en sus propios idiomas.

En octubre de 2006 el Ministerio inició la publicación de un boletín bianual gratuito a todos los empleados domésticos extranjeros. En diciembre de 2006 también se envió una guía a los empleadores de dichos trabajadores, para que puedan comprender mejor sus funciones y responsabilidades. Desde octubre de 2006 el Ministerio entrevista, durante sus primeros meses de empleo, a empleados domésticos extranjeros seleccionados que están trabajando por primera vez en Singapur, para comprobar si tienen algún problema de adaptación.

c) Reglamentación de las agencias de empleo

Las agencias de empleo prestan servicios de contratación y colocación. El Ministerio de Trabajo reglamenta los servicios de las agencias por medio de leyes, licencias y requisitos para la acreditación (de las agencias de empleo para empleados domésticos extranjeros).

El marco legislativo de las agencias de empleo comprende la Ley del Empleo, las Normas para las Agencias de Empleo y las Condiciones para las Licencias de la Ley del Empleo. Con arreglo a la Ley sobre las Agencias de Empleo, las agencias que no cumplan las normas son pasibles de multa hasta un máximo de S\$5.000 y/o prisión hasta un máximo de dos años. Las contravenciones a la Ley sobre las Agencias de Empleo o a las Normas o las Condiciones para las Licencias pueden ser causa de la revocación o la no renovación de las licencias. Por ejemplo, la persona que sea encontrada culpable de retener el pasaporte o el permiso de trabajo de un trabajador extranjero es pasible de multa hasta un máximo de S\$1.000, y en el caso de condenas posteriores, de multa hasta un máximo de S\$2.000 y/o prisión hasta un máximo de seis meses.

Los solicitantes de licencias de agencias de empleo son investigados a fin de detectar anteriores condenas judiciales, y se les exige que hagan un depósito de garantía de S\$20.000 en el Ministerio. Este depósito se pierde en caso de revocación de la licencia.

Para aumentar el profesionalismo de las agencias de empleo locales, desde junio de 2004 el Ministerio de Trabajo dispuso la obligatoriedad de la acreditación de las agencias que emplean trabajadores domésticos extranjeros.

Con vigencia desde el 1° de febrero de 2006, el Ministerio de Trabajo estableció un sistema de resta de puntos para las agencias de empleo. De acuerdo con el sistema, la agencia que viola las normas o las condiciones de licencia recibe una notificación y se le asignan tres, seis o 12 puntos negativos, dependiendo de la gravedad de las infracciones. Las agencias perderán sus licencias si acumulan 12 o más puntos negativos en el curso de un período de un año de licencia. En el período trienal de enero de 2004 a enero de 2007 el Ministerio revocó las licencias de seis agencias de empleo y no renovó las de otras 15.

d) Conciliación

El Ministerio de Trabajo ayuda a empleadores y empleados a resolver amigablemente, mediante conciliación, las controversias relacionadas con el empleo. Se ha creado un Departamento de Bienestar, en la jurisdicción de la División de Gestión de la Mano de Obra Extranjera del Ministerio, y una línea telefónica de emergencia para los empleados domésticos extranjeros que necesiten asistencia. Más del 90% de las controversias relacionadas con el empleo se solucionan amigablemente mediante conciliación.

e) Asociaciones

El Ministerio trabaja en estrecha cooperación con los sindicatos, las organizaciones no gubernamentales, los medios de comunicación y las embajadas extranjeras para reconocer las contribuciones de los empleados domésticos extranjeros y promover su bienestar social y su instrucción. Por ejemplo, en colaboración con la Organización Humanitaria para la Economía de las Migraciones y un comité de voluntarios de diversas organizaciones, como el Consejo Nacional de Seguridad, en marzo de 2005 el Ministerio actuó como catalizador para la formación de una asociación de capacitación de empleados domésticos extranjeros. La asociación da cursos de desarrollo para esos empleados a fin de mejorar sus posibilidades de empleo y promover su integración y sus lazos con la comunidad.

f) Medidas administrativas

El Ministerio de Trabajo exige a los empleadores que contraten una póliza de seguro que cubra accidentes personales, por una suma mínima de S\$10.000 por cada empleado doméstico extranjero.

Para asegurar que los empleadores procedan a repatriar a sus trabajadores extranjeros al finalizar sus contratos y no los abandonen a su suerte en Singapur, el Ministerio les exige un bono de garantía de S\$5.000 por cada trabajador extranjero.

Cambio de empleo

En el caso de los empleados domésticos extranjeros que presenten demandas por abusos, falta de pago de salarios y otros delitos, el Ministerio de Trabajo facilitará un cambio temporal de empleador durante las investigaciones y los procedimientos penales. Dicho cambio de empleo se puede realizar sin el consentimiento de los empleadores. El empleado tiene la opción de convertir el empleo temporal en permanente cuando finaliza el caso.

Mecanismos para supervisar la situación de los empleados domésticos extranjeros

El Ministerio de Trabajo ha implementado varias medidas para asegurar que los empleados domésticos extranjeros conozcan las diversas vías de que disponen para presentar sus quejas sin inconvenientes.

Por medio de las extensivas actividades educativas y de divulgación del Ministerio de Trabajo subrayadas *supra*, los empleados domésticos extranjeros están informados sobre las vías disponibles, incluidos: i) una línea telefónica gratuita de ayuda, que atienden funcionarios del Ministerio; ii) formularios interactivos, con respuesta pagada, que se distribuyen a dichos empleados en el curso de orientación en materia de seguridad; y iii) entrevistas celebradas al azar por el Ministerio con empleados que trabajaban por primera vez en Singapur, durante sus primeros meses

de empleo. Desde que se puso en práctica la iniciativa, en octubre de 2006, se entrevistó a unas 900 trabajadores. El Ministerio también investigará quejas, incluso las derivadas por organizaciones no gubernamentales y las embajadas.

En resumen, Singapur tiene un amplio conjunto de medidas legislativas, administrativas y educacionales para proteger a todos los empleados domésticos extranjeros. El Ministerio de Trabajo examina regularmente el marco de gestión de los trabajadores extranjeros para aumentar la protección y el bienestar de todos ellos. En el Informe sobre la trata de personas publicado en 2005 por el Departamento de Estado de los Estados Unidos se elogian los esfuerzos recientes de Singapur para contener los abusos contra los empleados domésticos extranjeros y se los incorpora en la sección del informe titulada “Prácticas Internacionales Óptimas”.

Como testimonio del enfoque dinámico y amplio de Singapur para la salvaguarda del bienestar de los empleados domésticos extranjeros, muchos de estos siguen buscando empleo o extienden su período de empleo en el país. En una encuesta realizada en abril de 2006, el 90% de esos empleados indicaron que estaban felices de trabajar en Singapur.

18. ¿Qué medidas se han adoptado para rectificar las diferencias salariales entre hombres y mujeres que, según se indica (párr. 11.4), se han mantenido estables desde el período del anterior informe periódico? Además, ¿a qué razones obedece esta falta de progreso?

La diferencia de salarios entre la mujer y el hombre se ha reducido. En 2006 el ingreso mensual medio de las mujeres empleadas a tiempo completo fue del 86% del correspondiente a los hombres, en comparación con el 83% del decenio anterior. Asimismo, la diferencia de salarios existente entre la mujer y el hombre no es resultado de la discriminación contra la mujer. En cambio, se debe a la tendencia, registrada especialmente en los últimos años, de que las mujeres dejen la fuerza de trabajo por su propia decisión para encargarse del cuidado de los hijos y de las funciones hogareñas en la familia. Esto reduce el promedio de años de servicio y la experiencia laboral de la mujer, lo que a su vez se refleja en salarios medios más bajos. Esto se comprueba en las diferencias de salarios, que varían según la edad y que es mucho menor para las cohortes de trabajadores más jóvenes. De hecho, según la Encuesta de Salarios por Ocupaciones de Singapur, de junio de 2005, para el grupo de edades de 25 a 29 años, las mujeres que ocupaban puestos a tiempo completo ganaban más que los hombres en tres grupos principales de ocupaciones, a saber, gerentes (6,4% más), profesionales (2,5% más) y empleados de ventas y servicios (27% más).

A pesar de lo anterior, el Ministerio de Trabajo ha actuado en estrecha colaboración con los agentes sociales (es decir, sindicatos y empleadores) en la Alianza Tripartita en favor de la aplicación de prácticas equitativas de empleo, para desarrollar y promover un conjunto de directrices sobre prácticas equitativas de empleo. Con arreglo a estas directrices, los empleadores declaran su promesa de contratar, seleccionar y recompensar a los empleados por sus méritos, independientemente del género, la raza u otras consideraciones discriminatorias. Hasta el 15 de marzo de 2007 firmaron el compromiso de aplicar prácticas equitativas de empleo más de 340 compañías.

Separadamente, el Gobierno también está promoviendo activamente la adopción de acuerdos de trabajo favorables a la familia (o de armonía entre el

trabajo y la vida personal). Esto incluye la creación de un fondo Work-Life Works (WoW!) con una base inicial de S\$10 millones (con un tope de S\$10 millones adicionales hasta 2007) para ayudar a las compañías a sufragar el costo de invertir en acuerdos de trabajo favorables a la familia. El fondo WoW! abarca aspectos como la capacitación para la implementación de una estrategia de trabajo-vida personal, los gastos de infraestructura realizados por única vez para la implementación de acuerdos de trabajo flexibles, la designación de consultores sobre trabajo-vida personal, o el empleo de personal dedicado a impulsar la implementación del trabajo-vida personal. El Comité Tripartito sobre la Estrategia Trabajo-Vida Personal insta a empleadores, sindicatos y la industria de recursos humanos a promover activamente la adopción por los empleadores de acuerdos de trabajo flexibles. Con el tiempo estos acuerdos facilitarán a la mujer la permanencia en la fuerza de trabajo o el reingreso a ella.

19. ¿Ha analizado el Gobierno de Singapur las recomendaciones del Comité de Ordenación Económica sobre la estrategia de desarrollo del país y las reformas introducidas en el sistema del Fondo Central de Previsión a partir de una perspectiva de género y las posibles consecuencias en cuanto a la aplicación de la Convención y, en caso afirmativo, qué comprobaciones se han hecho y qué medidas se han adoptado en consecuencia?

En diciembre de 2000 se creó el Comité de Reordenación Económica para examinar la estrategia de desarrollo de Singapur y formular estrategias para revitalizar la economía frente a la fase descendente del ciclo económico.

El Comité se integró con representantes gubernamentales, del movimiento del trabajo y del sector privado, tanto hombres como mujeres. Para asegurar que se recabaran las opiniones de todos los sectores de la población, el Comité solicitó aportes de los trabajadores, mujeres y hombres, de los empleadores y de los representantes de sindicatos de trabajadores e instituciones financieras. También se creó un sitio en la Web para suministrar información y actualizaciones, así como también para que el público presentara sus opiniones y sugerencias al Comité.

Aunque el Comité no consideró explícitamente los cambios desde el punto de vista del género, al aceptar las recomendaciones los diversos Ministerios y organismos, de conformidad con la perspectiva de las partes interesadas, consideraron minuciosamente el efecto de las recomendantes, tanto en hombres como en mujeres, antes del proceso de implementación.

20. Sírvanse informar respecto de las acciones incoadas contra empleadores que maltratan de las trabajadoras extranjeras o abusan de ellas y de las condenas pronunciadas, así como de la prestación de ayudas y apoyo a las víctimas.

Las quejas de los empleados domésticos extranjeros por abusos físicos o sexuales de sus empleadores se remiten a la Policía para su investigación. Durante las investigaciones, estos empleados se hospedan en centros administrados por organizaciones de asistencia social voluntarias, o por sus respectivas embajadas, donde las víctimas reciben asesoramiento. También se les ofrece la oportunidad de trabajar si así lo desean. Al concluir las investigaciones los empleados tendrán libertad de decidir si siguen o no trabajando en Singapur. Y si deciden retornar a su país, el Ministerio de Trabajo exige al empleador que se haga cargo del costo de la repatriación.

Los trabajadores extranjeros tienen pleno acceso a la justicia y pueden iniciar procedimientos legales contra sus empleadores o contra otras partes, ante los tribunales civiles, por daños y otras compensaciones (por ejemplo, mandamientos de seguridad personal). Además, el Gobierno adopta una posición firme contra los empleadores que abusan físicamente de sus mucamas. Como se explicó en el informe, las penas máximas por actos de abuso contra empleados domésticos extranjeros son una vez y media más de las que se aplican por abusos contra otras víctimas. En el período de 2001 a 2006 sufrieron cárcel 27 empleadores o miembros de sus familias por abusos cometidos contra sus empleados domésticos extranjeros. Las penas variaron desde una semana hasta 15 meses de cárcel. A los empleadores condenados por abuso se les prohíbe, en forma permanente, emplear otras empleados domésticos extranjeros.

Los centros de acogida para casos de crisis proporcionan a las víctimas alojamiento temporal, protección y apoyo emocional. Los asistentes sociales de los Centros de Servicios para la Familia están capacitados para responder a crisis y atender a las víctimas de la violencia. Las víctimas también pueden llamar a la línea telefónica de ayuda del Centro Nacional de Servicios para la Familia, o a la Policía, en caso de que necesiten ayuda o deseen ingresar a un centro de acogida. La Policía ayuda a consultar con las organizaciones no gubernamentales si se recomienda un centro de acogida. Antes de ser derivadas a estas organizaciones no gubernamentales se pide el consentimiento de las víctimas. Los Centros de la Policía de Servicios para la Familia están vinculados con otros servicios de asistencia, como los servicios médicos y psicológicos de los sistemas de interconexión de redes de lucha contra la violencia en el hogar y protección a la niñez. Estos sistemas aseguran que se realicen las derivaciones apropiadas para satisfacer las diversas necesidades de las víctimas.

- 21. ¿Ha considerado el Gobierno de Singapur la posibilidad de conceder a los funcionarios casados una licencia sin goce de sueldo para atender a sus hijos menores de 4 años, como la que se concede a las funcionarias casadas (párr. 11.64), a fin de realzar las medidas encaminadas a propiciar la igualdad entre los géneros y ayudar a las parejas a conciliar la vida laboral y familiar?**

El Manual de Instrucciones de la Administración Pública de Singapur dispone el otorgamiento de licencia sin goce de sueldo a la mujer casada para atender a los hijos. Aunque no se ha adoptado una política similar, ni está prevista en el Manual, con respecto a los funcionarios varones casados, no hay ninguna norma que prohíba el otorgamiento de una licencia similar a dichos funcionarios, que se considera caso por caso si se presenta una solicitud a la División de la Administración Pública.

Salud

- 22. Sírvanse suministrar estadísticas sobre la incidencia del VIH/SIDA, por sexo y etnia, e indicar qué programas nacionales se han instituido para prevenir y combatir el VIH/SIDA entre las mujeres, incluidas la concienciación y las medidas preventivas.**

En 2006 se informó que 357 residentes de Singapur padecían la infección del VIH. Alrededor del 9% de los casos eran mujeres y el 91% hombres. La incidencia

por millón y por género fue de 16,6 para las mujeres y de 181,8 para los hombres (véase el cuadro 1).

Cuadro 1
VIH/SIDA, por género, 2006

Número de casos, por género		Total	Incidencia por millón de habitantes, por género		Incidencia total por millón de habitantes
Hombres	Mujeres		Hombres	Mujeres	
325	32	357	181,8	17,6	98,9

El porcentaje más grande de infectados con VIH corresponde a los singapurenses de origen chino. La distribución de los porcentajes de infección de VIH entre los grupos étnicos permaneció en general constante desde 2004 hasta 2006.

Cuadro 2
Singapurenses infectados con VIH/SIDA, por género (2004-2006)

Género	2004		2005		2006	
	Número	%	Número	%	Número	%
Hombres	290	93,2	287	90,5	325	91,0
Mujeres	21	6,8	30	9,5	32	9,0
Total	311	100,0	317	100,0	357	100,0

Cuadro 3
Singapurenses infectados con VIH/SIDA, por grupo étnico (2004-2006)

Grupo étnico	2004		2005		2006	
	Número	%	Número	%	Número	%
Chinos	261	83,9	252	79,5	291	81,5
Malayos	29	9,3	48	15,1	46	12,9
Indios	16	5,1	12	3,8	12	3,4
Otros	5	1,6	5	1,6	8	2,2
Total	311	100,0	317	100,0	357	100,0

Se encuentran en vigencia programas para el VIH/SIDA destinados a la población en general. En 1985 se estableció el programa nacional de prevención y control del VIH, en jurisdicción del Ministerio de Salud. El programa adopta un enfoque plurisectorial y multidisciplinario, que comprende la participación activa de todos los organismos oficiales pertinentes y grupos comunitarios que incluyen organizaciones no gubernamentales como Action for AIDS, la Asociación de Mujeres para la Acción y la Investigación y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). El programa comprende educación, legislación,

protección de la provisión de sangre, vigilancia de la enfermedad, capacitación de personal, asesoramiento y control de los infectados, sus contactos y otros que han estado expuestos a la infección.

Los programas destinados a la población en general (incluidas las mujeres) comprenden:

- i) Un programa educativo cuya sigla es RESPECT (Rallying Employers to Support the Prevention, Education and Control of STI/HIV/AIDS) (Uniendo a los empresarios para apoyar la prevención, la educación y el control de las infecciones de transmisión sexual, el VIH y el SIDA) que se aplica en el lugar de trabajo, iniciado en agosto de 2006. Este programa se desarrolló en asociación con un comité tripartito integrado por representantes de compañías locales y multinacionales, organismos oficiales y sindicatos de empleados y empleadores. Este comité se denomina Alianza Empresarial sobre el SIDA y se creó en noviembre de 2005;
- ii) Educación y concienciación sobre el VIH/SIDA, incluyendo exposiciones públicas, foros, charlas y distribución de material didáctico;
- iii) Análisis de detección del VIH, que es norma en Singapur, para facilitar el diagnóstico temprano y prevenir transmisiones ulteriores de la enfermedad. Las pruebas se llevan a cabo siempre que haya una indicación médica y cuando el conocimiento del estado serológico conduzca a un mejor resultado clínico para el paciente (exactamente como cualesquiera otras pruebas). También se pueden realizar pruebas de VIH anónimas, para quienes piensen que corren riesgo de contraer la infección pero prefieren no ser identificados por los encargados de la atención médica;
- iv) Se asesora a las parejas de las personas que padecen VIH. Se realizan estudios a aquellos que han estado expuestos a la infección del VIH.

Los programas específicos para mujeres incluyen:

- i) Educación sobre el VIH/SIDA dirigida a grupos de riesgo tales como los trabajadores sexuales, masajistas y chicas de alterne de clubes nocturnos, tabernas y salones. Los mensajes se centran en los peligros del sexo ocasional, el hecho de que no se puede identificar por su apariencia a las personas que padecen VIH, la promoción de los valores de la familia, y la necesidad de evitar relaciones sexuales premaritales o extramaritales, el VIH y las ETS, y la práctica del sexo seguro utilizando condones;
- ii) Otras actividades de divulgación como la Clínica para el Bienestar de la Mujer, para pruebas de VIH, y un programa de divulgación en tabernas para mujeres solteras;
- iii) Pruebas de detección prenatal del VIH, incluidas en el conjunto de exámenes prenatales de rutina, que se ofrecen a todas las mujeres embarazadas desde diciembre de 2004. La mujer que no desea someterse al examen de VIH puede optar por no hacerlo. En 2006 el porcentaje de pruebas de detección prenatal del VIH en los hospitales y policlínicos públicos fue de aproximadamente 99%. Tanto las madres como los bebés a los que se detectó la infección de VIH recibieron tratamiento antirretroviral;

iv) Un programa de intervenciones en relación con el comportamiento, previsto para 2007, para dotar a las mujeres de los conocimientos y la competencia técnica que les permitan ejercer un mayor control sobre su salud sexual.

A los participantes se les impartirán conocimientos tales como los relativos a la comunicación en función del sexo, la adopción de decisiones y la solución de problemas.

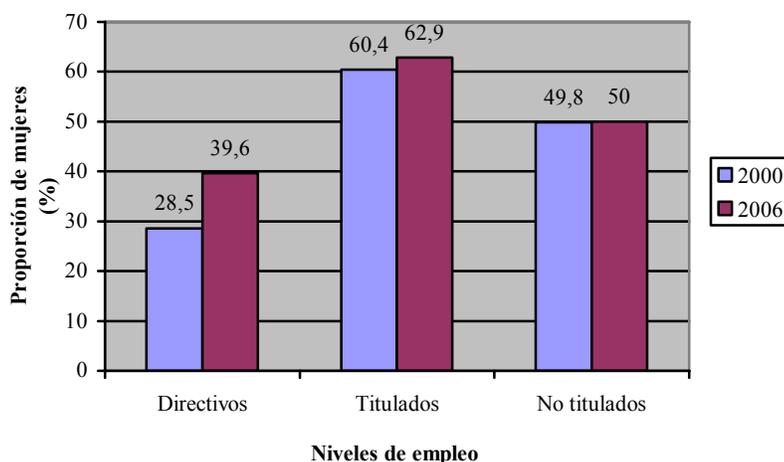
Situación de algunos grupos de mujeres

23. Sírvanse suministrar estadísticas sobre los distintos grupos de mujeres de Singapur, incluidas las de ascendencia malaya e india, en la administración pública y sobre su participación en la vida política, incluido el Parlamento, y describir las tendencias de su participación desde el segundo informe periódico.

En el sector público, hasta enero de 2006, el 56% de los funcionarios de la administración pública eran mujeres, y el 54% de ellas estaban en las categorías de la División I y de la Escala Superior. En esta última categoría, el 40% eran mujeres. A febrero de 2007, 4 de los 18 Secretarios Permanentes eran mujeres y había 8 Secretarías Adjuntas de un total de 27.

Entre 2000 y 2006 la proporción de funcionarias ha aumentado en todos los niveles de la administración pública (véase el gráfico *infra*). El aumento más importante se registró a nivel de personal directivo¹², que tuvo un aumento de 11,1 puntos porcentuales. Siempre ha habido una alta proporción de mujeres en los empleos de titulados¹³, que aumentó otros 2,5 puntos porcentuales entre 2000 y 2006. Entre los empleos de no titulados¹⁴, en 2006 el aumento del porcentaje de mujeres ha dado como resultado una relación de igualdad entre hombres y mujeres.

Proporción de funcionarias de la administración pública, 2000 y 2006



¹² Este nivel se refiere a funcionarios de la Escala Superior.

¹³ Estos puestos se refieren a los de la División I.

¹⁴ Estos se refieren a empleos no pertenecientes a la División I.

La distribución de las funcionarias por grupos étnicos, entre 2000 y 2006, es la siguiente:

Proporción de mujeres, por División y Grupo Étnico, 2000 y 2006

	<i>Etnia</i>	<i>2000</i>	<i>2006</i>	<i>Cambio</i>
Escala superior ¹⁵	China	26,2%	35,9%	↑
	Malaya	0,4%	1,3%	↑
	India	1,6%	2,1%	↑
	Otras	0,4%	0,3%	↓
	Total	28,5%	39,6%	↑
Div. I ¹⁶	China	50,4%	50,9%	↑
	Malaya	4,3%	5,8%	↑
	India	5,1%	5,7%	↑
	Otras	0,6%	0,5%	↓
	Total	60,4%	62,9%	↑
Div. II ¹⁷	China	41,3%	35,3%	↓
	Malaya	11,2%	14,0%	↑
	India	7,4%	7,6%	↑
	Otras	0,6%	0,5%	↓
	Total	60,5%	57,5%	↓
Div. III	China	18,9%	18,5%	↓
	Malaya	12,3%	14,9%	↑
	India	6,8%	7,7%	↑
	Otras	0,2%	0,2%	–
	Total	38,3%	41,4%	↑
Div. IV	China	17,3%	17,3%	–
	Malaya	11,5%	11,0%	↓
	India	15,3%	15,0%	↓
	Otras	0,1%	0,2%	↑
	Total	44,2%	43,5%	↓

Desde las elecciones celebradas en los últimos tiempos la representación femenina en el Parlamento ha venido aumentando. En 2004, cuando se presentó el tercer informe, el 12%, o 10 de los 84 miembros del Parlamento elegidos y 5 de los 9 miembros designados eran mujeres. Después de las elecciones generales de 2006, 17 de los 85 miembros del Parlamento, o el 20% de ellos, son mujeres. Este es un

¹⁵ Los funcionarios de la Escala Superior cumplen funciones directivas.

¹⁶ Los funcionarios de la División I son empleados con título.

¹⁷ Los funcionarios de la División II, III y IV son empleados no titulados.

aumento de ocho puntos porcentuales. Y de los 17, 4 tienen cargos políticos. Tres son ministras de Estado y una alcalde de distrito. Hay una mujer designada en el Parlamento por la minoría y 5 mujeres designadas de un total de 9. De estas 17 parlamentarias una es de ascendencia india mientras que dos son de ascendencia malaya.

Miembros del Parlamento

	<i>Junio de 1999</i>	<i>Septiembre de 2004</i>	<i>Mayo de 2006</i>
Mujeres	4	10	17
Total	83	84	84
Proporción de mujeres miembros del Parlamento	4,8%	11,9%	20,2%

Miembros del Parlamento designados

	<i>Junio de 1999</i>	<i>Septiembre de 2004</i>	<i>Enero de 2007</i>
Mujeres	2	5	5
Total	9	9	9
Proporción de mujeres miembros del Parlamento	22,2%	55,6%	55,6%

- 24. El informe indica (párr. 2.9) que el rápido envejecimiento de la población constituye una importante preocupación social. Sírvanse describir las políticas o programas que se hayan formulado para brindar seguridad económica a los ancianos y evaluar sus repercusiones sobre las mujeres de edad.**

La cuestión del envejecimiento de la población ha estado en el temario nacional de Singapur desde el decenio de 1980. Durante los últimos 20 años se ha encomendado a diversos comités de alto nivel que examinaran estas cuestiones y recomendaras directrices de política apropiadas. En marzo de 2007 se constituyó un comité ministerial sobre el envejecimiento para que iniciara una respuesta del Gobierno en su conjunto a las oportunidades y desafíos planteados por el envejecimiento de la población. Los tres pilares fundamentales identificados para un envejecimiento exitoso son: participación, salud y seguridad. Para lograr esto Singapur está siguiendo cuatro caminos estratégicos: posibilidad de empleo y seguridad financiera, atención médica y de las personas de edad en forma integral y asequible, envejecimiento en el lugar¹⁸ y envejecimiento activo.

El Gobierno de Singapur reconoce que la seguridad financiera de la mujer es una cuestión de interés, habida cuenta de que muchas mujeres abandonan la fuerza de trabajo para atender a sus hijos, y porque las mujeres, en término medio, viven más tiempo que los hombres. El Gobierno ha estado alentando y facilitando la

¹⁸ Se refiere a envejecer en el hogar, la comunidad y el entorno conocido, con mínimos cambios o perturbación de la vida y las actividades. La dirección estratégica de Singapur es proporcionar un entorno libre de barreras y un sistema de transporte público con servicios esenciales en el que las personas de edad puedan envejecer en la comunidad.

permanencia de la mujer en la fuerza de trabajo, o su retorno a ella, en particular de las mujeres casadas que, según datos de 1988, representaban sólo el 49%. Desde entonces, el porcentaje de trabajadoras casadas de Singapur ha aumentado del 49% en 1998 al 53% en 2005. Se está trabajando más para ayudar a las mujeres a permanecer en la fuerza de trabajo, encarando su preocupación por el equilibrio trabajo-vida personal, asegurando el adecuado cuidado de los hijos y el apoyo a las personas de edad y facilitando el trabajo flexible/a tiempo parcial a aquellas que lo necesitan. También es necesario facilitar el retorno a la fuerza laboral de las mujeres que dejaron de trabajar.

Singapur trata de encarar la cuestión de la seguridad económica de las personas de edad con medidas destinadas a promover la posibilidad de empleo durante toda la vida y el retiro adecuado. Estas medidas son:

i) Oportunidad de empleo durante toda la vida

En marzo de 2005 se creó el Comité Tripartito sobre Probabilidad de Empleo de los Trabajadores de Edad, que integran representantes importantes de la Federación Empresarial de Singapur, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, el Congreso Nacional de Sindicatos y el Gobierno. El Comité recomendó diversas iniciativas para aumentar la probabilidad de los trabajadores de edad de conseguir empleo. Un programa clave es el Plan ADVANTAGE!, que promueve la adopción por las compañías de prácticas favorables a las personas de edad. Hasta enero de 2007, más de 300 compañías habían adherido a ese plan. Estas prácticas incluyen la reformulación de los empleos para que sean más adecuados para los trabajadores de edad, el cambio de las estructuras de beneficios y salarios para facilitar el empleo de trabajadores de más edad, y la continuación del empleo de estos trabajadores después de la edad de jubilación de 62 años. Estas compañías se han comprometido a contratar a más de 2.500 trabajadores de edad madura adicionales y a volver a emplear a más de 3.400 trabajadores después de edad de la jubilación.

Los esfuerzos de los asociados en el comité tripartito, así como también el fuerte crecimiento económico y la creación de empleos durante el año pasado han impulsado el aumento de la tasa de empleo de los residentes de 55 a 64 años de edad. En 2006 la tasa de empleo para los residentes de 55 a 64 años de edad fue del 53,7%, 6,7 importantes puntos porcentuales más que en 2004. En términos absolutos, estaban empleados 40.000 trabajadores de edad adicionales. La tasa de empleo de 2006 fue comparable a la de 2005 de los países de la OCDE. Además, la tasa de empleo de los residentes de 55 a 59 años de edad (61%) cumplió el objetivo fijado por el Comité, mientras que la correspondiente a los de 60 a 64 años de edad (42%) superó a la establecida del 40%. Aunque la tasa de empleo de las mujeres en estas categorías (42,9% y 25,2% para las mujeres de 55 a 59 y de 60 a 64 años de edad, respectivamente), todavía está rezagada con respecto a la de los hombres (78,0% y 59,5%), ha mejorado significativamente desde hace 10 años, cuando la tasa para estos grupos de mujeres era de 28,2% y 14,3%, respectivamente.

Singapur está buscando formas de mantener a las mujeres de edad en la fuerza de trabajo. A este respecto, el Congreso Nacional de Sindicatos creó un Comité de “Mujeres de vuelta al trabajo”, integrado por miembros del Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y grupos de autoayuda, para identificar los obstáculos fundamentales que enfrentan las mujeres en su regreso a la fuerza de trabajo y ayudarlas a superarlos. Además, el

Ministerio de Trabajo también está promoviendo entre los empleadores las prácticas de empleo favorables a la familia, para alentar a un mayor número de mujeres a volver al trabajo.

ii) Jubilación suficiente

El Fondo Central de Previsión (FCP) cubre a todos los ciudadanos y residentes permanentes de Singapur que sean empleados o trabajadores por cuenta propia. El Fondo es el pilar principal del sistema de seguridad social de Singapur. Es un plan amplio de ahorro y seguridad social ideado para la jubilación de los miembros, la propiedad de la vivienda y las necesidades del cuidado de la salud. También brinda protección financiera a los miembros y sus familias por medio de sus planes de seguros. De vez en cuando, cuando lo permite el presupuesto fiscal, el Gobierno también distribuye dinero en efectivo o del Fondo a los singapurenses de edad para ayudar a mejorar sus jubilaciones.

Todos los singapurenses y los residentes permanentes pueden abrir cuentas en el FCP, incluidos los esposos o las esposas que no estén trabajando. Más que legislar sobre las contribuciones, el Gobierno de Singapur alienta a las familias a considerar si el Fondo es adecuado para sus miembros. Por esta razón, el Gobierno implementó el Plan de Suplemento de la Cuota Mínima del FCP, para ayudar a quienes no tienen suficiente ahorro propio en el FCP a acumular la cuota mínima en su cuenta de jubilación. Los ciudadanos singapurenses y los residentes permanentes pueden suplementar su propia cuenta en el FCP, la de sus esposos, sus padres o sus abuelos utilizando sus ahorros en el Fondo o dinero en efectivo. El beneficiario del suplemento debe tener por lo menos 55 años de edad. Para aumentar el estímulo a los suplementos voluntarios para miembros de la familia, en los últimos meses de 2007 se introducirán modificaciones para permitir los suplementos en un mayor número de casos. Los miembros podrán realizar estos aportes para sus hermanos, así como para hermanos y esposos menores de 55 años de edad. También podrán suplementar las cuentas FCP de sus abuelos utilizando sus propios ahorros del Fondo. Además, se elevará el límite de los suplementos. Este plan se ampliará, en enero de 2008, para permitir que los esposos suplementen recíprocamente sus cuentas especiales. Se supone que esto beneficiará a los esposos que no están trabajando (en su mayoría mujeres).

Además, el Gobierno puso en marcha recientemente el plan de suplemento del ingreso, que prevé dicho suplemento para los trabajadores de edad que perciben salarios bajos. Este plan se pone en práctica junto con cambios del sistema FCP para los trabajadores que ganan S\$1.500 mensuales o menos. Con arreglo al nuevo plan, se producirá una reducción de los aportes patronales al FCP de los trabajadores de edad que perciben salarios bajos, a fin de ayudar a mejorar sus probabilidades de empleo, y una reducción del aporte del empleado al Fondo para aumentar su remuneración neta. Para complementar estas modificaciones al FCP, el Gobierno implementará un nuevo plan de suplemento del ingreso, que compensará las reducciones de los aportes del trabajador al Fondo. A estos efectos, no sólo aumentará la probabilidad de empleo de estos trabajadores de edad, sino que se los alientará a trabajar porque serán recompensados con un aumento de sus remuneraciones netas.

25. Sírvanse suministrar información sobre las niñas y mujeres con discapacidad y las medidas instituidas para atender a su situación, como se recomendó en la recomendación general No. 18 del Comité sobre las mujeres con discapacidad. En dicha información se debieran describir las medidas proactivas que se hayan adoptado para reducir el porcentaje de niñas con discapacidad que abandonan la escuela primaria y secundaria.

Independientemente de su discapacidad, las mujeres y las niñas de Singapur tienen las mismas oportunidades que los hombres y los niños para ejercer y gozar de sus derechos y de desarrollar su vida en sus diversos aspectos. El compromiso del Gobierno de Singapur con respecto a la igualdad de género sigue sin cambios: igualdad de oportunidades para el hombre y la mujer sobre la base de los méritos. Las niñas y las mujeres que padecen discapacidad tienen igual acceso a los programas y servicios para discapacitados en esferas como la educación, el empleo y los servicios de salud.

Las políticas y disposiciones destinadas a la enseñanza especial se guían por las necesidades de los niños y no por el género. Las niñas y los niños con discapacidad leve a moderada asisten a las escuelas convencionales, mientras que los que padecen discapacidades más graves asisten a escuelas de enseñanza especial. Las provisiones de apoyo adicional y las actividades para estimularlos a continuar en la escuela se basan en las necesidades del estudiante. Los alumnos, tanto varones como mujeres, tienen igual acceso a las provisiones de fondos adicionales.

Algunos ejemplos de medidas del Ministerio de Educación para apoyar a los estudiantes discapacitados (tanto niños como niñas) que asisten a nuestras escuelas convencionales son:

- i) El empleo de funcionarios que atienden necesidades especiales para apoyar en las escuelas convencionales a los niños que padecen dislexia y autismo leves a moderados. Se contratará y capacitará a más funcionarios a fin de apoyar a los niños que tengan otros tipos de dificultades para el aprendizaje que no sean dislexia y autismo leves a moderados, para incluir discapacidades como el déficit de atención e hiperkinesia;
- ii) La reconversión de cerca de 60 escuelas convencionales para facilitar el acceso de niños con discapacidades físicas. Actualmente hay dos escuelas destinadas a las personas con dificultades auditivas y cuatro para personas con dificultades visuales, para estudiantes que necesitan apoyo especial.

Habida cuenta de que las mujeres estudiantes que padecen discapacidades intelectuales son vulnerables al abuso, las escuelas a las que concurren han incluido la educación sexual en sus planes de estudios. Se enseña a las niñas a conocer su cuerpo, a observar comportamientos sexuales apropiados y su derecho a decir “No”. El Instituto de Capacitación para los Servicios de Asistencia Social también ha encargado a expertos del extranjero la organización de un curso de introducción e intermedio sobre “Manejo de la sexualidad en las personas intelectualmente discapacitadas”, para dotar a las organizaciones no gubernamentales locales de los conocimientos y la competencia técnica básicos para tratar cuestiones relativas a la sexualidad que conciernen a las personas intelectualmente discapacitadas que tienen a su cuidado. Estos esfuerzos facultan a las organizaciones no gubernamentales para proteger a las niñas y mujeres con discapacidad, que son personas vulnerables.

Típicamente la Policía no permite que, en las entrevistas a víctimas de abuso físico o sexual, esté presente otra persona. Sin embargo, en el caso de las mujeres víctimas de abuso que padecen discapacidad, la Policía puede permitir que otra persona, familiar de la víctima, presencie el proceso de la entrevista.

El matrimonio y las relaciones de familia

- 26. Sírvanse elucidar el alcance de la Carta de la Mujer, en particular de las disposiciones que se puedan aplicar o se hayan aplicado a las musulmanas en cuanto a la división de los bienes del matrimonio, la ejecución de las sentencias de provisión de alimentos, la legalidad de los matrimonios y la protección contra la violencia doméstica. ¿Tienen las musulmanas el derecho, en una situación determinada o en general, de optar por la aplicación de la Ley sobre la administración del derecho musulmán o la Carta de la Mujer?**

En general, siempre que el matrimonio se contraiga de acuerdo con el derecho musulmán, o cuando las partes sean musulmanas, el tribunal que fallará en asuntos de divorcio será el Tribunal de la Sharia. Con respecto a la división de los bienes gananciales, en la Sección 52 de la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán se ha incorporado, casi palabra por palabra, una disposición similar a la Sección 112 de la Carta de la Mujer. Esto se hizo en la enmienda de 1999 a la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán. Con la enmienda, cuando el Tribunal de la Sharia decide sobre la división o disposición de bienes gananciales se aplican los mismos principios que en el tribunal civil que juzga en casos de divorcio.

Independientemente de que el caso se haya iniciado o no en el Tribunal de la Sharia, las mujeres musulmanas pueden recurrir al Tribunal de Familia para pedir que sus esposos o los padres de sus hijos se hagan cargo de la pensión de alimentos para ella y sus hijos. Esto se prevé en la Sección 69 de la Carta de la Mujer. También pueden obtener del Tribunal de Familia mandamientos de protección personal, mandamientos de alejamiento o mandamientos urgentes contra esposos violentos, con arreglo a las Secciones 65 y 66 de la Carta de la Mujer.

Cuando se sustancia un caso en el Tribunal de la Sharia, la mujer musulmana puede pedir autorización, con arreglo a la Sección 35^a de la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán, para iniciar una demanda en el tribunal civil sobre asuntos relativos a la disposición de los bienes gananciales y el cuidado de los hijos, a pesar de haber comenzado un juicio de divorcio en el Tribunal mencionado *supra*. El Tribunal de la Sharia considerará el caso y decidirá si otorga la autorización para que estos asuntos se presenten ante el tribunal civil. La parte afectada puede apelar la decisión del Tribunal de la Sharia de otorgar o negar la autorización. Cuando ambas partes convengan en resolver estas cuestiones en la justicia civil, el Tribunal de la Sharia también dará la autorización pertinente.

Protocolo Facultativo

- 27. Sírvanse describir los progresos que se hayan hecho con miras a la ratificación del Protocolo Facultativo de la Convención o su adhesión a él. Sírvanse también describir los progresos que se hayan hecho con miras a la aceptación de la enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la Convención.**

El Gobierno de Singapur ha considerado minuciosamente esta cuestión y decidió que, por el momento, no adherirá al Protocolo Facultativo.

En Singapur los ministerios de gobierno, los tribunales y en última instancia el Parlamento están en muy buenas condiciones para investigar quejas por discriminación, disponer la reparación y asegurar un marco legislativo y de política que garantice que la mujer goce de plenos e iguales derechos. Todavía hay trabajo pendiente, pero lo cumpliremos dentro de este marco legislativo y normativo.
