



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

Distr. general  
29 de diciembre de 2021  
Español  
Original: español, francés e inglés  
únicamente

---

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

## **Sexto informe periódico que Singapur debía presentar en 2021 en virtud del artículo 18 de la Convención\*. \*\***

[Fecha de recepción: 25 de noviembre de 2021]

---

\* El presente documento no fue objeto de revisión editorial.

\*\* Los anexos del presente informe pueden consultarse en la página web del Comité.



## Prefacio

El año 2021 es importante para Singapur, pues celebramos el 60º aniversario de la Carta de la Mujer, una norma histórica que institucionalizó la igualdad de hombres y mujeres en el matrimonio y previó el bienestar y la protección de las mujeres en el país.

En septiembre de 2021, concluimos nuestro ciclo Conversaciones sobre el Desarrollo de las Mujeres de Singapur, que se prolongó durante un año y tuvo un alcance nacional. Esta actividad, enmarcada en una iniciativa gubernamental más amplia, pretende que la población singapurense participe en el debate sobre cómo impulsar aún más el avance de las mujeres de Singapur. Se están examinando los comentarios y las sugerencias recabados durante las Conversaciones, y el Gobierno está preparando un libro blanco sobre planes de acción que se presentará al Parlamento de Singapur a principios de 2022.

Tal ha sido el espíritu con el que hemos designado 2021 como el Año de la Celebración de las Mujeres de Singapur: conmemorar el carácter pionero de las mujeres del país, sus logros y sus contribuciones a la nación. Partiendo del respeto como pilar de la relación y la cooperación entre hombres y mujeres, Singapur celebra los polifacéticos papeles que estas últimas desempeñan en la sociedad y reconoce los desafíos a los que se enfrentan.

Singapur se complace en presentar el sexto informe periódico sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, en el que se señalan las nuevas leyes, políticas e iniciativas que el país ha introducido entre 2016 y 2021 para mejorar la protección y el apoyo brindados a las singapurenses.

La pandemia de COVID-19 ha tenido desproporcionadas consecuencias para las mujeres de todo el mundo y ha acentuado su vulnerabilidad. Singapur, al igual que muchos otros países, ha tenido que hacer frente a considerables dificultades derivadas de la pandemia que han afectado a sus mujeres de una u otra forma (por ejemplo, dificultando la conciliación de la vida laboral y familiar). En este informe se resumen las iniciativas adoptadas para afrontar los problemas que la pandemia de COVID-19 ha acarreado a las mujeres.

El Gobierno tiene la firme voluntad de mejorar la situación y el bienestar de las mujeres en Singapur. Para cumplir las obligaciones que le incumben en el marco de la Convención, el país adopta un enfoque práctico y basado en resultados que tiene en cuenta sus singulares circunstancias y aspiraciones nacionales. Este es el enfoque por el que opta para lograr el goce efectivo de los derechos humanos, prescindiendo de planteamientos ideológicos. Tal ha sido el contexto en el que se han estudiado minuciosamente tanto las anteriores observaciones finales que el Comité aprobó en su 68º período de sesiones ([CEDAW/C/SGP/CO/5](#)) como las recomendaciones formuladas por la Relatora del Comité en marzo de 2020 (MK/follow-up/Singapore/75), aplicadas en ambos casos de la mejor forma posible.

El Gobierno de Singapur seguirá reforzando el espíritu de equidad y justicia en la sociedad del país para que hombres y mujeres colaboren como iguales, progresen juntos y puedan cumplir sus aspiraciones de forma plena y libre. Seguiremos trabajando tanto con particulares como con otras partes interesadas para impulsar el progreso de las mujeres en Singapur y forjar una sociedad justa e inclusiva.

Sun Xueling  
Ministra de Estado  
Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar  
Ministerio de Educación

## Resumen

1. Singapur se adhirió a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer el 5 de octubre de 1995, instrumento que entró en vigor para el país el 4 de noviembre de ese mismo año.
2. En el sexto informe presentado al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, se recogen las principales iniciativas emprendidas y las novedades acontecidas a este respecto en Singapur entre 2016 y 2021. De conformidad con el artículo 18 de la Convención, también se responde en el informe a las observaciones finales que el Comité formuló en 2017 ([CEDAW/C/SGP/CO/5](#)), durante el 68º período de sesiones de la Convención, así como a las recomendaciones que la Relatora del Comité para el seguimiento presentó en marzo de 2020 (MK/follow-up/Singapore/75).
3. Singapur sigue forjando un entorno en el que hombres y mujeres tengan la misma capacidad para desplegar todo su potencial y cumplir sus aspiraciones profesionales.
4. Desde el quinto informe, correspondiente a 2015, el Gobierno ha avanzado en áreas fundamentales para la mejora y el enriquecimiento de la vida de las mujeres de Singapur. Además, ha introducido nuevas medidas para apoyar a las personas vulnerables, incluidas las mujeres, durante la pandemia de COVID-19.

### A. Protección de las mujeres

#### Modificaciones legislativas para reforzar la protección de las mujeres

5. Singapur cuenta con un sólido conjunto de leyes para proteger a las mujeres frente a la violencia, reforzado en los últimos años con una serie de modificaciones. En 2019, por ejemplo, se modificó la Ley de Protección contra el Acoso para procurar mayor amparo a las víctimas del acoso, la violencia infligida por la pareja y los comportamientos antisociales relacionados, como el ciberacoso, el hostigamiento criminal y el acoso sexual. A raíz de esas modificaciones, también se creó un tribunal especializado en la protección contra el acoso que, entre otras cosas, adopta procedimientos simplificados para socorrer con celeridad a las víctimas.
6. En 2019, también se modificó el Código Penal de Singapur para derogar sin reservas la inmunidad en caso de violación conyugal, con lo que se protege a todas las mujeres de los abusos sexuales, independientemente de su relación con quien los cometa. Además, se tipificaron nuevos delitos relacionados con los delitos sexuales mediados por la tecnología, como el voyerismo. En 2021, se volvió a modificar el Código Penal para endurecer las penas impuestas por determinados delitos sexuales y, con ello, potenciar su efecto disuasorio y garantizar un castigo más severo para los casos graves.

#### Protección frente a la violencia familiar

7. En septiembre de 2021 y tras examinar varias manifestaciones de la violencia familiar, como la física, la psicológica y la sexual, el Equipo de Tareas sobre Violencia Familiar, constituido por múltiples interesados, hizo públicas una serie de recomendaciones para mejorar el apoyo inmediato a las víctimas de este tipo de violencia, reforzar su protección, evitar la repetición de tales agresiones y concienciar sobre las primeras señales de alarma. El Gobierno ha aceptado, en principio, todas las recomendaciones del Equipo de Tareas y colaborará con los asociados de la comunidad para aplicarlas en los próximos años. La violencia contra cualquier persona es inadmisibles, y estas recomendaciones pretenden apoyar a todas las

víctimas de la violencia familiar, independientemente de su nacionalidad, género, raza, religión u orientación sexual.

8. El Gobierno reconoció que las restricciones de movimiento impuestas durante la pandemia de COVID-19 podrían haber mermado la capacidad de las víctimas para buscar ayuda. Por ello, mientras estaban vigentes estas restricciones (denominadas *de cortocircuito o circuit breaker*<sup>1</sup> en Singapur), el Gobierno intensificó la campaña Break the Silence (Rompe el Silencio) a través de anuncios televisivos, radiofónicos y en línea gratuitos para sensibilizar sobre la violencia familiar y animar a las víctimas y testigos a denunciar los casos de abuso y violencia.

### **Medidas para combatir la trata de personas**

9. El Gobierno no tolera la trata de mujeres y ha adoptado contundentes medidas para combatir la trata de personas y apoyar y proteger a las víctimas. Además, reconoce que, para luchar eficazmente contra la trata de personas, no solo hay que actuar en el ámbito de la ley y las fuerzas del orden, sino que también hay que movilizar a los interesados pertinentes y a la comunidad en su conjunto. De ahí que haya formulado el Enfoque Nacional contra la Trata de Personas (2016-2026), en el que se plantean cuatro flancos desde los que combatir este fenómeno: i) prevención de la trata de personas, ii) enjuiciamiento de los infractores, iii) protección de las víctimas y iv) colaboración con los interesados.

### **Protección de los trabajadores domésticos migrantes**

10. Singapur revisa periódicamente sus leyes y políticas relativas a los trabajadores domésticos migrantes para mantener su pertinencia. Todos estos trabajadores están protegidos por el Código Penal y la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. En 2020, entraron en vigor una serie de modificaciones del Código Penal que duplicaban las penas máximas impuestas a las personas condenadas por dañar a los trabajadores domésticos migrantes, agredirlos, someterlos a delitos sexuales y retenerlos o privarlos de su libertad ilícitamente. Es ilegal retener los permisos de trabajo o los pasaportes de dichos trabajadores en contra de su voluntad. Para finales de 2022, los empleadores de trabajadores domésticos migrantes tendrán que dar a estos, como mínimo, un día de descanso al mes que no se podrá compensar.

## **B. Apoyo a las mujeres en el lugar de trabajo**

### **Lucha contra la discriminación y el acoso en el lugar de trabajo**

11. En julio de 2021, se creó el Comité Tripartito para la Equidad en el Lugar de Trabajo, destinado a intensificar la lucha de Singapur contra la discriminación en el entorno laboral. En agosto de 2021, se anunció que las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas vigentes se incorporarán a la legislación, lo que dará más protección a las mujeres frente a la discriminación o el trato injusto en el lugar de trabajo, entre otras cosas. También se creará un tribunal para conocer de los casos de discriminación, incluidos los que afectan a las mujeres. Asimismo, Singapur mantiene una postura firme contra todo tipo de acoso perpetrado en el lugar de trabajo, también el acoso sexual. En 2019, se creó un Centro de Medios y Recursos contra el Acoso en el Lugar de Trabajo para brindar asesoramiento y ayuda tanto a los empleadores como a las personas afectadas por este tipo de acoso.

<sup>1</sup> Estas restricciones, vigentes entre abril y junio de 2020, son similares a las medidas de confinamiento adoptadas en otros países.

### **Apoyo a las modalidades de trabajo flexibles y a la conciliación de la vida laboral y personal**

12. Singapur sigue apoyando a todos los trabajadores, incluidas las mujeres, para que se incorporen y permanezcan en el mercado laboral, sin que ello suponga renunciar a sus compromisos personales. Por ello, ha secundado y fomentado que se adoptaran modalidades de trabajo flexibles y otras estrategias para conciliar la vida laboral y personal. En el marco de esta iniciativa, se han introducido en 2017, 2018 y 2021, respectivamente, las normas tripartitas sobre las modalidades de trabajo flexibles, sobre los permisos no remunerados por necesidades inesperadas de cuidados y sobre la conciliación de la vida laboral y personal, que, de forma conjunta, alientan y reconocen a los empleadores que han implantado políticas que ayudan a sus empleados a conciliar la vida laboral y personal.

13. En 2019, el Gobierno convocó un Panel Ciudadano sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal para involucrar a la población de Singapur en este asunto y articular con ella nuevos cauces para mejorar dicha conciliación. En febrero de 2021, también se puso en marcha la Alianza para la Acción sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal con el fin de crear una comunidad de interesados para elaborar e impulsar iniciativas y recursos destinados a lograr esa conciliación. En septiembre de ese mismo año, concluyó satisfactoriamente su cometido, cuando los participantes desarrollaron, adoptando un enfoque ascendente, varias herramientas que utilizarán los empleadores de Singapur para mejorar la conciliación de la vida laboral y personal.

### **Apoyo a los trabajadores durante la pandemia de COVID-19**

14. La pandemia trajo consigo cambios en la naturaleza y las prácticas de trabajo (como la imposición del teletrabajo) que, como reconoció el Gobierno, pueden suponer nuevos factores de estrés laboral. Es posible que ese grado de estrés sea aún mayor entre las personas que realizan trabajos de cuidados, muchas de las cuales son mujeres, al tener que compaginar sus responsabilidades laborales con las domésticas. Para abordar esta situación, en 2020 se publicaron las Directrices Tripartitas sobre el Bienestar Mental en el Lugar de Trabajo, destinadas a orientar a los empleadores sobre cómo velar por el bienestar mental de sus empleados. Entre las recomendaciones formuladas, cabe destacar la de aplicar y fomentar la utilización de las modalidades de trabajo flexibles, fijar expectativas claras sobre la comunicación tras la jornada laboral y establecer políticas de reincorporación para ayudar a los empleados con necesidades ligadas a la salud mental. Por otra parte, el Gobierno también puso en marcha iWorkHealth, una herramienta autogestionada de evaluación psicosocial en línea para ayudar a empleadores y empleados a reconocer y tratar los factores de estrés en el entorno laboral.

15. Además, el Gobierno introdujo medidas para ayudar a los singapurenses, tanto hombres como mujeres, a hacer frente a la pérdida de ingresos y de empleo ocasionada por la pandemia. Entre esas medidas, cabe citar el Fondo de Ayuda Temporal, la Subvención de Apoyo frente a la COVID-19 y el Plan de Ayuda a la Renta para Autónomos de 2020, así como la Subvención de Recuperación frente a la COVID-19 de 2021. Todos los singapurenses también recibieron un desembolso único en efectivo del Paquete de Asistencia y Apoyo, del Pago de Solidaridad y del Crédito de Solidaridad para Servicios Públicos.

### **Apoyo a la presencia de las mujeres en las juntas directivas**

16. Singapur no restringe ya su atención a las juntas directivas del sector privado, sino que también se centra en las de los sectores público y popular. En 2019, el Comité de Acción a favor de la Diversidad se refundó como el Consejo por la Diversidad de

las Juntas Directivas para estimular un aumento sostenido del número de mujeres presentes en las juntas directivas de las empresas cotizadas en bolsa, las de las entidades públicas y las de las organizaciones sin fines de lucro de Singapur.

## **C. Apoyo al papel de las mujeres en la sociedad y la familia**

### **Apoyo a quienes tienen que cuidar de otras personas**

17. Singapur ha efectuado una importante inversión para mejorar los servicios profesionales de cuidados a fin de dar más apoyo a quienes tienen que cuidar de otras personas, sobre todo si trabajan. Por ejemplo, el Gobierno sigue comprometido a lograr que los centros preescolares de calidad sean asequibles y accesibles para, así, apoyar a las familias con hijos pequeños.

18. En 2019, se puso en marcha el Plan de Acción para el Apoyo de los Cuidadores, destinado a ofrecer más asistencia a las personas que tienen que cuidar de ancianos, y que vino a sumarse a los programas y ayudas que ya estaban disponibles para esos cuidadores. El Plan incluye las siguientes iniciativas: i) asesoramiento sobre los servicios disponibles en materia de cuidados, ii) servicios de sustitución temporal del cuidador, iii) apoyo económico, iv) capacitación y empoderamiento de quienes tienen que cuidar de otras personas y v) apoyo en el lugar de trabajo.

### **Fomento de las relaciones igualitarias en la familia**

19. El Gobierno ha ido mejorando los planes de licencia parental para ayudar a los progenitores a cuidar de sus hijos pequeños, sobre todo para que los padres participen más en la crianza de sus hijos. Por ejemplo, en 2017, se declaró obligatoria la segunda semana de la licencia de paternidad, y se amplió la licencia parental compartida de una a cuatro semanas. Además, el Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar también colabora estrechamente con determinados asociados, como Families for Life y Centre for Fathering, para ofrecer a madres y padres programas y recursos en línea con los que afrontar mejor el aumento de las responsabilidades familiares y domésticas en el hogar. La finalidad de estas iniciativas es promover una paternidad activa y la idea de que ambos progenitores han de compartir las responsabilidades parentales en el hogar y apoyarse mutuamente a este respecto.

### **Fortalecimiento de los matrimonios y las relaciones familiares**

20. En agosto de 2021, el Gobierno puso en marcha la Alianza de Acción para el Fortalecimiento de los Matrimonios y las Relaciones Familiares, en cuyo marco colaborará con Families for Life, organizaciones no gubernamentales, socios comunitarios y organizaciones religiosas, aprovechando las iniciativas ya emprendidas. Sus objetivos serán estudiar formas de llegar a las familias a través de asociados comunitarios y en colaboración con ellos; ofrecer servicios de mentoría a los recién casados; asesorar sobre cómo criar a los hijos de forma eficaz; apoyar a las familias monoparentales y a las expuestas a determinados riesgos desde el principio; y fortalecer los matrimonios y las familias en las comunidades religiosas.

## **D. Apoyo a la salud y el bienestar de las mujeres**

### **Atención de la salud de las mujeres**

21. En enero de 2021, se creó un equipo de tareas interinstitucional para vigilar la elaboración de una estrategia y un plan de acción en materia de salud y bienestar infantil y materno con los que asistir mejor tanto a las mujeres como a sus hijos. Ese equipo de tareas implantará políticas, soluciones y programas con los que ayudar a

las mujeres a mejorar su salud física y mental y su bienestar general desde la fase previa a la concepción hasta la maternidad, pasando por el embarazo y el puerperio. Esto permitirá a todas las mujeres embarazadas acceder de forma equitativa a unos servicios de atención materna de calidad, como controles prenatales, servicios obstétricos, atención neonatal y apoyo durante la lactancia.

### **Salud y bienestar mentales**

22. El Gobierno de Singapur reconoce la importancia de apoyar la salud y el bienestar mentales de su población. En abril de 2020 se habilitó el Teléfono de Asistencia Nacional para brindar apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos a las personas y familias afectadas por la pandemia. En julio de 2021 se creó un equipo de tareas interinstitucional sobre salud y bienestar mentales para vigilar el desarrollo, la coordinación y la aplicación de las iniciativas nacionales destinadas a mejorar la salud y el bienestar mentales de la población de Singapur.

## **E. Educación para combatir los estereotipos de género desde la juventud**

### **Educación en las escuelas para luchar contra los estereotipos de género**

23. El plan de estudios de Formación del Carácter y el Civismo sienta las bases de unas relaciones respetuosas, responsables y afectuosas fomentando actitudes positivas hacia uno mismo y hacia los demás. Dicho plan incluye temas sobre los roles y estereotipos de género, en los que se enseña a los estudiantes lo importante que es valorar las cualidades, fortalezas y talentos que solo cada cual posee, independientemente del género. En las lecciones y los materiales de orientación educativa y profesional del portal MySkillsFuture<sup>2</sup>, que animan a los estudiantes a explorar distintos itinerarios, recursos e información educativos y profesionales, los géneros aparecen representados de una forma equilibrada en todas las carreras. Se han introducido nuevas mejoras en el plan de estudios de Formación del Carácter y el Civismo que han empezado a aplicarse progresivamente en 2021. Por ejemplo, en las nuevas lecciones de dicho plan de estudios, se enseña a los alumnos a entender que todas las familias son diferentes, y que compartir las funciones parentales y las responsabilidades familiares en el marco de esa diferencia potencia el amor, el cariño y el apoyo que reciben. Los alumnos toman conciencia de que las funciones y responsabilidades de cada progenitor son diferentes, pero complementarias, y revisten la misma importancia; además, aprenden a reconocer las diferencias individuales y familiares, el contexto cultural y la importancia de no repartir las responsabilidades parentales atendiendo a estereotipos de género. Estas lecciones fomentan en los alumnos, desde su juventud, una mentalidad y una actitud positivas respecto a los distintos papeles desempeñados en el seno de la familia.

## **F. Adopción contextualizada del derecho musulmán**

24. En Singapur, el derecho musulmán se ha ido revisando periódicamente a lo largo de los años, y la comunidad musulmana ha ido adoptando prácticas más contextualizadas y adaptables para atender las necesidades de las mujeres y las familias musulmanas. Por ejemplo, el Comité de Fetuas del Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur) lleva años promulgando fetuas (dictámenes religiosos) para proteger el bienestar económico de las mujeres

<sup>2</sup> MySkillsFuture es un portal en línea de ventanilla única que permite a los singapurenses tomar decisiones informadas sobre su aprendizaje y su trayectoria profesional.

musulmanas y de las personas que estas tienen a su cargo en el marco del *faraidh* (derecho sucesorio musulmán). Valga como ilustración la fetua sobre el condominio, que se volvió a modificar en 2019 para reconocer a la esposa como asociada en igualdad de condiciones (en lo relativo a la propiedad de la vivienda), independientemente de su contribución financiera a la compra del inmueble. Estos nuevos dictámenes permiten a las familias salvaguardar el bienestar económico de sus mujeres, así como de las personas que tengan a su cargo, con designaciones debidamente planificadas, sin desatender por ello los objetivos superiores del derecho musulmán.

### **Consulta pública**

25. La elaboración del sexto informe ha sido útil para hacer balance de los progresos experimentados por las mujeres en Singapur, determinar los obstáculos con que se topan dichos progresos e involucrar en el logro de estos últimos a los interesados pertinentes.

26. Este informe ha sido elaborado por la Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, con aportaciones del Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y de otros organismos. El Comité Interministerial, en colaboración con el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur (el órgano de coordinación nacional de las organizaciones de mujeres del país), celebró dos rondas de consultas con más de 30 organizaciones de la sociedad civil en agosto y septiembre de 2021. También se celebró una ronda de consultas en agosto de 2021 con 19 parlamentarios, 6 de los cuales eran hombres. Los participantes contribuyeron activamente al debate sobre este informe y la aplicación de la Convención en Singapur. Las observaciones recabadas durante estas consultas y durante el ciclo Conversaciones sobre el Desarrollo de las Mujeres de Singapur, celebrado en todo el país, se han tenido debidamente en cuenta para elaborar este informe y se han transmitido a los organismos pertinentes para que las examinen.

**Glosario de términos**

|       |                                            |
|-------|--------------------------------------------|
| ASEAN | Asociación de Naciones de Asia Sudoriental |
| ODS   | Objetivos de Desarrollo Sostenible         |

## I. Primera parte

### Contexto general

#### Características demográficas

##### *Tendencias de población*

27. Singapur es una pequeña ciudad-Estado insular, diversa y densamente poblada, con una población de 5,5 millones de personas a junio de 2021. De ellas, 3,5 millones tienen la nacionalidad singapurense, mientras que 0,49 millones tienen la condición de residentes permanentes. El resto (1,47 millones de personas) son no residentes que trabajan y viven en Singapur. Hay 639.000 residentes con una edad mínima de 65 años, lo que equivale, de forma aproximada, a uno de cada seis. La densidad de población es de 7.485 personas por kilómetro cuadrado, una de las más altas del mundo.

28. Singapur tiene una de las poblaciones más diversas del planeta. En cuanto a su composición, el 74,2 % son chinos; el 13,7 %, malayos; el 8,9 %, indios; y el 3,2 % restante pertenecen a otros grupos étnicos. Las religiones principales en Singapur son el budismo, el cristianismo, el islamismo, el taoísmo y el hinduismo. El censo de población de 2020 mostró que el 80,0 % de los residentes de Singapur con una edad mínima de 15 años profesaban alguna fe religiosa o creencia espiritual. El 31,1 % eran budistas; el 18,9 %, cristianos; el 15,6 %, musulmanes; el 8,8 %, taoístas; y el 5,0 %, hindúes. Con el fin de mantener la armonía en esta población tan densa y diversa, todas las razas y religiones son tratadas de manera igualitaria.

29. La tasa global de fecundidad de la población residente de Singapur en 2020 fue de 1,10, frente a 1,20 en 2016. En 2020, se contabilizaron 38.590 nacidos vivos, 20.023 de los cuales eran varones (el 52 %) y 18.566 eran mujeres (el 48 %). Véase la sección correspondiente al artículo 12 para conocer la tasa de mortalidad materna, la de mortalidad de menores de 5 años y la esperanza de vida de la población residente.

#### Indicadores socioeconómicos

##### *Nivel de vida*

30. En el *Informe sobre desarrollo humano 2020* de las Naciones Unidas, Singapur ocupó el 11º puesto de 189 países. Este dato refleja que el país logra mantener una buena calidad y nivel de vida en las esferas de la esperanza de vida, el nivel de instrucción y los ingresos reales.

31. Los resultados socioeconómicos de Singapur pueden atribuirse a su estabilidad política sostenida, a un sistema judicial de calidad y a su gran integridad institucional. El índice de percepción de la corrupción de 2020 de Transparency International situó a Singapur como el tercer país menos corrupto del mundo, con una elevada puntuación de 85, mantenida desde 2018. Además de este buen resultado, Political and Economic Risk Consultancy también clasificó a Singapur como el país menos corrupto en su informe de 2020 sobre la percepción de la corrupción en Asia, los Estados Unidos y Australia, puesto que mantiene desde 1995.

32. En 2020, el producto interno bruto (PIB) fue de 469.000 millones de dólares singapurenses, mientras que el PIB per cápita fue de 82.503 dólares singapurenses. La economía de Singapur se contrajo un 5,4 % en 2020 como consecuencia de la pandemia de COVID-19.

33. El promedio de los ingresos mensuales brutos procedentes del trabajo (incluido el Fondo Central de Previsión de los empleadores)<sup>3</sup> de los residentes empleados a tiempo completo en Singapur fue de 4.534 dólares singapurenses en 2020, frente a los 4.056 dólares de 2016<sup>4</sup>. Entre 2016 y 2020, los ingresos medios crecieron, en términos reales<sup>5</sup>, un 2,5 % anual.

### ***Tasa de inflación***

34. En 2020, la tasa de inflación anual fue del -0,2 %.

### ***Deuda externa***

35. Singapur no tiene deuda externa pública.

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

36. La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer entró en vigor para Singapur el 4 de noviembre de 1995. Entre enero de 2000 y octubre de 2015, el país presentó cinco informes periódicos al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

37. El 25 de octubre de 2017, Singapur presentó el quinto informe al Comité. La delegación estaba dirigida por el Profesor Asociado Muhammad Faishal Ibrahim, entonces Secretario Parlamentario Superior del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y del Ministerio de Educación. En noviembre de 2019, Singapur presentó también un informe provisional sobre algunas de las recomendaciones, a petición del Comité.

38. Como miembro responsable de la comunidad internacional, Singapur se toma muy en serio sus obligaciones internacionales. El país, que solamente ratifica un tratado cuando es capaz de cumplir las obligaciones que dimanar de él, centra su atención en el cumplimiento pleno y efectivo de los compromisos que contrae. Al mismo tiempo, Singapur estudia constantemente la posibilidad de ratificar otros tratados de derechos humanos mediante un proceso coordinado por nuestro Comité Interministerial de Derechos Humanos. El hecho de que el país no sea parte aún de un tratado concreto de derechos humanos no implica que sus resultados no se ajusten ya plenamente o en gran medida a los objetivos de ese tratado. Además de en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Singapur también es parte en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, algunos de los cuales versan específicamente sobre las mujeres. Además, Singapur es miembro de la Comisión de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN) sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños, un órgano regional intergubernamental destinado a promover los derechos de las mujeres y los niños.

39. Los tratados no pasan automáticamente a formar parte de la legislación de Singapur a menos que se incorporen expresamente en el ordenamiento jurídico. Singapur hace efectivas en su legislación interna, como en la Carta de la Mujer, las

<sup>3</sup> El Fondo Central de Previsión es un plan integral obligatorio de ahorro y pensiones para los singapurenses y residentes permanentes en activo, destinado principalmente a sufragar sus necesidades de jubilación, asistencia sanitaria y vivienda en el país. Se financia con las cotizaciones de empleadores y empleados.

<sup>4</sup> Encuesta completa de población activa, Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Trabajo.

<sup>5</sup> Calculados tomando como deflactor el índice de precios al consumo para todos los artículos a precios de 2019 (2019 = 100).

obligaciones contraídas en virtud de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. De este modo, las partes perjudicadas pueden recurrir a los tribunales invocando disposiciones equivalentes previstas en la legislación nacional.

## **II. Segunda parte**

### **Artículo 1: discriminación**

40. La Constitución de Singapur es la norma suprema del país. Su artículo 12 1) consagra el principio de la igualdad de todas las personas ante la ley y dispone expresamente que “todas las personas son iguales ante la ley, en cuyo marco tienen derecho a la misma protección”. Este principio sigue vigente.

### **Artículo 2: medidas de política**

#### **Marco constitucional y legislativo**

41. La Constitución de Singapur consagra la igualdad de todas las personas ante la ley, lo que entraña la protección de las mujeres frente a un trato injustamente discriminatorio.

42. En Singapur, los derechos jurídicos de las mujeres y las niñas están muy protegidos: no solo los ampara la Constitución, sino también leyes como la Ley de Empleo, la Carta de la Mujer, la Ley sobre los Niños y los Jóvenes, el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, la Ley de Protección contra el Acoso y la Ley de Prevención de la Trata de Personas. Estas normas se revisan periódicamente para que estén actualizadas, sigan siendo pertinentes a medida que la sociedad evoluciona y se ajusten al objetivo de proteger a las mujeres y las niñas frente a toda discriminación o daño. Cualquier mujer agraviada puede exigir reparación al amparo de las leyes vigentes y denunciar las violaciones ante las autoridades competentes.

#### **Mecanismos nacionales para el adelanto de la mujer**

43. En Singapur hay dos órganos nacionales principales que supervisan los asuntos relativos a las mujeres: la Oficina para el Desarrollo de la Mujer, dependiente del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar, y el Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. El Comité Interministerial está integrado por Ministerios del Gobierno y organismos del sector público, que coordinan y ponen en marcha las iniciativas que les conciernen para atender mejor las necesidades de las mujeres, como recopilar datos desglosados por sexo, edad y origen étnico sobre las esferas de su competencia. Esos datos gozan de una amplia difusión pública en el marco de las estadísticas divulgadas por el Departamento de Estadística, como el censo de población de 2020. La Oficina para el Desarrollo de la Mujer es la entidad de enlace nacional para todo lo relacionado con el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres, así como para la cooperación internacional relativa a estas. Ejerce, además, de secretaria del Comité Interministerial sobre la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Una vez recibidas por la Oficina, las observaciones finales del Comité se publicaron en el sitio web del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar a fin de garantizar su puntual difusión, de acuerdo con lo solicitado por el Comité en el párrafo 49 de dichas observaciones finales. Las observaciones finales también se difundieron rápidamente entre los Ministerios y organismos de la administración pública representados en el Comité Interministerial sobre la

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y se estudiaron, se les dio seguimiento y se tuvieron en cuenta al elaborar el presente informe.

44. En septiembre de 2021, el Gobierno concluyó el ciclo Conversaciones sobre el Desarrollo de las Mujeres de Singapur, que duró un año y se llevó a cabo en todo el país, y para el cual contó con la colaboración de asociados de la comunidad y de la sociedad civil. Entre ellos se encuentran el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, la Unidad de Mujeres y Familia del Congreso Nacional de Sindicatos y el Consejo de la Red de Integración de Mujeres de People's Association.

45. El ciclo Conversaciones forma parte de una iniciativa gubernamental más amplia que busca involucrar a un amplio abanico de singapurenses, comprender las aspiraciones que albergan para las mujeres de Singapur y trazar una hoja de ruta que acelere el avance de estas. Se organizaron 160 conversaciones, en las que participaron casi 6.000 personas de todos los ámbitos. Las opiniones e ideas expuestas en el ciclo se recogerán en un libro blanco que se debatirá en el Parlamento a comienzos de 2022.

#### **Incorporación de la perspectiva de género**

46. En lo que respecta al párrafo 13 c) de las observaciones finales, Singapur incorpora la perspectiva de género centrándose en las partes interesadas, es decir, que, en todas las fases del diseño, la planificación y la ejecución de los programas, tiene en cuenta la repercusión que tendrán sus políticas en las mujeres a todos los niveles.

#### **Adhesión a la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y a los Objetivos de Desarrollo Sostenible**

47. En lo que respecta al párrafo 47 de las observaciones finales, Singapur sigue comprometido a lograr los objetivos fijados en la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, de 1995, así como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Tanto aquellas como estos (especialmente el ODS 5 sobre la igualdad de género) continúan sirviendo a Singapur de puntos de referencia para formular sus políticas y aplicar la Convención.

#### **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**

48. En consonancia con el párrafo 48 de las observaciones finales, Singapur apoya la Agenda 2030 y se compromete a respaldar las iniciativas que busquen implementar y cumplir los ODS a nivel mundial. El Programa de Cooperación de Singapur es el principal programa de asistencia técnica de Singapur, mediante el cual el Gobierno comparte con otros países la experiencia atesorada en materia de desarrollo. Desde que se creó en 1992, más de 132.000 funcionarios gubernamentales de más de 180 países y territorios han participado en el Programa. A este respecto, la participación de las mujeres ha ido incrementándose de forma constante con los años: por ejemplo, aumentó un 6 % del período 2013-2016 al período 2017-2020 (pasando de una media del 36 % a una media del 42 %). Singapur sigue animando a más funcionarias a participar. Véase el anexo A para obtener más información.

#### **Políticas aplicables al impuesto sobre sociedades**

49. En lo que respecta al párrafo 33 de las observaciones finales, las políticas de Singapur aplicables al impuesto sobre sociedades se ajustan a las normas acordadas internacionalmente, como las establecidas por el Foro Mundial sobre la Transparencia y el Intercambio de Información con Fines Fiscales y el Marco Inclusivo sobre Erosión de la Base Imponible y Traslado de Beneficios. Los miembros del Foro y el Marco (que concentran, respectivamente, más de 160 y 130 jurisdicciones fiscales)

someten a Singapur a exámenes periódicos por pares, en los que se concluye que el país cumple las normas acordadas internacionalmente, como las relativas a las solicitudes de intercambio de información, el intercambio automático de información sobre cuentas financieras y los informes por países de empresas multinacionales e incentivos ligados al impuesto sobre sociedades.

### **Artículo 3: garantía de los derechos humanos y las libertades fundamentales**

50. Singapur tiene la firme determinación de proteger y promover los derechos humanos de sus ciudadanos, incluidas las mujeres. Para lograr el goce efectivo de tales derechos, el país adopta un enfoque práctico y no ideológico que tiene en cuenta sus circunstancias y aspiraciones nacionales. Su objetivo es forjar una sociedad inclusiva y cohesionada cuyos miembros puedan llevar una vida plena y satisfactoria. La Constitución del país consagra el respeto de los derechos humanos fundamentales, un objetivo para cuyo logro la Declaración Universal de Derechos Humanos supone un motor fundamental.

51. En lo que respecta al párrafo 15 de las observaciones finales, los ciudadanos de Singapur disponen de varios mecanismos sólidos con los que abordar de forma directa y expeditiva sus inquietudes en materia de derechos humanos, aun cuando el país no cuenta con una institución nacional específica en esta materia. Los miembros del Parlamento, incluido el Primer Ministro, se reúnen semanalmente con los ciudadanos de sus respectivas circunscripciones electorales para que estos les puedan plantear directamente sus problemas y preocupaciones. A través de instituciones como el Congreso Nacional de Sindicatos para los Derechos de los Trabajadores y el Consejo Presidencial para los Derechos de las Minorías, se presta especial atención a los intereses de los grupos vulnerables, como las mujeres, los niños, las personas mayores y las personas con discapacidad. Un Comité Interministerial de Derechos Humanos, compuesto por 15 organismos gubernamentales, también vigila y comprueba el cumplimiento de los compromisos y obligaciones del país en materia de derechos humanos, y colabora con la sociedad civil en los asuntos que se plantean. Además, el Gobierno cuenta con canales de información y participación, como el sitio web REACH (Reaching Everyone for Active Citizenry at Home) y encuestas y diálogos, para recabar la opinión de los ciudadanos y hacerlos partícipes de un amplio abanico de cuestiones.

52. En lo que respecta al párrafo 46 de las observaciones finales, el 20 de agosto de 2010, Singapur ratificó la enmienda del artículo 20 1) de la Convención. Además, el Gobierno ha seguido estudiando el Protocolo Facultativo de la Convención, aunque el país no lo ratificará por el momento. El Gobierno señala que el Protocolo Facultativo permite reforzar la aplicación de la Convención en la jurisdicción de cada Estado parte al facultar al Comité para recibir y examinar las comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2 de dicho Protocolo. Singapur posee mecanismos para atender las denuncias de discriminación de género presentadas por los particulares que no se reducen a los canales del Gobierno, pues también cuenta con mecanismos independientes, como el poder judicial. Las mujeres y las agrupaciones de mujeres disponen, además, de otros canales para expresar sus opiniones (y presentar denuncias) sobre las cuestiones que les afectan. Cualquier ciudadano puede dirigirse al Ministerio u organismo público competente, o a alguno de los medios de comunicación que existen, para plantear algún asunto relacionado con las políticas que le conciernen. Las denuncias recibidas por los Ministerios u organismos públicos se tramitan oportunamente. Pese a no haber recibido quejas por no contar con suficientes canales de opinión, Singapur seguirá estudiando y sopesando si hay que crear algún cauce nuevo.

## Artículo 4: medidas especiales

### Entorno propicio para las mujeres

53. Singapur mantiene su determinación de proteger a las mujeres frente a la discriminación y de garantizar que se logre la igualdad *de facto* o sustantiva de mujeres y hombres en cuanto al disfrute de sus derechos humanos y libertades fundamentales. En respuesta al párrafo 17 a) de las observaciones finales, todos los funcionarios pertinentes conocen el concepto de medidas especiales de carácter temporal, tal como se establece en el artículo 4 1) de la Convención.

54. Singapur considera que cada sociedad ha de contar con el tiempo y el espacio necesarios para promover los derechos humanos, incluidos los derechos de las mujeres, de una forma que atienda a su singular y cambiante contexto social y cultural. Según la experiencia del país, las mujeres han logrado notables avances en los últimos decenios y se han visto empoderadas por el entorno propicio de Singapur aun en ausencia de medidas especiales de carácter temporal. El enfoque nacional se asienta en el principio del reconocimiento de los méritos personales, en virtud del cual hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades. Esto permite que se reconozca a las singapurenses por sus propias capacidades y esfuerzos. Las medidas especiales de carácter temporal, como las cuotas impuestas obligatoriamente para aumentar la representación femenina, pueden conducir a la estigmatización de las mujeres por una inclusión que podría percibirse como meramente simbólica.

55. Las mujeres han podido participar plena y equitativamente en todas las esferas de la vida y a todos los niveles. Según el *Informe sobre desarrollo humano 2020* de las Naciones Unidas, Singapur ocupa el 12º lugar de un total de 162 países, y el 2º de Asia, en el índice de desigualdad de género, con una puntuación de 0,065<sup>6</sup>. Esta cifra sitúa a Singapur por encima de la media mundial de 0,436 y refleja las oportunidades de que disponen sus mujeres en ámbitos como la vida política y pública (véase la sección correspondiente al artículo 7), la educación (artículo 10) y el empleo (artículo 11).

### Consejo por la Diversidad de las Juntas Directivas

56. Singapur apuesta por acelerar el progreso hacia la participación igualitaria de las mujeres en los principales puestos decisorios del ámbito económico. Por ello, en enero de 2019, el Gobierno creó el Consejo por la Diversidad de las Juntas Directivas, integrado por eminentes dirigentes de los sectores privado, público y popular, con el fin de promover y lograr un aumento sostenido del número de mujeres presentes en las juntas directivas de las empresas cotizadas en bolsa, las de las entidades públicas y las de las organizaciones sin fines de lucro.

57. El Consejo ha marcado como objetivos para 2025 y 2030 lograr una representación femenina, respectivamente, del 25 % y el 30 % en las juntas directivas de todas las empresas cotizadas en la Bolsa de Singapur (SGX). Singapur ha logrado alentadores avances a este respecto, dado que esa representación aumentó del 13,1 % en 2017 al 18,0 % en junio de 2021. Además, el país pretende lograr cuanto antes que las juntas directivas de todas las entidades públicas y organizaciones sin fines de lucro estén compuestas en un 30 % por mujeres. A junio de 2021, la representación femenina ha alcanzado el 28,8 % en las juntas directivas de las entidades públicas (frente al 23,3 % de 2018), y el 28,1 % en las de las organizaciones sin fines de lucro (frente al 27,4 % de 2018).

<sup>6</sup> Las puntuaciones posibles van de 0 (la situación de los hombres y las mujeres es la misma) a 1 (la situación de las mujeres es la peor en todas las dimensiones medidas).

## **Artículo 5: estereotipos y prejuicios sobre las funciones de hombres y mujeres**

58. El Gobierno reconoce que la mentalidad tradicional que otorga a las mujeres el papel de cuidadoras principales en el hogar puede frenar las aspiraciones profesionales de estas. Este problema se ha agravado con la pandemia de COVID-19, al haber aumentado los trabajos de cuidados (debido al cierre de las escuelas, por ejemplo), que recaen en mayor medida en las mujeres. En estas circunstancias, Singapur se compromete a apoyar a las mujeres forjando una sociedad en la que reine la igualdad de oportunidades y eliminando los estereotipos de género.

### **Lucha contra los estereotipos discriminatorios**

59. Para lograr que el papel de las mujeres trascienda su labor de cuidadoras y combatir los estereotipos discriminatorios asociados a las funciones de ambos sexos, hay que cambiar el marco cultural y mental. En los párrafos 5.3 a 5.7 se destacan algunas de las demás iniciativas emprendidas por Singapur en este sentido.

### ***Eliminación del concepto de “cabeza de familia”***

60. En respuesta al párrafo 19 b) de las observaciones finales, Singapur desea destacar que, a efectos de la recopilación de datos en el censo de población de 2020, se ha empleado el concepto de “personas de referencia” en lugar del de “cabeza de familia”.

### ***Fomento de las relaciones igualitarias en la familia***

61. Singapur ha ido mejorando con los años sus regímenes de licencias para ayudar a los padres a cobrar mayor peso en la crianza de sus hijos. En 2017, el Gobierno aprobó por ley la segunda semana de licencia de paternidad con cargo a los fondos públicos y aumentó la licencia parental compartida de una a cuatro semanas. También se ha ampliado por igual a los padres y a las madres trabajadores el derecho a disfrutar de una licencia para cuidar de niños y bebés. Dado que la licencia parental es un derecho previsto en la ley, los empleadores están obligados a ofrecerla a los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos. Tomadas conjuntamente, las disposiciones que regulan esta materia permitirán a los padres que cumplan las condiciones previstas disfrutar de hasta ocho semanas de licencia en total durante el primer año de vida de sus hijos, para crear un vínculo con ellos y cuidar de sus esposas.

62. Las campañas, programas y actividades de concienciación pública han contribuido a eliminar progresivamente los estereotipos tradicionales sobre los papeles y responsabilidades de las mujeres. Además, el Gobierno también colabora estrechamente con asociados comunitarios, como Families for Life Council y Centre for Fathering, para apoyar los tres movimientos fundamentales de Singapur en pro de familia: Families for Life, Dads for Life y Mums for Life. Se trata de movimientos complementarios que buscan reforzar los lazos y la resiliencia familiares a fin de potenciar la estabilidad matrimonial, así como defender la importancia de que madres y padres compartan las responsabilidades parentales y domésticas.

### ***Cambio de la mentalidad y las actitudes a través de la educación***

63. El Gobierno sigue trabajando para combatir y eliminar los estereotipos de género sirviéndose de la educación y los medios de comunicación. Se presta especial atención a los materiales educativos y a los planes de estudio para que no contribuyan a perpetuar los estereotipos de género, y para que transmitan la idea de que tanto niñas como niños gozan del mismo acceso a distintos recursos y oportunidades. En su afán

por lograr un cambio de mentalidad, el Gobierno ha mejorado en 2021 su plan de estudios de Formación del Carácter y el Civismo con un doble objetivo: primero, enseñar que los distintos roles familiares tienen la misma relevancia y cultivar el respeto por ambos géneros; y, segundo, destacar lo importante que es apartarse de los estereotipos de género al elegir el itinerario educativo y profesional.

64. En el plan de estudios oficial, los dos géneros aparecen representados de forma equilibrada, gracias al esfuerzo consciente que se ha realizado en todas las asignaturas por contrarrestar los estereotipos de género. Las experiencias, las contribuciones y los logros de las mujeres se destacan junto con los de sus homólogos masculinos para ilustrar el contenido didáctico. Además, los estudiantes tienen la oportunidad de debatir cuestiones relacionadas con el desarrollo de las mujeres, sobre todo en las asignaturas de idiomas y humanidades de los niveles secundario y preuniversitario.

### ***Representación de los hombres y las mujeres en los medios de comunicación***

65. De acuerdo con los códigos de contenido de la Infocomm Media Development Authority aplicables a los servicios lineales de televisión y radio, los programas no deben fomentar ni suponer en modo alguno la discriminación de ningún grupo demográfico por motivos de raza, religión, género, edad, situación laboral o discapacidad. Los proveedores de servicios deben tener cuidado con las expresiones humorísticas que puedan ofender el decoro y la decencia, como los chistes centrados en estereotipos negativos o caricaturas sobre la raza, la religión, el género, la edad o la discapacidad, que pueden resultar hirientes o humillantes.

### **Servicios de cuidados asequibles, accesibles y de calidad**

66. Singapur ha efectuado cuantiosas inversiones para mejorar los servicios profesionales de cuidados a fin de ayudar a sus ciudadanos y ciudadanas a alcanzar sus aspiraciones profesionales y familiares.

### ***Mejor acceso a centros preescolares asequibles y de calidad***

67. El Gobierno se ha comprometido a lograr que los centros preescolares de calidad resulten accesibles y asequibles. En los próximos años, el gasto público anual dedicado al sector de la primera infancia duplicará con creces los cerca de 1.000 millones de dólares singapurenses que se desembolsaron en 2018.

68. Desde 2012, Singapur ha aumentado a más del doble el número de plazas de preescolar en régimen de jornada completa, pasando de unas 90.000 a las casi 190.000 actuales. Para 2023, se superarán las 200.000 plazas. En torno a 2025, el 80 % de los niños en edad preescolar tendrán una plaza en un centro de enseñanza preescolar subvencionado por el Gobierno, frente al 60 % actual.

69. Los servicios de preescolar se han hecho más asequibles gracias a los subsidios universales destinados a todas las familias con niños singapurenses inscritos en programas de guardería y atención infantil, a los que habría que añadir los subsidios suplementarios concedidos a las familias con ingresos bajos y medianos en función de su nivel de recursos. Los subsidios se ampliaron en enero de 2020. Desde entonces, el subsidio suplementario, supeditado al nivel de recursos, está disponible para las familias con madres trabajadoras y unos ingresos mensuales brutos no superiores a los 12.000 dólares singapurenses, un límite que antes estaba fijado en los 7.500 dólares singapurenses. También se ha aumentado la cuantía del subsidio suplementario en todos los niveles de ingresos admisibles. Las familias trabajadoras con ingresos bajos solo pagarán 3 dólares singapurenses al mes por el servicio de guardería en régimen de jornada completa o 1 dólar singapurense al mes por el

servicio de guardería en régimen de media jornada en los centros preescolares subvencionados por el Gobierno.

***Mejora de los servicios de atención a las personas mayores***

70. Las familias que han de cuidar de personas mayores también pueden acogerse a los subsidios ofrecidos por el Ministerio de Salud para sufragar una amplia gama de servicios con los que atender las necesidades de los ancianos beneficiarios. La atención diurna, la asistencia domiciliaria y la sustitución temporal del cuidador son algunos de esos servicios, destinados a aliviar la carga económica y física que, tanto para hombres como para mujeres, supone cuidar de personas mayores.

71. El Ministerio de Salud ha ido ampliando con los años la oferta de servicios de atención disponibles para las personas mayores, sobre todo los ligados a la asistencia domiciliaria y comunitaria (como los servicios médicos y de enfermería a domicilio, y los prestados en los centros de día), para ayudar a los ancianos y las ancianas a envejecer en sus hogares. Desde 2015, el Ministerio ha aumentado en un 70 % el número de plazas de los servicios de asistencia domiciliaria y de atención diurna con el propósito de ayudar a las personas mayores a envejecer en casa. Desde 2015, Singapur también ha incrementado en un 30 % el número de camas disponibles en las residencias para atender a las personas mayores que, estando en situación de fragilidad, cuentan con escaso apoyo familiar.

72. El Ministerio de Salud se centra no solo en ampliar los servicios de atención prestados a las personas mayores, sino también en mejorar la calidad y variedad de tales servicios. Esto lo ha llevado, por ejemplo, a mejorar el diseño y las instalaciones de las residencias de ancianos, así como a reforzar la capacidad necesaria para atender los casos de demencia. Además, el Ministerio está colaborando estrechamente con la Agencia para la Atención Integrada a fin de mejorar la calidad de tales servicios, a través de iniciativas como programas de creación de capacidades y foros sectoriales en los que los proveedores de servicios puedan dar a conocer sus buenas prácticas.

73. El Ministerio de Salud también ha mejorado el apoyo brindado a quienes tienen que cuidar de otras personas. Por ejemplo, en 2019, puso en marcha el Plan de Acción para el Apoyo de los Cuidadores con el fin de dar un mayor respaldo a quienes cuidan de personas mayores, un plan que vino a sumarse a otros programas y ayudas que ya estaban disponibles en este ámbito. Desde entonces, el Ministerio, junto con varios organismos asociados, ha emprendido una serie de medidas de apoyo, como las de asesoramiento sobre los servicios disponibles en materia de cuidados, servicios de sustitución temporal del cuidador, apoyo económico, capacitación y empoderamiento de los cuidadores, y apoyo en el lugar de trabajo (véase el anexo B).

**Artículo 6: explotación de las mujeres**

74. Singapur no tolera la trata de mujeres y ha adoptado contundentes medidas para combatir la trata de personas y apoyar y proteger a las víctimas.

75. En lo que respecta al párrafo 23 a) de las observaciones finales, la Ley de Prevención de la Trata de Personas, norma principal de Singapur para combatir los delitos de trata, cumple plenamente con el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional.

### **Iniciativa nacional**

76. Para luchar eficazmente contra la trata de personas, no solo hay que actuar en el ámbito de la ley y las fuerzas del orden, sino que también hay que movilizar a los interesados pertinentes y a la comunidad en su conjunto. Tras amplias consultas con organizaciones no gubernamentales, empresas y representantes del ámbito universitario, Singapur elaboró el Enfoque Nacional contra la Trata de Personas (2016-2026), en el que se plantean cuatro flancos desde los que combatir este fenómeno:

a) Prevención de la trata: las severas penas que la Ley de Prevención de la Trata de Personas impone a estos delitos reflejan su gravedad y tienen un carácter disuasorio. Para prevenir la trata de personas y proteger a sus víctimas, es fundamental que la población esté sensibilizada ante tales delitos y que las partes interesadas sepan detectarlos y combatirlos. La Subvención para la Concienciación Pública sobre la Trata de Personas, puesta en marcha en 2016, ha impulsado una serie de iniciativas de educación y de sensibilización públicas sobre este fenómeno, como una exposición fotográfica, proyecciones de películas, una conferencia para empresas y una canción interpretada por un artista local;

b) Enjuiciamiento de los responsables de la trata: la Ley de Prevención de la Trata de Personas de 2015 establece el marco jurídico de Singapur para combatir la trata de personas y permite perseguir a quienes la practican desde el extranjero. Los organismos encargados del cumplimiento de la ley ejecutan periódicamente operaciones contra las actividades ligadas a la trata de personas, como las que revisten un carácter delictivo y el trabajo ilegal. Desde que se promulgó la Ley de Prevención de la Trata de Personas, han comparecido como acusadas ante los tribunales 12 personas, 7 de las cuales fueron condenadas. Los tribunales imponen las penas atendiendo al fondo de cada caso. Se han dictado penas de prisión de más de seis años y medio y multas de hasta 30.000 dólares singapurenses para los casos más graves;

c) Protección de las víctimas: el Gobierno colabora con organismos de servicios sociales para suministrar alimentos, alojamiento, atención médica, servicios de asistencia y una intervención especializada que se adapta a las circunstancias de cada víctima. El Gobierno sufraga íntegramente la atención prestada a las víctimas de la trata en los centros de acogida;

d) Colaboración con los interesados: Singapur coopera con organizaciones internacionales, como INTERPOL y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito, además de con los organismos extranjeros competentes que se encargan del cumplimiento de la ley, para combatir la trata de personas en todo el mundo. Además, a fin de reforzar la cooperación con sus asociados regionales, Singapur ratificó en 2016 la Convención de la ASEAN contra la Trata de Personas, Especialmente de Mujeres y Niños. En la esfera de la colaboración con instituciones extranjeras homólogas, la Fuerza de Policía de Singapur y el Ministerio de Trabajo cooperan estrechamente con organismos encargados del cumplimiento de la ley y embajadas de otros países. En el ámbito nacional, las organizaciones de la sociedad civil realizan una labor inestimable a la hora de atender a las víctimas de la trata de personas, y las empresas, al adoptar un sistema de abastecimiento responsable, también desempeñan un papel fundamental para erradicar la demanda de trabajadores suministrados por medios ilícitos.

### **Programas de creación de la capacidad**

77. Los funcionarios pertinentes reciben con regularidad la capacitación especializada que necesitan para efectuar investigaciones teniendo en cuenta el género, así como para detectar precozmente a las víctimas de la trata y derivarlas a las instituciones que corresponda. Véase el anexo C para obtener más detalles:

a) Poder judicial: al nombrarse por primera vez, todos los jueces y oficiales judiciales han de concluir un programa de iniciación, y también reciben formación judicial permanente en la Escuela Judicial de Singapur y en los tribunales a los que hayan sido asignados. Además de los que ofrece la Escuela, los tribunales organizan cada cierto tiempo programas de capacitación complementarios sobre asuntos que les son propios, ligados, sobre todo, a sus áreas de especialización. Los Tribunales de Justicia Familiar también imparten capacitación con la que, entre otras cosas, se persigue desarrollar los conocimientos y competencias de los jueces y oficiales judiciales para tratar de un modo delicado y adecuado los casos de violencia contra las mujeres y los que impliquen asuntos familiares y de relaciones personales;

b) Fiscales, agentes del orden y funcionarios de control de fronteras: los agentes de policía aprenden a responder y apoyar a las víctimas de la delincuencia como parte de su capacitación básica. Durante la capacitación policial de primera línea, se sensibiliza a los agentes sobre la vulnerabilidad de las víctimas de delitos sexuales y se les enseña a proporcionar a las víctimas de delitos el apoyo y la atención que necesitan;

i) También se capacita a los agentes de policía y a los funcionarios de control de fronteras para detectar posibles indicios de trata de personas (como nerviosismo o signos de angustia) en quienes pasan por los puestos de control. Los viajeros que presenten tales indicios se derivarán a la oficina de guardia, donde los funcionarios efectuarán entrevistas preliminares para valorar si es necesario que la Fuerza de Policía de Singapur o el Ministerio de Trabajo realicen un seguimiento;

ii) Los fiscales y agentes de la autoridad también asisten a conferencias y talleres impartidos por expertos internacionales para conocer las mejores prácticas aplicadas a los casos de trata de personas. Esas sesiones de capacitación los ayudan a entender mejor las cuestiones jurídicas y prácticas que normalmente se plantean en tales casos;

c) Trabajadores sociales: estos profesionales han desarrollado la sensibilidad requerida para responder a las víctimas de delitos (como abusos, agresiones o trata sexuales) de forma comprensiva y desprejuiciada. También cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para estudiar y evaluar las consecuencias psicosociales y emocionales de la experiencia en las víctimas, y brindar a estas la asistencia que precisan. Además, se los capacita para tratar con sensibilidad los casos de trauma, habituales entre las víctimas de la delincuencia y la violencia, y reconocer cuáles requieren apoyo psicológico y, en tal caso, derivarlas al servicio correspondiente.

### **III. Tercera parte**

#### **Artículo 7: vida política y pública**

78. Las mujeres de Singapur contribuyen activamente a la economía del país. Los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de ocupar cargos directivos.

##### **Las mujeres en la política**

79. Las mujeres de Singapur pueden entrar en política por mérito propio. En lo que respecta al párrafo 25 b) de las observaciones finales, varios partidos políticos del país buscan candidatas aptas de forma expresa y sistemática. En Singapur, las candidatas y representantes electas tienen la misma visibilidad que sus homólogos masculinos, ya que los medios de comunicación del país no discriminan a las mujeres.

80. La representación femenina en el Parlamento de Singapur está aumentando sin necesidad de implantar medidas especiales de carácter temporal. Las mujeres ocuparon 31 de los 104 escaños en el 14º Parlamento de Singapur (que arrancó su actividad en agosto de 2020), lo que supone casi el 30 % de la cámara. Esta cifra supera el promedio de la Unión Interparlamentaria, situado en el 25,5 %, y cumple el objetivo fijado por las Naciones Unidas (a saber, que haya un 30 % de legisladoras en los Parlamentos). En septiembre de 2017, la Sra. Halimah Yacob, ex-Presidenta del Parlamento, se convirtió en la primera mujer en presidir la República de Singapur. A mayo de 2021, hay nueve mujeres con cargos políticos, frente a las seis que había en octubre de 2015. Con la presencia femenina en el Parlamento y en el Gobierno, se garantiza que las cuestiones y perspectivas de las mujeres reciban la debida atención a través de exhaustivos debates sobre la formulación de políticas, directivas nacionales y leyes.

### **Las mujeres en la función pública y en el poder judicial**

#### ***Sector público***

81. En la función pública de Singapur, las mujeres acceden a los cargos directivos según los principios de igualdad de oportunidades y de reconocimiento de los méritos personales, que también rigen el proceso de selección para los programas de capacitación de talentos y dirigentes del sector público. En efecto, los candidatos y candidatas para dichos programas se proponen y seleccionan según su desempeño y su potencial directivo.

82. En el marco de estos programas de capacitación de talentos y dirigentes, los funcionarios y funcionarias pueden acceder en igualdad de condiciones a un conjunto básico de iniciativas de capacitación, como cursos de transición y programas de mentoría/*coaching* que, impartidos en distintas etapas de su trayectoria profesional, tienen como fin prepararlos mejor para asumir funciones y responsabilidades directivas.

83. En 2020, las mujeres representaban el 52,8 % de la función pública, incluida la administración pública y las juntas directivas de las entidades públicas. En ese mismo año, 6 de los 25 Secretarios Permanentes y 10 de los 37 Secretarios Adjuntos eran mujeres. También en 2020, las mujeres ocupaban el 42,4 % de los puestos decisorios pertenecientes a la categoría de Director y superiores.

#### ***Poder judicial***

84. En 2020, las mujeres representaban el 24,1 % de los Jueces del Tribunal Supremo, así como el 48,6 %, el 46,1 % y el 56,1 % de los Oficiales Judiciales de, respectivamente, el Tribunal Supremo, los Tribunales Estatales y los Tribunales de Justicia Familiar.

#### ***Las mujeres en los puestos de adopción de decisiones***

85. Singapur respalda activamente la presencia de mujeres en los puestos de adopción de decisiones. Así lo atestigua, por ejemplo, el hecho de que el país ocupara el primer lugar en Asia a la hora de fomentar el crecimiento de las emprendedoras, según el Women Entrepreneur Cities Index de Dell correspondiente a 2019. Asimismo, de acuerdo con el informe Gender 3000 de Credit Suisse correspondiente a 2019, Singapur e Italia coinciden en tener la mayor proporción de empresas con mujeres como Directoras Generales (15 %). Las iniciativas descritas en los párrafos 7.9 a 7.10 están en consonancia con las recomendaciones relativas a las labores de sensibilización y de apoyo a la participación de las mujeres en los puestos de adopción de decisiones que el Comité formuló en el párrafo 25 c) de las observaciones finales.

86. En enero de 2019, el Comité de Acción a favor de la Diversidad se refundió como el Consejo por la Diversidad de las Juntas Directivas y amplió su objetivo de aumentar la presencia de las mujeres en las juntas directivas de todas las empresas cotizadas en la Bolsa de Singapur para lograrlo también en las de las entidades públicas y las organizaciones sin fines de lucro. El Consejo colabora con las partes interesadas pertinentes en asuntos ligados al nombramiento de mujeres para las juntas directivas; organiza actividades para concienciar a la opinión pública sobre la importancia de contar con directoras en esas juntas a fin de aumentar su diversidad; trabaja con distintos asociados con el propósito de crear un grupo de mujeres preparadas para incorporarse a tales órganos; y coopera con el Gobierno para elaborar políticas y programas destinados a las mujeres presentes en esas juntas (véase la sección dedicada al artículo 4).

87. La labor del Consejo se complementa con actividades de carácter ascendente, como la iniciativa BoardAgender del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur. En el marco de esta iniciativa, destinada a fomentar el equilibrio de género en las juntas directivas mediante diálogos constructivos, se ha puesto en marcha en 2021 un programa de mentoría para las aspirantes a directoras.

#### **Participación de las mujeres en las organizaciones no gubernamentales**

88. El número de mujeres singapurenses que participan de forma activa en iniciativas comunitarias aumentó un 11 % entre 2016 y 2020, pasando de 16.882 dirigentes femeninas a 18.635. Estas dirigentes tienen perfiles muy diversos: jóvenes, amas de casa, profesionales en activo y empresarias.

89. A fin de abordar los problemas a los que se enfrentan las singapurenses, la Oficina para el Desarrollo de la Mujer del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar colabora estrechamente con los tres organismos más importantes que trabajan en pro de las mujeres: el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, el Consejo de la Red de Integración de la Mujer de People's Association, y la Unidad de Mujeres y Familia del Congreso Nacional de Sindicatos. Véase el anexo D para obtener más información a este respecto.

### **Artículo 8: representación y participación en el plano internacional**

#### **Participación en las reuniones regionales e internacionales de mujeres y en las Naciones Unidas**

90. Singapur brinda a las mujeres las mismas oportunidades que a los hombres de representar al Gobierno a nivel internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales. Las delegaciones de Singapur en los encuentros y las organizaciones internacionales están integradas por hombres y mujeres, y estas últimas son elegidas en igualdad de condiciones que los hombres, es decir, en función de su experiencia, su currículum y sus ámbitos de especialización. Atendiendo a tales criterios, ha habido delegaciones de Singapur en encuentros internacionales con mujeres al frente y ha habido Jefas de Misión en organizaciones internacionales. Por ejemplo, el país ha tenido dos mujeres que han ejercido de Representantes Permanentes ante las Naciones Unidas en Nueva York, además de varias Representantes Permanentes Adjuntas.

91. Singapur participa activamente en diversas reuniones regionales e internacionales, en las que comparte su experiencia sobre el empoderamiento de las

mujeres<sup>7</sup>. La Representante de los Derechos de las Mujeres de Singapur ante la Comisión sobre la Promoción y Protección de los Derechos de las Mujeres y los Niños de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental ocupó la Presidencia de dicha Comisión en 2020 y la Vicepresidencia en 2019.

92. Las mujeres de Singapur están bien representadas en las Naciones Unidas, con 25 de un total de 35 singapurenses en la Secretaría de la Organización<sup>8</sup>. Por ejemplo, la Sra. Aruna Thanabalasingam ocupa uno de los puestos de dirección del Departamento de Estrategias, Políticas y Conformidad de la Gestión de las Naciones Unidas. La Dra. Noeleen Heyzer fue Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico desde agosto de 2007 hasta enero de 2014, siendo la primera mujer que asumió ese cargo. Entre sus otras funciones, cabe destacar los de Asesora Especial del Secretario General de las Naciones Unidas para Timor-Leste (entre 2013 y 2015), miembro de la Junta Consultiva de Alto Nivel sobre Mediación del Secretario General de las Naciones Unidas (desde septiembre de 2017) y Enviada Especial del Secretario General de las Naciones Unidas sobre Myanmar (desde octubre de 2021).

### **Servicio Diplomático**

93. Las mujeres pueden optar a todos los cargos del Servicio Diplomático en pie de igualdad con los hombres, es decir, en función de las aptitudes personales, la preparación y la experiencia pertinentes. A octubre de 2021, el Servicio Diplomático tiene un total de 541 funcionarios, 258 de los cuales son mujeres (es decir, el 48 %, lo que supone un aumento con respecto al 44 % de 2016). A noviembre de 2021, hay 13 Embajadoras/Jefas de Misión.

## **Artículo 9: nacionalidad**

### **Igualdad de derechos en materia de nacionalidad**

94. Los hombres y las mujeres de Singapur tienen el mismo derecho a cambiar o conservar su nacionalidad, siempre que cumplan los requisitos jurídicos y normativos del país.

95. Los hombres y las mujeres de Singapur también tienen los mismos derechos en lo que respecta a la nacionalidad de los hijos nacidos en el marco de un matrimonio legal; en cuanto a los nacidos fuera de un matrimonio legal, solo las mujeres gozan de tales derechos.

96. Los hijos de progenitores extranjeros nacidos en Singapur no adquieren automáticamente la ciudadanía singapurense, dado que no se contempla como un derecho. La legislación vigente alienta a los progenitores extranjeros a solicitar desde su país de origen y a su debido tiempo la ciudadanía para sus hijos. Esta norma se aplica universalmente, independientemente del género del progenitor o de los hijos.

<sup>7</sup> Estos son algunos ejemplos de esa participación: i) el Foro sobre la Mujer y la Economía del Foro de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico; ii) la Reunión Ministerial de Asia Oriental sobre Igualdad de Género; iii) la Reunión Ministerial de la ASEAN sobre la Mujer; iv) la Reunión del Comité de la Mujer de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental, y la de dicho Comité más el Japón, la República Popular China y la República de Corea (ACW Plus Three); v) la Reunión de Parlamentarias de la Asamblea Interparlamentaria de la ASEAN; vi) la Reunión Intergubernamental de Alto Nivel de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico encargada de examinar la aplicación de la Plataforma de Acción de Beijing a nivel regional y sus resultados regionales y mundiales; y vii) los períodos de sesiones anuales de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

<sup>8</sup> A enero de 2020.

### **Personas refugiadas, solicitantes de asilo y apátridas**

97. Debido a sus limitaciones físicas (por ser uno de los países más pequeños y con mayor densidad de población del mundo), Singapur no puede aceptar a ninguna persona que solicite asilo político o la condición de refugiado, independientemente de su origen étnico o su lugar de procedencia. Así pues, Singapur no tiene previsto promulgar ninguna legislación nacional en materia de asilo y refugiados ni ratificar la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, su Protocolo de 1967, la Convención sobre el Estatuto de los Apátridas, de 1954, ni la Convención para Reducir los Casos de Apatridia, de 1961.

98. Con todo, Singapur se toma muy en serio el trato humanitario de estas personas. La compasión puede mover al país a asistirlas, en particular a las mujeres embarazadas y a las personas con discapacidad, para que puedan alimentarse y alojarse adecuadamente, y a realizar los trámites necesarios para que puedan salir de Singapur lo antes posible hacia un tercer país. En tales casos, Singapur está dispuesto a colaborar con las instituciones que deseen prestar asistencia, como la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, a fin de repatriar o enviar a las personas necesitadas a un tercer país en un plazo aceptable.

99. El Gobierno ha publicado estadísticas sobre el número de apátridas, con datos desglosados por género, para responder a las preguntas parlamentarias pertinentes. A 30 de noviembre de 2020, había 1.109 apátridas viviendo en Singapur, el 76 % de los cuales eran residentes permanentes y podían acogerse a diversas prestaciones específicas en materia de atención de la salud, vivienda y educación, entre otras.

100. Las personas apátridas pueden solicitar la residencia permanente y la nacionalidad de Singapur. La Autoridad de Inmigración y Puestos de Control evalúa cada solicitud atendiendo a una serie de criterios, como la duración de la estancia en el país, el perfil de la familia, las contribuciones económicas, el grado de cualificación educativa, la edad y los vínculos familiares con singapurenses. Además, sopesa las circunstancias del solicitante, incluidos los motivos de su apatridia.

## **IV. Cuarta parte**

### **Artículo 10: educación**

101. Todos los niños y las niñas de Singapur tienen el mismo acceso a una educación de calidad. En virtud de la Ley de Enseñanza Obligatoria, todos los niños y niñas singapurenses que residan en el país y cuya edad esté comprendida entre los 6 y los 15 años deben asistir regularmente a una escuela nacional de primaria. Una vez completada esta etapa, pueden optar por diversas instituciones y programas educativos centrados en diferentes aptitudes e intereses. Todos los niños y niñas de Singapur tienen la oportunidad de cursar al menos diez años de educación general.

#### **Alfabetización y logros de la mujer en el ámbito educativo<sup>9</sup>**

102. La tasa de alfabetización de las mujeres en Singapur es elevada. En 2020, la tasa de alfabetización de la población residente con una edad mínima de 15 años era del 97,1 %. La de las mujeres residentes del mismo tramo de edad mejoró del 95,4 % en 2016 al 95,8 % en 2020. En ese mismo año, el período medio de escolarización de las mujeres residentes con una edad mínima de 25 años se situó en 10,9 años, frente a

<sup>9</sup> Véase el boletín sobre educación del Ministerio de Educación para conocer más estadísticas: <https://www.moe.gov.sg/-/media/files/about-us/education-statistics-digest-2021.pdf?la=en&hash=66F301F1705A29404802981D2B8D4E96F8AAE5CC>.

los 10,3 años de 2016. También en 2020, el 79,8 % de los residentes de 25 a 34 años, y el 82,7 % de las mujeres de ese mismo grupo de edad, tenía algún título de educación postsecundaria<sup>10</sup>, frente al 77,5 % y al 79,6 %, respectivamente, de 2016.

103. Las tasas de deserción escolar en la enseñanza primaria y secundaria son muy bajas; en 2020, la tasa de deserción por cohorte en estas etapas educativas no llegó al 1 % en el caso de las mujeres.

### **Educación en el Instituto de Enseñanza Técnica, los institutos politécnicos y las universidades**

104. En 2020, las mujeres representaban el 39 %, el 48 % y el 50 % de los alumnos matriculados a tiempo completo en el Instituto de Enseñanza Técnica, los institutos politécnicos y las universidades, respectivamente.

105. Las mujeres han estado sistemáticamente bien representadas en cursos con un tradicional predominio masculino. Así lo indican las cifras de matriculación femenina correspondientes a 2020 en los siguientes cursos:

- a) Las mujeres representaban el 25 % del alumnado de los cursos de electrónica y de tecnología de la información y las comunicaciones del Instituto de Enseñanza Técnica;
- b) Las mujeres representaban el 52 % del alumnado de los cursos de arquitectura y construcción, el 64 % del de ciencias naturales, físicas y matemáticas, y el 27 % del de tecnología de la información de los institutos politécnicos; y
- c) Las mujeres representaban el 54 % del alumnado de los cursos de ciencias naturales, físicas y matemáticas, y el 58,9 % del de arquitectura y construcción en las universidades.

### **Centros independientes de educación especializada**

106. Todas nuestras escuelas nacionales ofrecen programas que se adaptan a las aptitudes e intereses del alumnado. Entre ellas se encuentran los centros independientes de educación especializada, dirigidos a estudiantes con especial talento e interés en ámbitos específicos como las artes, los deportes, las matemáticas y las ciencias, y el aprendizaje aplicado. En 2020, las niñas constituían el 47 % del alumnado de la Escuela de Deportes de Singapur, el 23 % en la Escuela Superior de la Universidad Nacional de Singapur, el 27 % en la Escuela de Ciencia y Tecnología, y el 80 % en la Escuela de Humanidades. Las niñas matriculadas en estos centros han tenido un buen rendimiento, como demuestran las medallas que han obtenido en diversas competiciones locales e internacionales.

### **Igualdad de oportunidades y acceso a la educación**

107. El Gobierno realiza importantes inversiones en educación para garantizar que esta siga siendo asequible. La inversión pública en educación correspondiente al ejercicio económico de 2021 ha ascendido a 13.620 millones de dólares singapurenses (10.130 millones de dólares de los Estados Unidos), es decir, el 2,7 % del PIB. Gracias a la política educativa nacional de desarrollo integral, los singapurenses disponen de varios cauces para intentar cumplir sus aspiraciones, independientemente de su origen y género.

<sup>10</sup> Título de capacitación politécnica y profesional (entre otros diplomas) o título universitario.

### ***Eliminación de los estereotipos de género al elegir la trayectoria profesional***

108. El Ministerio de Educación reconoce que las imprecisas imágenes que se transmiten en los medios de comunicación, entre otros sesgos implícitos presentes en la sociedad, pueden inducir a los estudiantes a adoptar roles estereotipados de género en sus trayectorias profesionales. El programa de orientación educativa y profesional, enmarcado en el plan de estudios de Formación del Carácter y el Civismo de las escuelas, anima a los estudiantes a explorar diversos itinerarios educativos y profesionales. Además, el portal para estudiantes MySkillsFuture ofrece recursos e información, como vídeos y artículos sobre sectores específicos, en los que ambos géneros aparecen representados de forma equilibrada en las distintas carreras. Los asesores del programa de orientación educativa y profesional de los centros de enseñanza secundaria, los colegios preuniversitarios e institutos centralizados, los institutos politécnicos y el Instituto de Enseñanza Técnica ayudan a los estudiantes a tomar conciencia de que los estereotipos de género pueden limitar su trayectoria educativa o profesional. También los guían para que conozcan mejor sus intereses y aptitudes, y los animan a explorar sectores profesionales acordes con ellos.

109. En las escuelas, tanto los niños como las niñas tienen el mismo acceso a las asignaturas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Además, Singapur sigue animando a los estudiantes de ambos géneros a contemplar la posibilidad de labrarse una carrera profesional en estas disciplinas para que aprovechen el futuro digital. Por ejemplo, el Programa de Aprendizaje Aplicado en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas tiene como propósito ayudar a los estudiantes de primaria y secundaria a cultivar su interés por estas materias, así como a desarrollar la disposición y las habilidades necesarias para aplicar los conocimientos adquiridos en ellas a la resolución de problemas reales.

110. Todos los estudiantes tienen la oportunidad de participar en un amplio abanico de experiencias didácticas, como las actividades extracurriculares, las actividades de aventura al aire libre, el desarrollo del liderazgo estudiantil y los viajes al extranjero. La gran mayoría de las actividades extracurriculares están abiertas a ambos géneros. A medida que los alumnos vayan madurando con estas experiencias didácticas, tanto ellos como sus progenitores tomarán conciencia de que el género no limita las oportunidades de aprendizaje y participación.

### **Apoyo a los estudiantes desfavorecidos**

111. Singapur opina que todos los niños, independientemente de su género u origen, deben iniciar su vida con buen pie. De ahí que el Gobierno, en colaboración con profesionales multidisciplinarios, esté ampliando el programa KidSTART a los niños de 0 a 6 años de familias con bajos ingresos para que cuenten con un apoyo temprano e integral para atender las necesidades sanitarias, sociales y de desarrollo de estos menores. En 2018, el Gobierno creó el equipo de tareas Uplifting Pupils in Life and Inspiring Families (UPLIFT) con el fin de dar un mayor respaldo a los estudiantes de ambos géneros procedentes de familias desfavorecidas para que pudieran desplegar todo su potencial.

### **Educación sexual**

112. En el marco del programa de educación sexual del Ministerio de Educación, los alumnos adquieren conocimientos y habilidades acordes con su edad para comprenderse a sí mismos, mantener relaciones sanas y adoptar decisiones sensatas, informadas y responsables en materia de sexualidad. Se tratan temas como el respeto de los límites propios y ajenos, la detección de los casos de violencia y la búsqueda de ayuda para hacerles frente, y las consecuencias ligadas a la protección contra las

infecciones de transmisión sexual y el virus de la inmunodeficiencia humana. También se apoya a las escuelas con recursos y capacitación.

113. El programa también incluye temas relacionados con el género y los estereotipos de género. Se enseña a los estudiantes la importancia de no incurrir en estereotipos, así como a apreciar las cualidades, los puntos fuertes y los talentos propios, y a respetar a los demás y a empatizar con ellos. Véase la sección dedicada al artículo 5 para conocer más detalles.

114. El concepto de reproducción se introduce en el plan de estudios de ciencias del ciclo superior de primaria y se desarrolla en el plan de estudios de ciencias del ciclo básico de secundaria, así como en el plan de estudios de biología del ciclo superior de secundaria. En estos planes de estudios de secundaria, se incluyen temas sobre los sistemas de reproducción, el ciclo menstrual, la anticoncepción, las infecciones de transmisión sexual y la protección eficaz contra ellas, así como la evaluación de los problemas y las consecuencias relacionados con el aborto y las relaciones sexuales prematrimoniales.

## **Artículo 11: empleo**

115. Singapur defiende el principio de la meritocracia. Se alienta a los empleadores a contratar, seleccionar y ascender a los empleados por sus méritos (por ejemplo, sus aptitudes, experiencia o capacidad para realizar el trabajo). Nuestras políticas laborales pretenden crear un mercado flexible que proteja a los trabajadores, que permita a las empresas prosperar y que cree empleos de calidad.

### **Prácticas laborales equitativas**

116. En general, los marcadores laborales (por ejemplo, la tasa de empleo y los rendimientos derivados del trabajo) correspondientes a diversos grupos demográficos han mejorado con el tiempo. Uno de esos grupos es el de las mujeres. No obstante, el Ministerio de Trabajo sigue siendo estricto frente a la discriminación. Según las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas, los empresarios deberían guiarse por los principios del empleo basado en los méritos, y el Ministerio toma medidas contra quienes no lo hacen, por ejemplo, cuando se discrimina a un candidato por razón de su género. En enero de 2020, se endurecieron las sanciones para reforzar el cumplimiento de esos principios. Anteriormente, a quienes incumplían las Directrices no se les permitía contratar nuevos trabajadores extranjeros durante, al menos, seis meses. Ahora ese período mínimo es de 12 meses, y en los casos más graves es aún mayor, de hasta 24 meses. Además, la Ley de Empleo contempla la posibilidad de solicitar una indemnización por despido improcedente, lo que incluye los casos de discriminación.

117. Dado que, en esencia, la discriminación es un problema de mentalidad, hemos reforzado la educación (por ejemplo, talleres, campañas publicitarias) a fin de corregir las percepciones erróneas y los estereotipos sobre determinados grupos, como el de las mujeres y el de los trabajadores de más edad.

118. En julio de 2021, se convocó un Comité Tripartito para que examinara el marco de equidad laboral en el país. Tras consultar a los asociados (sindicatos y federaciones empresariales), se anunció que las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas tendrían rango de ley. De esta manera, se ampliarán las posibilidades para tomar medidas contra los infractores, se enviará de forma más contundente el mensaje de que en Singapur no se tolera la discriminación laboral y se reforzará la protección de las mujeres frente a la discriminación o el trato injusto en el lugar de trabajo, entre

otras cosas. El Comité Tripartito está deliberando sobre el alcance de la legislación y hará sus recomendaciones en el primer semestre de 2022.

119. Hemos ratificado el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración, cuyo objetivo es conseguir la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

### **Participación de las mujeres en la población activa**

120. La participación de las mujeres en la población activa de Singapur ha ido aumentando progresivamente. En 2020, la fuerza de trabajo residente ascendía a 2.345.500 personas. La tasa de participación fue del 68 % en 2020, similar a la de 2016. En 2020, el 61,2 % de la población femenina residente de 15 o más años de edad formaba parte de la población activa, frente al 60,4 % en 2016. La tasa de empleo femenino residente en la franja etaria de 25 a 64 años ha aumentado (del 72,1 % en 2016 al 73,2 % en 2020). En cuanto al empleo femenino a tiempo completo, Singapur ocupa el noveno lugar de los 37 países de la OCDE.

121. El porcentaje de mujeres en la población activa que pertenecen a la categoría de profesionales, directivas, ejecutivas y técnicas aumentó (del 53,7 % al 59,2 % entre 2016 y 2020). También se han incrementado los ingresos: el promedio de los ingresos mensuales brutos procedentes del trabajo (incluidas las contribuciones del empleador al Fondo Central de Previsión) pasó de 3.803 dólares singapurenses en 2016 a 4.374 dólares singapurenses en 2020 entre las mujeres residentes empleadas a tiempo completo.

122. Las mujeres pueden acceder a cualquier sector y ocupación. A diferencia de lo que ocurría en el pasado, su presencia es notable en ámbitos tradicionalmente dominados por los hombres. Por ejemplo:

- a) La proporción de abogadas siguió siendo buena (un 43 % en 2021);
- b) La proporción de médicas pasó del 40 % en 2016 al 42 % en 2020;
- c) El 30 % de los científicos e ingenieros investigadores en 2019 eran mujeres, frente al 27 % en 2009. Desde 2007, el número de científicas e ingenieras ha crecido sistemáticamente a un ritmo igual o superior que el de los hombres. Entre 2018 y 2019, el número de científicas e ingenieras investigadoras aumentó más rápidamente (8,0 % frente al 6,9 % registrado entre los hombres);
- d) Singapur cuenta con varias científicas de renombre que han ganado múltiples premios. La Fundación Nacional de Investigación concede becas de cinco años de duración y hasta 3 millones de dólares a quienes se encuentran al principio de su carrera y llevan a cabo investigaciones importantes en el país. El 25,5 % de quienes recibieron la beca de la Fundación entre 2013 y 2018 fueron mujeres;
- e) La proporción de mujeres residentes que trabajan en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas pasó del 30 % en 2016 al 32 % en 2020<sup>11</sup>;
- f) Las mujeres representan el 41 % de la mano de obra tecnológica en Singapur, muy por encima de la media mundial, que se sitúa en el 28 %<sup>12</sup>;

<sup>11</sup> Encuesta completa de población activa, Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Trabajo. Dichos ámbitos abarcan las siguientes profesiones: ciencia e ingeniería; salud; tecnología de la información y las comunicaciones; ámbitos afines a las ciencias físicas y de la ingeniería; ámbitos afines a la salud; técnicos en información y comunicaciones.

<sup>12</sup> Informe preparado por BCG en 2020, "Boosting Women in Technology in Southeast Asia".

g) Las mujeres ocupan puestos clave en las instituciones nacionales creadas por la Ley de Administración Musulmana. Por ejemplo, el 20 % de los miembros de pleno derecho y alrededor del 16 % de los miembros asociados del Comité de Fetuas, que difunde orientaciones religiosas para los musulmanes del país, son mujeres. El Tribunal de la Sharía tiene a una mujer al frente y aproximadamente el 66 % de sus jueces a tiempo completo y el 20 % de los del Tribunal de Apelación son mujeres juristas y profesionales del derecho.

123. Las mujeres también constituyen una proporción cada vez mayor de los empleadores en el sector privado. En 2020 sumaban un 30 %, frente al 28 % de 2016.

### **Brecha salarial entre hombres y mujeres**

124. En enero de 2020, el Ministerio de Trabajo y la profesora asociada Jessica Pan, de la Universidad Nacional de Singapur, publicaron un estudio conjunto sobre la brecha salarial de género ajustada en el país. Con este indicador se comparan los ingresos de hombres y mujeres con características similares (sector, ocupación, edad, horas habituales de trabajo, educación, etc.), y los resultados<sup>13</sup> mejoraron en nuestro país (pasaron del 8,8 % en 2002<sup>14</sup> al 4,3 % en 2020<sup>15, 16</sup>). Gracias a esas cifras, el Gobierno ha podido fortalecer el enfoque desde el que se aborda esta cuestión.

### ***Apoyo a las mujeres para que accedan a las profesiones de su elección y permanezcan en el mercado laboral***

125. La diferencia entre la brecha salarial de género ajustada y sin ajustar muestra que la segregación ocupacional es un factor básico al que se debe prestar atención para reducir la diferencia salarial no ajustada. El Gobierno trata de hacerlo i) velando por que tanto hombres como mujeres puedan acceder a las profesiones que elijan; y ii) apoyando a las mujeres para que no abandonen el mercado laboral, minimizando la interrupción de su carrera y la pérdida de experiencia cuando se toman tiempo para atender las responsabilidades familiares.

126. A este respecto, Singapur también alienta y apoya a las mujeres para que opten por profesiones mejor pagadas. Por ejemplo, existen programas para fomentar entre ellas el estudio de asignaturas y carreras de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como mayores iniciativas de reconocimiento y tutoría para las que se dedican a dichos ámbitos (véase el artículo 10).

127. En cuanto al párrafo 29 d) de las observaciones finales, el Gobierno sigue apoyando a todos los trabajadores, en especial a las mujeres, para que puedan incorporarse al mercado laboral y permanecer en él sin que se vea afectado el cumplimiento de sus compromisos profesionales y personales. Para ello, se impulsan las modalidades de trabajo flexibles y otras estrategias de conciliación. Así, por ejemplo, se reconoce a los empleadores progresistas, gracias a la Norma Tripartita sobre Modalidades de Trabajo Flexibles, y se desarrollan e intercambian recursos para la flexibilización del trabajo.

<sup>13</sup> Promedio ajustado de la diferencia salarial por razón de género de las personas residentes con un empleo a tiempo completo con edades comprendidas entre los 26 y los 64 años.

<sup>14</sup> Brecha salarial de género ajustada de Singapur, publicada en enero de 2020 por el Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Trabajo.

<sup>15</sup> Actualización de la brecha salarial de género ajustada de Singapur, Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Trabajo.

<sup>16</sup> El promedio sin ajustar de la diferencia salarial por razón de género de las personas residentes con un empleo a tiempo completo con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años también ha mejorado en Singapur, al haber pasado del 16,0 % en 2002 al 14,4 % en 2020. Fuente: Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Trabajo.

128. Además de la citada norma, que se puso en marcha en 2017, existe otra relativa a los permisos no remunerados por necesidades inesperadas de cuidados, que entró en vigor en 2018. Con ella, se alienta a los empresarios a dar más facilidades a los empleados cuando les surge alguna obligación de este tipo. A finales de junio de 2021, más de 9.000 empleadores habían adoptado la Norma Tripartita sobre Modalidades de Trabajo Flexibles y casi 3.000, la relativa a los permisos no remunerados por necesidades inesperadas de cuidados, frente a los menos de 5.000 y 2.000, respectivamente, que había hace un año. En la actualidad, la gran mayoría de los empleados pueden acogerse a alguna modalidad de trabajo flexible. En 2020, el 93 % de los empresarios las ofrecía de manera oficial o *ad hoc*.

129. Los asociados tripartitos van aplicando poco a poco las recomendaciones que presentó el Panel Ciudadano sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal en 2019. Hay más de 100 embajadores de conciliación de todos los ámbitos que siguen ayudando a los empresarios a aplicar las prácticas que favorecen el equilibrio entre la vida profesional y la familiar en el lugar de trabajo, y en abril de 2021 introdujimos la Norma sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal. En febrero de 2021, se puso en marcha la Alianza para la Acción sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal con el apoyo de distintos asociados tripartitos. El objetivo era movilizar a la comunidad para i) concienciar más sobre la importancia de la conciliación y las mejores prácticas en ese campo; ii) ayudar a los lugares de trabajo y a la comunidad en general a adoptar prácticas de conciliación; y iii) ayudar a las empresas de sectores específicos a superar las dificultades e instaurar prácticas de conciliación, como las modalidades de trabajo flexibles. La Alianza para la Acción sobre la Conciliación de la Vida Laboral y Personal concluyó su trabajo con éxito en septiembre de 2021. En su marco, los participantes diseñaron nuevos instrumentos de conciliación que utilizarán los empleadores del país.

130. Por último, el Comité Tripartito sobre Equidad Laboral está estudiando la posibilidad de proponer una ley que fortalezca la equidad en el lugar de trabajo, por ejemplo, entre ambos sexos. Se espera que con ella también se ayude a reducir la brecha salarial de género.

### **Apoyo a las mujeres para que sigan siendo competitivas y sigan estando preparadas para el futuro**

131. Para ayudar a las mujeres a conciliar mejor sus aspiraciones y compromisos profesionales y personales, Singapur ha tomado medidas para i) promover un reparto más equilibrado de las responsabilidades parentales; y ii) proporcionar servicios asequibles, accesibles y de calidad para el cuidado de niños pequeños y personas mayores en apoyo de los cuidadores, ya sean estos hombres o mujeres. (Véase el artículo 5.)

132. Existen diversos planes e iniciativas nacionales para que las mujeres sigan siendo competitivas, que las ayudan a perfeccionar sus competencias y a mantenerse al día teniendo en cuenta el cambio de los perfiles profesionales.

### ***Apoyo a las mujeres para que sigan trabajando o para que se reincorporen al mercado laboral***

133. Las mujeres que desean incorporarse al mercado laboral tienen a su disposición el amplio conjunto de servicios y programas de facilitación del empleo que ofrece Workforce Singapore, gracias al cual podrán acceder a un nuevo puesto o cambiar de trabajo, en función de sus necesidades concretas. Career Trial es uno de esos programas. En él, tanto el empresario como la persona demandante de empleo se someten a un período de prueba para evaluar la compatibilidad del trabajador con el puesto, teniendo en cuenta factores tales como la ocupación, el sector y el perfil de la

persona interesada. El período de prueba puede ser de hasta tres meses y durante ese tiempo, los trabajadores reciben un subsidio de formación del Gobierno. También hay incentivos de retención si se contrata posteriormente a la persona.

134. Quienes necesitan ayuda para buscar trabajo pueden acudir a los centros de Workforce Singapore (Careers Connect) o del Instituto del Empleo y la Empleabilidad del Congreso Nacional de Sindicatos (e2i), a los que también se puede acceder a través de cualquiera de los 24 centros de empleo y competencias de SGUnited localizados en los complejos del Organismo de Vivienda Pública. También pueden recurrir al portal MyCareersFuture, un sitio web gestionado por el Gobierno donde las búsquedas son más eficientes y eficaces porque los resultados se ajustan a las competencias de cada uno.

135. Las mujeres también pueden aprovechar las ayudas disponibles para actividades de formación sin patrocinio (por ejemplo, los créditos SkillsFuture o el subsidio de ampliación SkillsFuture dirigido a los singapurenses de 40 o más años de edad que se encuentran en la etapa media de su vida laboral)<sup>17</sup>. De esta manera, las mujeres que no están en activo pueden reciclarse y prepararse para su reincorporación y las que sí lo están pueden adaptarse mejor al mercado.

### ***Empleo de las trabajadoras de mayor edad***

136. Además de los esfuerzos por fomentar el reparto de las responsabilidades parentales y la conciliación entre la vida laboral y la personal, algo que también favorecerá la empleabilidad de las mujeres mayores, el Grupo de Trabajo Tripartito sobre Trabajadores de Más Edad publicó una serie de recomendaciones en las que se establecía una hoja de ruta clara para conseguir que, a lo largo de la próxima década, la población activa se mantenga productiva a partir de una determinada edad. En lo que respecta específicamente a las trabajadoras de mayor edad, el Grupo de Trabajo espera que, al ayudarlas a mantenerse activas, si así lo desean, se refuerce la seguridad de sus ingresos y mejoren sus condiciones de jubilación. El Gobierno aceptó todas las recomendaciones en agosto de 2019.

137. Una de las principales recomendaciones del Grupo de Trabajo consiste en elevar la edad mínima legal de jubilación y la edad de reempleo de los 62 y 67 años actuales a los 65 y 70 años, respectivamente, a más tardar, en 2030. De ese modo, los trabajadores de más edad, entre ellos las mujeres, podrán seguir activos durante más tiempo, si lo desean, y conseguir una mejor jubilación. En 2020, el Gobierno anunció un paquete de medidas de apoyo a los trabajadores mayores por valor de 1.500 millones de dólares singapurenses para ayudar a las empresas a adaptarse a los cambios introducidos por las recomendaciones del Grupo de Trabajo, incluido el aumento de la edad de jubilación y de reempleo.

138. El Gobierno también aumentará las tasas de contribución al Fondo Central de Previsión para los trabajadores mayores a partir del 1 de enero de 2022, de modo que puedan tener una mejor pensión.

139. A raíz de las medidas que hemos tomado en apoyo de los trabajadores de más edad, incluidas las mujeres mayores, la tasa de empleo residente de las trabajadoras con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años ha pasado del 54,5 % en 2016 al 56,4 % en 2020, y la de las trabajadoras de 65 o más años de edad ha pasado del 17,4 % en 2016 al 20,6 % en 2020. A pesar de la recesión económica del año pasado,

<sup>17</sup> SkillsFuture es un movimiento nacional que se introdujo en 2015 para ofrecer oportunidades de aprendizaje permanente a los singapurenses, de forma que puedan explotar todo su potencial, y para ayudar a la población activa local a adaptarse en todo momento a los cambios del mercado.

el empleo de las trabajadoras de 55 a 64 años de edad pasó del 55,9 % al 56,4 % y el de las de 65 o más años, del 19,6 % al 20,6 %.

140. El Gobierno seguirá colaborando estrechamente con los asociados tripartitos para reforzar las medidas tendentes a crear una población activa inclusiva y unos lugares de trabajo progresistas donde se valore a los trabajadores de mayor edad. Nuestro objetivo es que las empresas ayuden a este grupo de trabajadores, que gozan de más experiencia, a planificar su trayectoria profesional de manera estructurada; redefinan los puestos para aumentar la longevidad en el lugar de trabajo; y ofrezcan oportunidades de reempleo a tiempo parcial para que los trabajadores más veteranos sigan formando parte de las plantillas.

#### **Acoso sexual en el lugar de trabajo**

141. En cuanto al párrafo 31 de las observaciones finales, Singapur se toma en serio los casos de acoso sexual, incluidos los que ocurren en el lugar de trabajo. Hemos adoptado un enfoque múltiple para proteger a los trabajadores:

##### ***Protección frente al acoso***

142. Hay leyes que penalizan los delitos graves (por ejemplo, el ultraje al pudor). El Código Penal los castiga y la Ley de Protección contra el Acoso también los contempla. Entre tales delitos cabe citar los que se cometen en el lugar de trabajo.

##### ***Procedimientos conciliatorios eficaces***

143. También es importante que en las empresas haya procedimientos conciliatorios eficaces para que los empleados se sientan seguros y apoyados cuando tengan un problema de acoso en el lugar de trabajo.

144. Con arreglo a las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas, las empresas deben contar con procedimientos adecuados para resolver cualquier queja de manera independiente, objetiva y confidencial, incluidas las relacionadas con el hostigamiento en el trabajo. La Nota Informativa Tripartita sobre la Gestión del Acoso en el Lugar de Trabajo orienta a empresarios y trabajadores sobre cómo prevenir y gestionar el acoso y sirve de complemento a las Directrices. Los empleadores que reciben denuncias de acoso están obligados a investigarlas de forma objetiva e imparcial, a buscar una solución viable, a responder a las personas afectadas y a tomar medidas para evitar que se repitan situaciones parecidas. La Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas trabaja con diferentes asociados tripartitos con el objetivo de impartir periódicamente cursos de formación al personal clave (recursos humanos, personal directivo y supervisores, etc.) para que se adopten y apliquen políticas de prevención y gestión del acoso en el lugar de trabajo. También publica guías y recursos de ayuda a la prevención y la gestión para asesorar a empresarios y empleados.

145. En 2019, la Alianza Tripartita creó un centro de medios y recursos contra el acoso en el lugar de trabajo para ofrecer apoyo y recursos a los trabajadores afectados. Cuando se denuncia un caso ante el Ministerio de Trabajo y la Alianza Tripartita, se presta apoyo al trabajador y se exige a la empresa que realice una investigación y que proporcione a la Alianza un informe con sus conclusiones. La Alianza Tripartita determina si el empresario ha investigado el caso de forma adecuada y, si existe alguna laguna en su procedimiento conciliatorio conforme a las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas, se le pide que lo subsane. El Ministerio de Trabajo también puede tomar medidas contra los empresarios que incumplen su deber de ofrecer un entorno seguro a los empleados o se niegan a mejorar sus procesos conciliatorios, por ejemplo, restringiendo su capacidad de contratar mano de obra

extranjera. Este enfoque ha funcionado bien. Las empresas a las que el Ministerio y la Alianza han llamado la atención sobre estas cuestiones han cooperado y han mejorado sus políticas y procesos para abordar las denuncias de acoso en el lugar de trabajo.

146. Al mismo tiempo, la Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas colabora con el interesado y el empleador para que se afinen los acuerdos de trabajo y para que la persona pueda pasar página. Cuando procede, la Alianza asesora al empleado sobre la presentación de denuncias policiales, posibles recursos civiles y la derivación a organizaciones de apoyo emocional, tales como los Centros de Servicios Familiares y los Samaritanos de Singapur.

147. La Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas sigue concienciando sobre el acoso en el lugar de trabajo y los procesos conciliatorios a través de i) artículos en los medios de comunicación convencionales y sociales; ii) campañas publicitarias para informar a empleadores y empleados sobre lo que se considera acoso en el lugar de trabajo y para dar a conocer su centro de medios y recursos; iii) videos que alientan a los afectados a pedir ayuda; y iv) medidas de fortalecimiento de las asociaciones para que se informe a la Alianza de los casos de acoso en el lugar de trabajo.

### **Trabajadoras domésticas migrantes**

148. Singapur ha establecido medidas y directrices para proteger el bienestar de las trabajadoras domésticas migrantes, que van desde los trámites previos, tales como los honorarios de la agencia, hasta cuestiones relacionadas con el empleo, tales como los días de descanso y el seguro médico. El Gobierno revisa y mejora continuamente estas medidas para salvaguardar el bienestar del colectivo.

### ***Protección legislativa***

149. Las trabajadoras domésticas migrantes están protegidas por un amplio marco de leyes y medidas de aplicación que tienen en cuenta las diferentes modalidades en las que se desarrolla su actividad. En lo que respecta al párrafo 35 a) de las observaciones finales del Comité, el bienestar de las trabajadoras domésticas migrantes se rige por lo dispuesto en la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros y la Ley sobre las Agencias de Empleo. La primera salvaguarda los derechos y el bienestar de todos los trabajadores domésticos migrantes. En ella, por ejemplo, se establece la obligación de conceder un descanso diario adecuado y días de descanso semanales (o una compensación en su lugar). Para finales de 2022, los empleadores tendrán que dar, como mínimo, un día de descanso al mes que no se podrá compensar. El Gobierno no dudará en adoptar medidas contra quienes pongan en peligro el bienestar de los empleados. También hemos reforzado la protección contra los abusos. En 2020, entraron en vigor una serie de modificaciones del Código Penal que duplicaban las penas máximas impuestas a las personas condenadas por dañar a los trabajadores domésticos migrantes, agredirlos, someterlos a delitos sexuales y retenerlos o privarlos de su libertad ilícitamente. También es ilegal retenerles el permiso de trabajo o el pasaporte en contra de su voluntad.

### ***Bienestar, salud y seguridad***

150. Se ha de proporcionar un alojamiento aceptable y comida suficiente a las trabajadoras domésticas migrantes, además de cubrir sus gastos médicos. Se debe contratar un seguro médico de, al menos, 15.000 dólares singapurenses (11.400 dólares estadounidenses) para gastos de hospitalización y un seguro de accidentes personales de, al menos, 60.000 dólares singapurenses (45.560 dólares estadounidenses) para casos de fallecimiento y discapacidad permanente por accidente.

151. Como complemento a la legislación, el Gobierno también ha elaborado una serie de directrices para los empleadores sobre las disposiciones relativas al bienestar, en las que se explica, entre otras cosas, qué se entiende por alojamiento adecuado y comida suficiente. Por ejemplo, en el caso del alojamiento adecuado, se deben proporcionar las comodidades básicas y un entorno de descanso seguro, donde se respete la intimidad y la privacidad. Desde abril de 2021, el Ministerio de Trabajo realiza visitas domiciliarias para comprobar si ha habido una buena adaptación al entorno de trabajo y de vida, y para mediar en caso de que hubiera surgido algún problema. Desde el 1 de diciembre de 2021, las agencias de empleo también están obligadas a realizar, como mínimo, un control posterior a la incorporación al domicilio asignado. El control debe llevarse a cabo en los tres meses siguientes al inicio de la relación de trabajo y el objetivo es comprobar el bienestar de la trabajadora y ayudarla a que tanto ella como sus empleadores se adapten bien a la nueva situación.

152. En respuesta al párrafo 35 b) de las observaciones finales, las trabajadoras domésticas migrantes que tienen problemas relacionados con su bienestar laboral pueden pedir ayuda al Ministerio de Trabajo. Cuando esté justificado, se podrá cambiar de empleo, sin necesidad de que el empleador dé su consentimiento.

#### ***Asociación con ONG***

153. La colaboración de nuestras ONG (entre otras, el Centro para Empleados Domésticos y la Foreign Domestic Worker Association for Social Support and Training) es inestimable para que las trabajadoras domésticas migrantes puedan conocer sus derechos y responsabilidades y las vías de asistencia que tienen a su disposición. Las ONG realizan algunos programas en colaboración con el Gobierno, tales como los de instalación a la llegada, la distribución de guías prácticas y la organización de un grupo de embajadores para difundir información y transmitir cualquier novedad. Las ONG también imparten formación profesional y cursos de educación financiera.

154. Para ayudar a las trabajadoras domésticas migrantes durante la pandemia de COVID-19, las ONG han puesto a su disposición teléfonos de asistencia las 24 horas y han cooperado con asociaciones de promoción de la salud mental, tales como Silver Ribbon, para darles asesoramiento cuando necesitan apoyo. Algunas ONG, entre ellas la Foreign Domestic Worker Association for Social Support and Training, también han organizado valiosas actividades en línea (por ejemplo, clases de gimnasia) para que tengan la mente ocupada.

#### ***Pruebas obligatorias de embarazo y enfermedades de transmisión sexual***

155. En respuesta al párrafo 35 c) de las observaciones finales, en el que se recomienda derogar la legislación que obliga a deportar a las titulares de permisos de trabajo por motivo de embarazo, Singapur gestiona de cerca el crecimiento de la población para que sea sostenible. Las pruebas son obligatorias para el embarazo y las enfermedades infecciosas, y su objetivo es proteger la salud y el bienestar de las familias y de la población en general. Las pruebas de embarazo también son convenientes para las trabajadoras, ya que con ellas obtienen información sobre su estado y saben si pueden realizar o no determinadas tareas.

#### **Ratificación del Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (núm. 111) y del Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189)**

156. Tomamos nota de lo dispuesto en el párrafo 35 d) de las observaciones finales, en el que se recomienda que se ratifique el Convenio sobre la Discriminación (Empleo

y Ocupación), 1958 (núm. 111) y el Convenio sobre las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos, 2011 (núm. 189) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Singapur se ha centrado en conseguir unos buenos resultados laborales y se toma en serio las obligaciones que imponen los tratados. Solo nos plantearíamos ratificar un Convenio de la OIT si pudiéramos cumplirlo plenamente en derecho y en la práctica. No obstante, el hecho de que no ratifiquemos un tratado no quiere decir que no adoptemos su espíritu. Por ejemplo, Singapur se toma en serio la discriminación en el lugar de trabajo, y la manera en la que enfocamos actualmente la educación y la aplicación de la ley protege tanto a quienes solicitan empleo como a los ya empleados, de acuerdo con el espíritu del Convenio núm. 111. Para fortalecer el marco de protección de los trabajadores de ambos sexos, el Gobierno anunció en agosto de 2021, tras consultar a los asociados, que las Directrices Tripartitas sobre Prácticas Laborales Equitativas pasarían a tener rango de ley. De esa manera, tendrán más fuerza y se ampliará el abanico de medidas disponibles contra los infractores. Así también se enviará de forma más contundente el mensaje de que en Singapur no se tolera la discriminación en el lugar de trabajo.

## **Artículo 12: salud**

### **Sistema sanitario de Singapur**

157. El sistema sanitario de Singapur se ha concebido para que todo el mundo pueda tener acceso a distintos niveles de asistencia sanitaria de forma oportuna, rentable y sin complicaciones. El Ministerio de Sanidad regula con diligencia la actividad de los proveedores, tanto públicos como privados, para que la atención sea de calidad y fomenta los programas de vida sana y salud preventiva. Como consecuencia de esta amplia política general:

a) La tasa de mortalidad de niños menores de 1 año sigue siendo baja: 1,8 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 2020, frente a 2,4 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 2016. La mortalidad materna también se mantiene baja: 0 por cada 100.000 nacidos vivos en 2020;

b) Singapur tiene una de las tasas de mortalidad de niños menores de 5 años más bajas del mundo: 2,1 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 2020<sup>18</sup>, frente a 7,5 por cada 1.000 nacidos vivos residentes en 1990. Se trata de un descenso de aproximadamente el 70 %;

c) La esperanza de vida al nacer de la población residente sigue aumentando. Ha pasado de 83,0 años en 2016 a 83,9 años en 2020<sup>19</sup> y es mayor en el caso de las mujeres: en 2020 era de 86,1 años (por encima de los 85,1 años de 2016), frente a los 81,5 años de los hombres.

158. En el informe de 2020 sobre la niñez en el mundo preparado por la organización sin fines de lucro Save the Children, Singapur aparece como el mejor lugar del mundo para crecer entre los 180 países analizados.

### **Asequibilidad**

159. El sistema sanitario de Singapur tiene una estructura de financiación mixta y es universal, y ofrece varios niveles de protección a un mismo tiempo. Se realizan mejoras continuamente, algunas de ellas en los últimos años, para que el sistema siga siendo competente y la asistencia sanitaria siga siendo asequible. Véanse en el

<sup>18</sup> Los datos de 2020 correspondientes a la tasa de mortalidad de niños menores de 5 años son preliminares.

<sup>19</sup> Los datos de 2020 correspondientes a la esperanza de vida al nacer son preliminares.

anexo E las iniciativas sobre financiación de la asistencia sanitaria disponibles tanto para hombres como para mujeres.

### **Atención de la salud de la mujer**

#### ***Comité de Salud de la Mujer***

160. El Comité de Salud de la Mujer, que tiene carácter permanente, se creó en 2016 a raíz de las actividades llevadas a cabo en el marco del anterior Comité Consultivo de la Salud de la Mujer de 2012 a 2016. En él están representadas diferentes partes interesadas pertenecientes a organizaciones comunitarias de divulgación y promoción, asociados del mundo de la salud y organismos públicos, que trabajan para concienciar a las mujeres y alentarlas a tomar medidas para mejorar su salud en tres ámbitos principales: el incremento de las tasas de detección del cáncer, la promoción de una buena salud ósea y el fomento de los hábitos saludables entre las jóvenes. Se han introducido, y se seguirán introduciendo, diversas iniciativas. Véase el anexo F para obtener más información.

#### ***Servicios durante el embarazo***

161. Se ha adoptado un enfoque múltiple para que quienes vayan a ser padres o ya lo sean dispongan de los conocimientos y las aptitudes necesarios para llevar un embarazo saludable y criar a niños sanos en los primeros años de desarrollo. Por ejemplo, se han preparado directrices nacionales y organizado programas de educación y promoción de la salud, así como iniciativas comunitarias y servicios de salud preventiva en colaboración con distintas instituciones sanitarias y asociados comunitarios. Véase el anexo F para obtener más información.

162. En enero de 2021, se creó un equipo de tareas interinstitucional para vigilar la elaboración de una estrategia en materia de salud y bienestar infantil y materno con la que asistir mejor tanto a las mujeres como a sus hijos. Ese equipo de tareas implantará políticas, iniciativas y programas con los que ayudar a las mujeres a mejorar su salud física y mental y su bienestar general desde la fase previa a la concepción hasta la maternidad, pasando por el embarazo y el puerperio. Esto permitirá a todas las mujeres embarazadas acceder de forma equitativa a unos servicios de atención materna de calidad, incluidos controles prenatales, servicios obstétricos, atención neonatal y apoyo durante la lactancia.

#### ***Vacunación y exámenes médicos***

163. “Screen for Life” es un programa nacional de exámenes médicos cuyo objetivo es alentar a los ciudadanos de Singapur y a los residentes permanentes que reúnen los requisitos a que se sometan a los exámenes médicos recomendados y a los seguimientos necesarios con regularidad. El programa ofrece a los residentes de Singapur la posibilidad de someterse a pruebas de detección adecuadas a su edad y sexo, y aceptables para la población, en las clínicas de médicos generalistas (en el marco del régimen de atención sanitaria para la comunidad)<sup>20</sup>, las policlínicas y los proveedores comunitarios participantes, a precios subvencionados. Se ofrecen, por ejemplo, pruebas de detección del cáncer de cuello uterino para las mujeres de 25 o más años de edad que cumplen los requisitos, y de cáncer de mama para las mujeres de 50 o más años de edad. Además de estos dos tipos de cáncer centrados en la mujer, también se realizan pruebas para detectar enfermedades crónicas (diabetes,

<sup>20</sup> Los singapurenses titulares de la tarjeta del régimen de atención sanitaria para la comunidad reciben subvenciones para la atención médica y dental en las clínicas generalistas y dentales adscritas al programa.

hipertensión e hiperlipidemia) y el cáncer colorrectal en los grupos de edad recomendados.

164. La infección por el virus del papiloma humano es la principal causa del cáncer de cuello uterino y, por tanto, puede prevenirse eficazmente mediante la vacunación. En Singapur, esta vacuna se recomienda a las mujeres de entre 9 y 26 años de edad y forma parte tanto del calendario nacional de vacunación infantil como del calendario de adultos desde 2010 y 2017, respectivamente. Además, desde abril de 2019 y en el marco del programa nacional de salud en las escuelas, la vacuna está totalmente subvencionada. El 1 de noviembre de 2020 aumentaron las subvenciones para las vacunas recomendadas a nivel nacional, incluida la del virus del papiloma humano, en los consultorios generales y las policlínicas que participan en el régimen de atención sanitaria para la comunidad.

### ***Salud mental y bienestar***

165. Las mujeres con necesidades de salud mental y de bienestar reciben apoyo a través de distintos planes nacionales, tales como el Plan Nacional de Salud Mental y el Plan Maestro Comunitario de Salud Mental. En ellos se recogen medidas de sensibilización, de ayuda a las personas, los profesionales y la comunidad para que sepan detectar de forma precoz las necesidades de salud mental y bienestar, y de refuerzo de la disponibilidad y accesibilidad de los servicios comunitarios para quienes los necesitan. Véase el anexo F para obtener más información.

166. En julio de 2021 se creó un equipo de tareas interinstitucional sobre salud mental y bienestar encargado de elaborar una estrategia nacional general en la materia y vigilar el desarrollo, la coordinación y la aplicación de las iniciativas nacionales destinadas a mejorar la salud y el bienestar mentales de la población de Singapur, centrándose en cuestiones transversales que requerirían la colaboración de varios organismos.

### ***Mayor apoyo durante la pandemia de COVID-19***

167. En abril de 2020, se habilitó el Teléfono de Asistencia Nacional para brindar apoyo emocional y primeros auxilios psicológicos a las personas y familias afectadas por la pandemia de COVID-19. El Teléfono de Asistencia surge de una estrecha colaboración entre los servicios públicos, los organismos comunitarios y el sector privado. Lo atienden profesionales de los servicios sociales y voluntarios.

168. El Ministerio de Trabajo, junto con los asociados tripartitos, el Instituto de Salud Mental y otras instancias, ha publicado dos conjuntos de directrices que orientan a los empleadores sobre cómo velar por el bienestar mental de sus empleados. Entre las recomendaciones formuladas en las Directrices Tripartitas sobre el Bienestar Mental en el Lugar de Trabajo cabe destacar las de aplicar y fomentar la utilización de las modalidades de trabajo flexibles, fijar expectativas claras sobre la comunicación tras la jornada laboral y establecer políticas de reincorporación para ayudar a los empleados con necesidades ligadas al bienestar mental. El Ministerio de Trabajo también puso en marcha iWorkHealth, una herramienta autogestionada de evaluación psicosocial en línea para ayudar a empleadores y empleados a reconocer y tratar los factores de estrés en el entorno laboral.

## **Artículo 13: vida económica y social**

### ***Nuestro pacto social***

169. Singapur desea crear un entorno propicio en el que todos los singapurenses tengan las mismas oportunidades de prosperar y contribuir. Nuestro sistema de

seguridad social se basa en la responsabilidad individual, la familia y el respaldo de la comunidad. Se presta apoyo adicional a quienes lo necesitan, sin menoscabar los principios de autoayuda y responsabilidad familiar.

### **Apoyo a las mujeres mayores**

170. La proporción de residentes de 65 o más años de edad aumentó y pasó del 12,4 % en 2016 al 16,0 % en 2021. El número de mujeres mayores de 65 años, como proporción de la población femenina residente, también ha aumentado (del 13,3 % en 2016 al 17,0 % en 2021). Singapur ha puesto en marcha diversas iniciativas de apoyo a los mayores en sus años dorados, entre ellos los que quieren y pueden seguir trabajando tras la jubilación. Un grupo que saldría ganando con ellas sería el de las mujeres, más longevas y con una vida profesional más corta debido a las responsabilidades familiares, que pueden ser económicamente vulnerables al llegar a la vejez. El Paquete de Medidas para la Generación Pionera, de 2014, el Plan de Apoyo para los Mayores, de 2016, y el Paquete de Medidas para la Generación Merdeka, de 2019, son algunas de estas iniciativas. Véase el anexo E para obtener más información.

### ***Mejora de las condiciones de jubilación de las mujeres mayores***

171. Dado que muchas mujeres tienden a soportar la carga de los cuidados, es probable que la pensión que les corresponde del Fondo Central de Previsión sea baja. Véase el artículo 5, en el que se hace referencia a las iniciativas de apoyo a las cuidadoras y la promoción de la igualdad en la familia. Para que estas mujeres, incluidas las cuidadoras de edad, puedan tener una pensión mejor, Singapur también ha puesto en marcha diversos planes. Las mujeres mayores con menos recursos serán las más beneficiadas en varios de ellos (por ejemplo, en los de las prestaciones sociales condicionales para suplementar los ingresos o basadas en mejorar las competencias, el programa de recompra y arrendamiento, la prima de vivienda y las ayudas para las personas de edad o la igualación de los ahorros para la jubilación). Véase el anexo E para obtener más información.

### ***Apoyo a las personas sin familia***

172. Las mujeres mayores que no tienen ni ahorros ni familiares inmediatos a los que recurrir pueden acceder a planes de ayuda financiera como Comcare<sup>21</sup>, que es un componente básico de la red de protección social de Singapur. También pueden solicitar ayuda en cualquier oficina de servicios sociales<sup>22</sup>, red de grupos de personas mayores<sup>23</sup> o centro de servicios familiares<sup>24</sup>.

<sup>21</sup> Comcare proporciona asistencia social a los hogares con bajos ingresos, desde apoyo personalizado a ayudas en efectivo o en especie en función de las necesidades.

<sup>22</sup> En toda la isla de Singapur hay oficinas de servicios sociales para atender a los residentes necesitados cerca de sus hogares. Las oficinas administran la asistencia social y remiten a otro tipo de recursos, como la ayuda para buscar empleo o servicios familiares.

<sup>23</sup> Las redes ayudan a las personas mayores vulnerables a envejecer allí donde viven. Están integradas por centros de actividades para mayores, trabajadores sociales y voluntarios, y trabajan con la población de edad que es vulnerable, alentándola a seguir participando en la comunidad y a recibir una atención coordinada. Las personas mayores que son demasiado frágiles para vivir solas pueden hacerlo en centros residenciales.

<sup>24</sup> Los centros de servicios familiares son entidades básicas de la comunidad, en las que los trabajadores sociales realizan intervenciones centrándose en atender a las personas y familias vulnerables y de bajos ingresos para ayudarlas a ser independientes, estables y resilientes.

### **Apoyo a las mujeres que se enfrentan a la pérdida de empleo y de ingresos**

173. Como consecuencia de las repercusiones económicas de la pandemia de COVID-19, el Gobierno introdujo distintas medidas de apoyo para los singapurenses, tanto hombres como mujeres. Entre ellas, cabe destacar el Plan de Apoyo al Empleo, el Paquete de Medidas para el Empleo y las Competencias de SGUnited y el Incentivo para el Fomento del Empleo. Quienes hayan sufrido los efectos económicos de la pandemia también pueden recibir ayuda financiera. Véase el anexo G para obtener más detalles.

### **Artículo 14: mujeres en las zonas rurales**

174. Este artículo no es aplicable, ya que Singapur es una ciudad-estado.

## **V. Quinta parte**

### **Artículo 15: legislación**

#### **Sistema judicial**

175. Singapur tiene fama de contar con un poder judicial eficiente y libre de corrupción, y desde 2014 hasta 2020 el país ha ocupado sistemáticamente el primer puesto en el informe mundial sobre ley y orden que realiza Gallup. En el índice de estado de derecho de 2021 del WJP, Singapur se situó en el tercer puesto en la valoración sobre el orden y la seguridad, al tiempo que mantuvo su posición como una de las diez mejores jurisdicciones en lo que respecta al cumplimiento de las normas, la ausencia de corrupción, la justicia civil y la justicia penal.

176. Los beneficios directos e indirectos de un sistema judicial sólido, sin corrupción y eficiente están al alcance de todos los singapurenses, independientemente de su sexo, edad o etnia.

#### **Leyes nuevas y modificaciones recientes de la legislación**

177. La Ley de Adultos Vulnerables se promulgó en 2018 para amparar a quienes no pueden protegerse a sí mismos del abuso, la negligencia o el autoabandono debido a una enfermedad física o mental, una discapacidad o una incapacidad.

178. Entre 2015 y 2021 se modificaron las siguientes leyes:

#### ***Carta de la Mujer***

179. Con arreglo a la Carta, las mujeres que sufren violencia familiar pueden solicitar una orden de protección personal, que se complementa con las órdenes aceleradas y las órdenes de alejamiento del domicilio. El Juzgado de Familia también puede ordenar que las personas afectadas por la violencia (víctimas, agresores u otros familiares) se sometan obligatoriamente a una terapia en el marco de un programa creado al efecto.

180. La Carta de la Mujer se modificó en noviembre de 2019 para reforzar la aplicación de la ley contra las organizaciones delictivas, especialmente las que operan a través de medios en línea.

181. La Carta de la Mujer está pensada para proteger a las mujeres en general, lo que incluye la protección de las trabajadoras sexuales frente a la explotación de los proxenetes. Entre los principales cambios introducidos cabe citar la imposición de penas más duras equivalentes a la cuantía de los beneficios derivados de los delitos,

la ampliación de la aplicación extraterritorial del artículo 146A para que la Policía pueda perseguir más eficazmente a las organizaciones delictivas transnacionales y distintas enmiendas para que la actividad policial siga siendo eficaz frente al cambiante *modus operandi* de los delincuentes.

182. Singapur tiene previsto modificar la Carta de la Mujer en 2022 para mejorar los procesos matrimoniales e incorporar la justicia terapéutica en el proceso de divorcio. Véase el artículo 16.

### ***Código Penal***

183. El Código Penal abarca más delitos, incluidos los que pueden cometerse en el entorno familiar, como los de índole sexual y de lesiones. Se protege a la víctima, incluso cuando la mujer no está casada con su pareja.

184. En 2019 se introdujeron modificaciones para reforzar la protección de las mujeres y las niñas mediante:

a) El endurecimiento de las penas para determinados delitos cometidos contra: i) personas que tienen una “relación estrecha” o “íntima” con el agresor en el momento de producirse el delito; o ii) niños menores de 14 años de edad<sup>25</sup>. El castigo puede ser hasta el doble de la pena máxima prevista para el delito;

b) La derogación de la inmunidad matrimonial para los casos de violación. La derogación plena, sin reservas, de la inmunidad en caso de violación conyugal protegerá igualmente a todas las mujeres de los abusos sexuales, independientemente de su relación con quien los cometa;

c) La tipificación de nuevos delitos para castigar a los depredadores sexuales, de forma que las autoridades puedan intervenir en etapas más tempranas (por ejemplo, la captación de menores de 16 años con fines sexuales y la captación de jóvenes de 16 y 17 años de edad con fines sexuales y de explotación);

d) La ampliación de la protección de los menores (jóvenes de 16 y 17 años de edad) frente a la actividad sexual cometida en una relación de explotación;

e) La tipificación de los nuevos delitos relacionados con la tecnología, como el voyerismo o la distribución de imágenes o grabaciones íntimas o la amenaza de hacerlo. El exhibicionismo también se ha tipificado como delito. Ahora se penaliza la exhibición no consentida de los genitales, ya sea en un espacio físico o virtual, como el envío de imágenes no solicitadas a otra persona por medios electrónicos (también conocido como “ciberexhibicionismo”).

185. En 2021, el Parlamento aprobó otras modificaciones del Código Penal. Se endurecieron las penas máximas por: i) ultraje al pudor; ii) la práctica de actividades sexuales en presencia de un o una menor de 14 a 16 años de edad o hacer que un o una menor de 14 a 16 años de edad vea una imagen sexual; y iii) la práctica de actividades sexuales en presencia de un o una menor o hacer que un o una menor vea una imagen sexual si tiene entre 16 y 18 años de edad y existe una relación de explotación sexual con el culpable.

<sup>25</sup> Quienes cometen determinados delitos (por ejemplo, reclusión ilícita, lesiones, violación) contra dichas personas pueden ser castigados con hasta el doble de la pena máxima prevista. No es necesario que la víctima esté casada con el agresor para que proceda la aplicación de las penas más graves. El tribunal tiene en cuenta una lista no exhaustiva de factores para determinar si existe una “relación estrecha” o “íntima”.

### ***Código de Procedimiento Penal y Ley de Pruebas***

186. El Código de Procedimiento Penal y la Ley de Pruebas se modificaron en 2018. Las modificaciones refuerzan la protección que se brinda a mujeres y niñas:

- a) Impidiendo que, en los casos de delito sexual, la defensa interroge a la presunta víctima o aporte pruebas sobre su aspecto físico o comportamiento sexual si ello no guarda relación con el cargo, salvo que el tribunal lo permita;
- b) Permitiendo que, en los casos de delito sexual, las presuntas víctimas presten declaración por videoconferencia;
- c) Obligando a los tribunales a celebrar las vistas a puerta cerrada cuando vayan a testificar las presuntas víctimas de delitos sexuales, a menos que estas decidan lo contrario;
- d) Admitiendo como prueba las declaraciones grabadas en video de las presuntas víctimas de delitos sexuales en lugar de su testimonio oral;
- e) Permitiendo el uso de medidas de protección para que las presuntas víctimas de delitos sexuales declaren sin ver al acusado;
- f) Prohibiendo que se publique cualquier información, o se realice cualquier acto, que pueda identificar al denunciante o a la presunta víctima de un delito sexual, si se sabe quién ha denunciado o quién es la presunta víctima.

### ***Ley sobre los Niños y los Jóvenes***

187. En 2019, el Parlamento modificó la Ley sobre los Niños y los Jóvenes para elevar el límite de edad de los menores que necesitan protección o rehabilitación (de menos de 16 años a menos de 18 años).

### ***Ley de Protección contra el Acoso***

188. La Ley de Protección contra el Acoso contempla distintos recursos civiles y sanciones penales para proteger mejor a las víctimas, entre ellas a las mujeres. La Ley se modificó en 2019 para reforzar las medidas de autoayuda, los recursos civiles y las sanciones penales. Las modificaciones procuran un mayor amparo a las víctimas del acoso, la violencia infligida por la pareja y los comportamientos antisociales relacionados, como el ciberacoso, el hostigamiento criminal y el acoso sexual, sobre todo en el caso de las mujeres:

- a) El hostigamiento, contrario a derecho, se ha tipificado como delito;
- b) Las víctimas de acoso también pueden solicitar órdenes de protección que obliguen a los acosadores a poner fin a su comportamiento y que prevengan la difusión de comunicaciones hostigadoras;
- c) También se ha facultado a los tribunales para que puedan conceder, de oficio, órdenes de protección acelerada en casos urgentes. Este tipo de órdenes requieren un nivel de prueba menor con respecto a las de protección: solo se necesitan pruebas *prima facie* de lo ocurrido, en lugar de tener que establecerse los hechos según el grado de probabilidad.

189. También se ha creado un tribunal especializado en la protección contra el acoso que sigue procedimientos simplificados con plazos acelerados para ciertos tipos de denuncias. De esta manera, se socorre con celeridad y eficacia a las víctimas. El tribunal entró en funcionamiento el 1 de junio de 2021.

190. En respuesta al párrafo 21 d) y e) de las observaciones finales, con arreglo a las modificaciones introducidas en la Ley de Protección contra el Acoso, si se condena

al denunciado por uno de los delitos que se contemplan en dicha ley o por un delito de lesiones tipificado en el Código Penal, se considerará satisfecho el requisito de demostrar que se ha infringido la Ley y la víctima no tendrá que defenderse más de una vez en procedimientos distintos. Así se alivia la carga de la prueba para las mujeres que solicitan una orden de protección, normal o acelerada, con arreglo a la Ley de Protección contra el Acoso.

### ***Mantenimiento de la Ley de Armonía Religiosa***

191. La Ley de Armonía Religiosa se modificó en 2019 para tipificar como delito la incitación a la violencia contra personas y grupos por motivos de religión o creencias. La Ley ampara tanto a los grupos religiosos como a los no religiosos.

### **Medidas globales para proteger a las mujeres y penalizar la violencia contra ellas**

192. El Gobierno reitera que no tolera ninguna forma de violencia (como la que se ejerce contra las mujeres) ni dentro ni fuera del contexto familiar. Para ello, se sigue una estrategia de cuatro vertientes:

### ***Modificaciones legislativas***

193. En documentos legislativos, tales como la Carta de la Mujer, el Código Penal, la Ley de Adultos Vulnerables, el Código de Procedimiento Penal, la Ley sobre los Niños y los Jóvenes, la Ley de Protección contra el Acoso y la Ley de Prevención de la Trata de Personas, se incluyen medidas para proteger a las mujeres de la violencia familiar (véase el artículo 6). Determinados textos y disposiciones legales se revisan y actualizan periódicamente para reforzar la protección de las mujeres, así como sus derechos, por ejemplo, en los casos de violencia de género (véase *supra*).

### ***Enfoque multipartito***

194. En febrero de 2020, se creó un equipo de tareas constituido por múltiples interesados, entre ellos, miembros de organismos de servicios sociales, ONG, tribunales, hospitales y organismos públicos, para examinar y conocer mejor el contexto de la violencia familiar en Singapur, buscar ámbitos de mejora y formular conjuntamente recomendaciones para atajar el problema.

195. En el transcurso de su labor, el equipo de tareas analizó un amplio conjunto de datos y colaboró en varias sesiones con distintas partes interesadas que trabajan directa e indirectamente con víctimas y autores de episodios de violencia familiar (personal de primera línea, psicólogos, trabajadores sociales, abogados, organizaciones de mujeres) y grupos de defensa de distintos colectivos, como el de lesbianas, bisexuales, transgénero e intersexuales. Se celebraron debates de grupos focales facilitados por las ONG pertenecientes al equipo de tareas, tales como el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, United Women Singapore y Casa Raudha Limited. De esa manera, el equipo de tareas profundizó en su conocimiento del contexto de la violencia familiar y ayudó a formular recomendaciones para reforzar el apoyo que se presta a las víctimas y para rehabilitar a quienes cometen actos de este tipo.

196. En septiembre de 2021, el equipo de tareas publicó un informe con 16 recomendaciones para reforzar la protección de las víctimas de la violencia familiar y el apoyo que se les presta de manera inmediata, evitar que la violencia se repita y concienciar sobre las señales de alerta temprana. El equipo de tareas dejó claro que no se debe tolerar la violencia contra ninguna persona, cualquiera que sea su nacionalidad, estado civil, género, raza, religión u orientación sexual. El Gobierno ha aceptado, en principio, todas las recomendaciones del equipo de tareas y

colaborará con los asociados de la comunidad para aplicarlas en los próximos años. En el marco de estas iniciativas, el Gobierno también seguirá estudiando las nuevas formas de violencia y revisando la legislación para dar más protección a las víctimas.

### ***Creación de capacidad***

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

198. Se espera que los profesionales del derecho conozcan y respeten las normas de conducta profesional. Por ejemplo, según la regla 12.5 de las Normas de Conducta de la Profesión Jurídica, de 2015, no se debe hacer ninguna declaración o pregunta que sea escandalosa, cuya intención o propósito sea vilipendiar, insultar o molestar a un testigo o cualquier otra persona, o que constituya un abuso de la función del profesional del derecho. El Colegio de Abogados de Singapur ha publicado una guía de buenas prácticas, en la que se ofrecen recomendaciones para interrogar a testigos vulnerables, como las mujeres y las niñas que denuncian delitos sexuales. La guía se actualizó en agosto de 2019 para que fuera coherente con las recomendaciones que el Comité de Examen del Código Penal hizo en su informe de agosto de 2018. Los servicios a título gratuito del Colegio de Abogados también organizan programas de formación sobre el Régimen de Asistencia Jurídica Penal. Algunos de sus módulos se refieren a los delitos sexuales y a los testigos y clientes vulnerables. Los profesionales del ramo pueden participar en estos programas si lo consideran pertinente para el ejercicio de su actividad.

199. En el programa de capacitación profesional para los profesionales sanitarios también se tratan aspectos del derecho penal. Tal es el caso de la formación que recibe el personal médico forense y de otra clase que puede llegar a necesitar esos conocimientos. Un ejemplo es el módulo para trabajadores sociales de la salud sobre violencia familiar e interpersonal que se incluye en el plan de estudios conducente a su certificación.

200. Los agentes de policía reciben capacitación para que sepan tener en cuenta las necesidades de todas las víctimas, incluidas las mujeres, como parte de su formación policial básica.

### ***Educación del público y conciencia de la comunidad***

201. Para sensibilizar a la comunidad sobre la violencia familiar, el Gobierno dirige desde 2016 la campaña de educación pública titulada “Rompe el silencio” para i) alentar las conversaciones sobre la violencia familiar y lo que esta constituye, ii) educar al público para que entienda que la violencia familiar no es un asunto privado, y iii) dar recursos a quienes presencian actos de violencia familiar para que sepan cómo intervenir sin riesgos y ayudar a las personas que puedan verse afectadas.

202. La campaña se intensificó durante el período denominado “de cortocircuito”, durante el cual las restricciones de movimiento debidas a la pandemia de COVID-19 podrían haber impedido a las víctimas pedir ayuda. El Gobierno también colaboró con distintos asociados comunitarios, tales como el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur (que tiene más de 60 organizaciones afiliadas) y Casa Raudha Limited (que dirige un centro de acogida para situaciones de crisis), en la elaboración de infografías sobre cómo gestionar los conflictos familiares y cómo hacer frente a la violencia familiar mientras durara la COVID-19. Véase el anexo G para obtener más información.

203. En febrero de 2021, el Gobierno puso en marcha oficialmente el Teléfono Nacional de Asistencia contra la Violencia, que está disponible las 24 horas, los siete días de la semana. Su propósito es facilitar a las víctimas de la violencia y a los ciudadanos la búsqueda de ayuda y la denuncia de los abusos. El Gobierno anima a todo el mundo, ya sean víctimas o testigos, a denunciar la violencia llamando al 1800-777-0000.

204. El Gobierno reconoció que, en determinadas situaciones, las víctimas de delitos sexuales debían acudir, por un lado, al hospital para que se les hiciera un reconocimiento médico y, por otro, a la Subdivisión de Delitos Sexuales Graves del Departamento de Investigación Criminal para una entrevista. En colaboración con el Hospital General de Singapur, la Policía abrió en 2017 el centro OneSAFE de investigación forense para los casos de abuso, de modo que las víctimas tuvieran a su disposición, en un único lugar, los servicios de apoyo emocional, atención médica e investigación necesarios. Se trata de una instalación privada que se encuentra dentro del Complejo de Acantonamiento de la Policía. Así se elimina la necesidad de que las víctimas tengan que desplazarse a varios lugares y se reduce el trauma de la experiencia.

205. La fuerza de policía de Singapur y el Ministerio de Justicia crearon un folleto informativo dirigido a las víctimas en el que se explica en qué consisten las investigaciones y los procesos judiciales, incluidas las medidas de atención y apoyo, para animarlas a dar un paso adelante. Desde abril de 2020, los folletos están disponibles en todos los centros policiales vecinales y en la página web de la policía.

#### **Seguimiento de las principales estadísticas sobre la violencia**

206. En lo que respecta al párrafo 21 a) de las observaciones finales del Comité, el Gobierno confirma que se recopilan datos, desglosados por edad, nacionalidad y relación entre la víctima y el autor, sobre los casos de violación y ultraje al pudor. También se incluye el número de investigaciones, enjuiciamientos, condenas y penas impuestas por ese tipo de casos.

207. Otras de las principales estadísticas relacionadas con la violencia contra las mujeres son el número de solicitudes de órdenes de protección personal, órdenes aceleradas u órdenes de alejamiento del domicilio; el número de consultas y nuevos casos de violencia familiar atendidos por los Servicios de Protección de Adultos y Niños del Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y los organismos de servicios sociales; el número de denuncias de ultraje al pudor; y el número de denuncias de violación. Algunos datos son de acceso público (véase el anexo H) y los restantes se recogen y utilizan para evaluar internamente las tendencias de la delincuencia y para revisar las políticas. El Gobierno seguirá reforzando las actividades de recopilación y análisis de datos, especialmente cuando guarden relación con la violencia familiar. De esa forma, se podrán reconocer y abordar de mejor manera las tendencias emergentes.

### **Artículo 16: matrimonio y vida familiar**

#### **La familia**

208. En Singapur, la unidad familiar sigue siendo fuerte. La mayoría de los participantes en la encuesta sobre las actitudes sociales de los singapurenses, que se realizó en 2019, dijeron tener una familia muy unida y estar satisfechos con su vida familiar. En el país, la mayoría sigue considerando que casarse y tener hijos son objetivos importantes en la vida.

209. La tasa de nupcialidad de las mujeres disminuyó y pasó de 41,6 por cada 1.000 mujeres residentes solteras de 15 a 49 años de edad en 2016 a 34,9 en 2020. La edad media de las mujeres que contraen matrimonio por primera vez aumentó y pasó de los 28,3 años en 2016 a los 28,8 años en 2020.

210. La tasa de divorcio disminuyó y pasó de 6,6 por cada 1.000 mujeres residentes casadas de 20 o más años de edad en 2016 a 6,1 en 2020. En 2020, la mayor proporción de divorciadas se situaba en el rango de edad comprendido entre los 35 y los 39 años.

### **Apoyo al matrimonio y la paternidad y maternidad**

211. Una de las prioridades nacionales consiste en ayudar a los singapurenses a cumplir su aspiración de casarse y formar una familia. En 2001, el Gobierno introdujo una batería de medidas relacionadas con el matrimonio y la paternidad y maternidad para apoyar de manera integral a las parejas y ayudarlas a comenzar y formar una familia. Se han ido introduciendo mejoras a lo largo de los años para adaptar el apoyo que se les brinda a las necesidades cambiantes. En el anexo I se recogen algunas de las principales mejoras hechas entre 2016 y 2021.

212. El Gobierno también seguirá trabajando con Families for Life y otros asociados comunitarios. Por ejemplo, en 2021 se puso en marcha la Alianza de Acción para el Fortalecimiento de los Matrimonios y las Relaciones Familiares, un esfuerzo de toda la sociedad que pretende impulsar y crear conjuntamente un ecosistema para que los matrimonios y las relaciones familiares sean más fuertes. Hay seis ámbitos de interés, que se centran en llegar a las familias a través de asociados comunitarios y en colaboración con ellos; ofrecer servicios de mentoría a los recién casados; asesorar sobre cómo criar a los hijos de forma eficaz; apoyar a las familias monoparentales y a las expuestas a determinados riesgos desde el principio; y fortalecer los matrimonios y las familias en las comunidades religiosas.

### **Leyes reguladoras del matrimonio y el divorcio**

213. Singapur es una sociedad multirreligiosa con dos regímenes jurídicos que regulan el matrimonio y el divorcio: el derecho civil y el derecho musulmán. La Carta de la Mujer y la Ley de Administración del Derecho Musulmán son los respectivos textos de referencia.

### **Carta de la Mujer**

214. La Carta de la Mujer regula los asuntos relacionados con el matrimonio y el divorcio. Promulgada en 1961, se trata de una ley histórica que sienta las bases legales de la igualdad entre marido y mujer. Véase el anexo J para obtener más detalles.

215. La Carta de la Mujer fija la edad mínima legal para contraer matrimonio en los 18 años con el consentimiento de los padres. Quienes tienen menos de 18 años y desean casarse deben solicitar una licencia matrimonial especial al Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar y asistir a un cursillo prematrimonial obligatorio. Dichos cursillos también son obligatorios para las parejas en las que al menos uno de los contrayentes tiene entre 18 y 20 años de edad.

216. La Carta de la Mujer se ha modificado en varias ocasiones a lo largo de los años. Por ejemplo, en 2011 se modificó para reforzar la ejecución de las órdenes de manutención incluyendo nuevas medidas como las órdenes de servicios comunitarios o de constitución de una garantía bancaria contra futuros impagos y el asesoramiento financiero.

217. En 2016 se modificó para establecer los cursillos prematrimoniales obligatorios dirigidos a los menores que desean casarse, apoyar mejor a las personas vulnerables en situaciones de violencia familiar y crisis y reforzar la aplicación de la ley contra los delitos en línea.

218. Singapur tiene previsto volver a modificar la Carta en 2022 para mejorar los procesos matrimoniales y reforzar los elementos de la justicia terapéutica en el proceso de divorcio. Se pondrán en marcha otras medidas para los casos en los que los divorciados tengan dificultades en obtener una orden de manutención, cuyo objetivo será conseguir que estas se cumplan de forma más eficiente y eficaz y minimizar la necesidad de exigir su cumplimiento una y otra vez. Tales medidas se contemplarán en el proyecto de ley sobre la justicia familiar, que está previsto que se presente al Parlamento en 2022.

219. Más allá de la Carta de la Mujer, el Gobierno ha puesto en marcha diversos programas para apoyar a las parejas que están considerando la posibilidad de divorciarse, que ya lo han hecho o que están en mitad del proceso. A finales de 2022, el Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar espera haber abierto diez centros de servicios del Programa de Fortalecimiento Familiar con el fin de consolidar los programas existentes en materia de matrimonio y divorcio, y ofrecer un nuevo servicio de orientación a las parejas y familias que presentan los primeros signos de estrés. Véase el anexo K para obtener información sobre otras iniciativas del Gobierno.

### **Derecho musulmán**

220. Singapur tiene el compromiso de avanzar hacia un conocimiento y una práctica progresistas del Islam. El derecho musulmán se ha ido revisando periódicamente a lo largo de los años, y la comunidad musulmana ha ido adoptando prácticas más contextualizadas y adaptables para atender las necesidades de las mujeres y las familias musulmanas.

### ***Reservas a los artículos 2 y 16***

221. Nuestras reservas reflejan el compromiso de equilibrar nuestro deber constitucional de proteger los derechos personales y religiosos de las minorías, y nuestros esfuerzos por eliminar la discriminación contra las mujeres. En Singapur se puede aplicar lo dispuesto en el derecho musulmán en ámbitos específicos, tales como los asuntos sucesorios y de familia, a través de la Ley de Administración del Derecho Musulmán. Los organismos que administran la Ley son el Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur), el Tribunal de la Sharía y el Registro de Matrimonios Musulmanes.

222. El Majlis Ugama Islam Singapura hace un seguimiento de la evolución de las prácticas jurídicas musulmanas en relación con el contexto nacional del país. Su Comité de Fetuas<sup>26</sup> se reúne periódicamente para debatir distintos aspectos del derecho musulmán, analizar las prácticas actuales y recomendar nuevas medidas para hacer frente a las necesidades y los retos contemporáneos.

### ***Artículo 16, párrafo 1 a)***

223. Aunque la Ley de Administración del Derecho Musulmán la contempla, es raro encontrar casos de poligamia en Singapur. Este tipo de matrimonios ha ido

<sup>26</sup> El Comité de Fetuas es un órgano independiente de eruditos musulmanes nombrado por el Presidente de Singapur para deliberar sobre cuestiones que afectan a la administración del derecho musulmán.

disminuyendo de manera constante y pasó del 0,4 % en 2010 al 0,18 % en 2020<sup>27</sup>. El Registro de Matrimonios Musulmanes revisa escrupulosamente todas las solicitudes de poligamia. Solo se permite tomar una segunda esposa cuando se considera que el solicitante puede cumplir los estrictos requisitos necesarios. La primera esposa puede manifestar su objeción ante el Registro. También puede acudir al Tribunal de Apelación si no está satisfecha con la decisión del Registro de aprobar la solicitud. Con posterioridad al segundo matrimonio, la primera esposa también puede solicitar el divorcio por trato desigual de su marido.

224. Aunque la Ley de Administración del Derecho Musulmán exige que la mujer cuente con el permiso de un *wali* (tutor) para casarse, la decisión de este puede ser anulada por el *kadi* (funcionarios de rango religioso designados por el Presidente de Singapur para officiar los matrimonios musulmanes), si se considera que los motivos por los que se ha negado el consentimiento no son satisfactorios. Además, el Registro de Matrimonios Musulmanes también vela por el derecho de la mujer a ser escuchada, aunque haya que pedirle permiso al *wali*.

#### **Artículo 16, párrafo 1 c)**

225. Según la Ley de Administración del Derecho Musulmán, cualquiera de las partes puede iniciar el proceso divorcio por diferentes motivos. Las razones que puede aducir la mujer son muy variadas y algunas le son exclusivas, como el incumplimiento de las obligaciones matrimoniales por parte del marido (lo que incluye la manutención)<sup>28</sup>.

226. Aunque el *iddah* (período que hay que esperar antes de poder volver a casarse) que se establece en la Ley de Administración del Derecho Musulmán solo afecta a las mujeres divorciadas, el Tribunal de la Sharía no expide a ninguna de las partes el certificado de divorcio y el hombre no puede inscribir ningún otro matrimonio en el Registro hasta que transcurra ese tiempo, por lo que tanto hombres como mujeres están sujetos al mismo período de espera.

227. En los divorcios musulmanes, la mujer tiene derechos especiales frente a su marido. El hombre tiene la obligación de mantener a sus exesposas durante el *iddah*. También debe entregarles una *mutaah* (pago de consolación). Además, la mujer también puede reclamar el *emas kahwin* (pago obligatorio por el matrimonio) y el *hantaran belanja* (gastos de matrimonio). Estos derechos son exclusivos de la mujer.

228. Como reflejo de su compromiso, así como del sentir de la comunidad con respecto a la equidad de derechos en los divorcios musulmanes, independientemente del género, el Majlis Ugama Islam Singapura seguirá estudiando las prácticas de otros países musulmanes y considerará la posibilidad de actualizar las que se siguen en Singapur. También continuará haciendo partícipes y consultando a los grupos de

<sup>27</sup> El número de matrimonios polígamos ha ido disminuyendo. Ha pasado del 0,30 % en 2016 al 0,18 % en 2020.

<sup>28</sup> Los hombres pueden pedir el divorcio por motivos de *talak* y *fasakh*. Las mujeres pueden hacerlo por motivos de *taklik*, *fasakh* y *khuluk*.

**Talak:** el divorcio se decreta mediante su pronunciamiento. Si no se pronuncia ante un tribunal, la ley exige que un tribunal lo valide antes de poder inscribirse el divorcio.

**Fasakh:** disolución concedida por un tribunal por los motivos contemplados en el derecho musulmán (por ejemplo, que el marido no proporcione la manutención durante tres meses o más, o trate a la mujer con crueldad). Algunos motivos también se aplican al marido.

**Khuluk:** divorcio que inicia la esposa y que se materializa pagando al marido una cantidad determinada por el Tribunal de la Sharía.

**Taklik:** divorcio que inicia la esposa porque el marido ha incumplido una o varias de las condiciones del matrimonio acordadas por ambas partes en el momento de contraerlo (por ejemplo, abandono, falta de manutención y agresión física o verbal).

mujeres para saber cómo es la experiencia real y cuáles son las implicaciones de la ley en la práctica.

**Artículo 16, párrafo 1 h)**

229. En lo que concierne a la práctica del *faraidh* (derecho sucesorio musulmán), el Comité de Fetuas del Majlis Ugama Islam Singapura ha emitido varias fetuas (dictámenes religiosos) para proteger el bienestar económico de las mujeres musulmanas y de las personas que estas tienen a su cargo cuando muere algún miembro de la familia.

230. A lo largo de los años se han promulgado fetuas sobre el condominio (2008)<sup>29</sup>, el nombramiento de beneficiarios en el Fondo Central de Previsión (2009)<sup>30</sup> y la revocación de beneficiarios en las pólizas de seguro (2012)<sup>31</sup>.

231. La fetua sobre el condominio se volvió a modificar en 2019 para reconocer los contratos de copropiedad como religiosamente válidos, sin necesidad de otros documentos para reclamar los derechos de los supervivientes. En las nuevas disposiciones se aclararon las implicaciones tanto del contrato de titularidad conjunta como del contrato de titularidad en común en lo que respecta al método de distribución de la propiedad cuando fallece una de las partes. También se reconoció a la esposa como asociada en igualdad de condiciones (en lo relativo a la propiedad de la vivienda), independientemente de su contribución financiera a la compra del inmueble. La fetua se ajustará a lo previsto en las leyes (civiles) sobre el condominio y la disposición de bienes.

232. El Majlis Ugama Islam Singapura celebró varias rondas de conversaciones con los *asatizah* (líderes religiosos musulmanes), además de foros en las mezquitas locales para explicar la validez religiosa de la fetua y responder a las preguntas y dudas de la gente. En general, la fetua fue bien recibida. Según la encuesta que se realizó durante los foros, más del 98 % de los participantes creía que con ella las familias podrían resolver los problemas que se les planteaban en la práctica.

233. De cara al futuro, el Majlis Ugama Islam Singapura seguirá colaborando con diversos grupos, como nuestros *asatizah*, la Asociación Musulmana de Planificación Financiera y el Comité Musulmán de Práctica Jurídica, mientras revisamos la práctica del derecho musulmán.

**Artículo 16, párrafo 2**

234. Los matrimonios musulmanes de menores de 18 años solo se permiten i) en circunstancias excepcionales con la aprobación del *kadi* y ii) con el consentimiento de los padres o el tutor del menor. En la práctica, este tipo de uniones son una excepción y apenas sumaron el 0,1 % de los matrimonios musulmanes inscritos en 2020 en Singapur, un descenso frente al 0,3 % de 2016.

235. Existen sólidas salvaguardias para garantizar el interés del menor a largo plazo. Por ejemplo, los cursillos prematrimoniales y el consentimiento de los padres o

<sup>29</sup> En la fetua sobre el condominio, que se promulgó en 2008, se reconoce al cónyuge superviviente como propietario legal de los bienes en común. Anteriormente, la esposa solo podía actuar como fideicomisaria de la parte correspondiente a su marido, que luego se transmitía a otros beneficiarios.

<sup>30</sup> En la fetua sobre el nombramiento de beneficiarios en el Fondo Central de Previsión, que se promulgó en 2009, se reconoce como donación *inter vivos* válida la que se hace cuando el esposo musulmán que cotiza al Fondo designa como beneficiarios a su esposa o hijos.

<sup>31</sup> La fetua sobre la revocación de beneficiarios en las pólizas de seguro se actualizó en febrero de 2012 para reconocer como donación *inter vivos* válida el desembolso total que la aseguradora paga al cónyuge o los familiares a cargo que el titular hubiera nombrado beneficiarios.

tutores son requisitos obligatorios para las parejas en las que al menos una de las partes tiene entre 18 y 20 años de edad.

236. El Gobierno, en colaboración con organizaciones malayas y musulmanas, lleva a cabo iniciativas de educación pública y para parejas que ayudan a entender en profundidad en qué consiste el compromiso del matrimonio, especialmente si las partes desean casarse pronto. Por ejemplo, el Registro de Matrimonios Musulmanes dirige el programa *Bersamamu* (Contigo) desde 2019, que tiene carácter obligatorio. En él, el *kadi* se reúne en persona con la pareja antes de officiar la ceremonia y le hace un seguimiento durante un período de hasta dos años. Confiamos en que, con el desarrollo de las actividades de divulgación pública, se pueda seguir avanzando a este respecto.

### ***Artículos 90 y 91 de la Ley de Administración del Derecho Musulmán***

237. Tomamos nota de la recomendación que realiza el Comité en el párrafo 45 e) de las observaciones finales. Los *kadi* (incluidos el Registrador y los Registradores Adjuntos) y los *naib kadi* se encargan de realizar determinados rituales religiosos en los matrimonios musulmanes, y el Islam exige que sea un hombre quien los lleve a cabo. El nombramiento de estos funcionarios no se puede comparar con el del secretario y los presidentes del Tribunal de la Sharía, dado que se tienen en cuenta diferentes consideraciones religiosas.

### **Sensibilización sobre las cuestiones de género**

238. El Majlis Ugama Islam Singapura sigue atendiendo las necesidades de las mujeres mediante consultas y colaboraciones con grupos de mujeres. También fomenta el interés por las cuestiones de género en el Islam y amplía el debate sobre ellas con la organización de distintos actos y programas (véase el anexo L para más información).

### **Refuerzo del apoyo a las familias singapurenses con cónyuges migrantes**

239. Como en la mayoría de los países, en Singapur no se concede automáticamente el permiso de residencia a los cónyuges migrantes de los ciudadanos. Cada solicitud se evalúa de forma global teniendo en cuenta distintos criterios para garantizar que el cónyuge que es ciudadano singapurense pueda mantener a la familia y que el matrimonio sea estable. El hecho de que haya hijos singapurenses del matrimonio es un factor positivo.

240. En el sitio web de la Autoridad de Inmigración y Control se indican los factores generales que se tienen en cuenta para evaluar las solicitudes. Al igual que ocurre en el resto del mundo, las autoridades de inmigración del país no hacen públicos ni los criterios detallados ni los motivos de rechazo.

241. Los cónyuges migrantes que no reúnen los requisitos para obtener la residencia pueden solicitar un permiso de visita de larga duración, de categoría estándar o superior, para permanecer en Singapur durante largo tiempo con sus familias. Como salvaguarda, la Autoridad de Inmigración y Control no permite que los ciudadanos singapurenses o los residentes permanentes cancelen unilateralmente el permiso de su cónyuge cuando son ellos mismos los que lo patrocinan. Los cónyuges migrantes que no reúnen los requisitos para obtener permisos de visita de larga duración pueden entrar en el país con uno de corta duración.

242. El Gobierno introdujo el permiso de visita de larga duración de categoría superior en abril de 2012 para ofrecer un mayor apoyo a las familias singapurenses en las que uno de los cónyuges es migrante. Este permiso tiene un período de validez más largo. La primera vez que se solicita se concede por tres años y cuando se

renueva, se concede por cinco años. Los titulares tienen derecho a la atención sanitaria subvencionada en los hospitales públicos en caso de hospitalización, en condiciones similares a las de los residentes permanentes. Al igual que los titulares del permiso de la categoría estándar, pueden solicitar una carta de consentimiento para trabajar, que puede estar autorizada previamente. Los cónyuges migrantes que tienen al menos un hijo singapurense de su matrimonio o que han estado casados con un ciudadano durante un mínimo de tres años pueden optar al permiso de categoría superior cuando solicitan la renovación de su permiso estándar o cuando solicitan uno nuevo. En tales casos, se aplican otros criterios.

243. Para ayudar a las parejas a planificar mejor su futuro, el Gobierno introdujo en enero de 2015 una herramienta en línea para comprobar de manera gratuita, antes de contraer matrimonio, si se cumplen las condiciones para obtener un permiso de visita de larga duración. Con ella, las parejas pueden conocerse mejor y determinar si al cónyuge migrante se le permitirá permanecer en el país de forma prolongada después de casarse.

244. Para ayudar a las parejas en las que una de las partes tiene la ciudadanía y la otra no es residente a sentar unas bases sólidas para su matrimonio y para que el cónyuge no residente pueda asimilarse, el Ministerio para el Desarrollo Social y Familiar se asoció con distintos organismos de servicios sociales y, en 2014, introdujo el Programa de Apoyo Familiar de Transición, que abarca los cursillos prematrimoniales y un programa de apoyo al matrimonio. En ellos se tratan aspectos, tales como la comunicación y la gestión de conflictos en contextos interculturales, y se ofrecen consejos prácticos sobre la vida en Singapur en la etapa de transición de la pareja. El Ministerio también introdujo el Programa de Amistad en 2015, en el que un voluntario que ha recibido formación al efecto ayuda al cónyuge no residente a integrarse en el país. En 2020, el 99 % de los cónyuges no residentes participantes dijeron que, gracias al programa, sabían dónde buscar ayuda cuando la necesitaban. En el marco de los planes del Ministerio para brindar un apoyo más integrado a las parejas después del matrimonio, el Programa de Apoyo Familiar de Transición pasará a depender del Programa de Fortalecimiento Familiar.

---