



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

Distr. general
12 de junio de 2026
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

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

Información suministrada por Singapur sobre el seguimiento de las observaciones finales relativas a su sexto informe periódico*

[Fecha de recepción: 8 de junio de 2026]

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



I. Introducción

1. El Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer examinó el sexto informe periódico de Singapur ([CEDAW/C/SGP/6](#)) el 16 de mayo de 2024. En sus observaciones finales el Comité solicitó a Singapur que, en el plazo de dos años, proporcionara información por escrito sobre las medidas adoptadas para poner en práctica las recomendaciones que figuraban en los párrafos 34 b), 42 d), 44 a) y 46 c).
2. Singapur sigue plenamente comprometido con la protección y el adelanto de las mujeres. Desde el principio, el Gobierno ha percibido a las mujeres de Singapur como iguales a los hombres en la sociedad. En 1961, el país aprobó la Carta de la Mujer, que institucionalizó la igualdad entre hombres y mujeres en el matrimonio y garantizó la protección y el bienestar de las mujeres. El país adopta un enfoque práctico y orientado a los resultados en la promoción de los derechos humanos, centrado en lograr resultados socioeconómicos positivos mediante políticas públicas pragmáticas que se ajusten al contexto nacional, la cultura y la historia de Singapur.
3. En los últimos 60 años, Singapur ha logrado avances importantes. En la actualidad, un mayor número de mujeres se ha incorporado a la fuerza laboral y ha llegado a ocupar puestos de categoría superior en el sector público, el ámbito empresarial y la sociedad. Según el índice de desigualdad de género del *Informe sobre desarrollo humano* de las Naciones Unidas de 2025, Singapur ocupa el primer lugar en la región de Asia y el Pacífico y el octavo lugar en todo el mundo en materia de igualdad de género.
4. El Libro Blanco sobre el Desarrollo de las Mujeres en Singapur de 2022, la hoja de ruta nacional con planes de acción concretos que se llevarán a cabo en colaboración con la comunidad a lo largo de un período de diez años, fue aprobado por el Parlamento. Los avances respecto de los resultados clave se publicaron en el informe de 2024 sobre el desarrollo de las mujeres en Singapur, y en 2027 se llevará a cabo un examen de mitad de período del Libro Blanco. Singapur seguirá mejorando la legislación, las políticas y los programas destinados a proteger y empoderar a las mujeres, incluso en los ámbitos señalados por el Comité, adoptando al mismo tiempo un enfoque que abarca a toda la sociedad para cambiar las mentalidades y las normas sociales, con el fin de lograr un mundo justo e inclusivo, en el que todas las mujeres y todos los hombres convivan en igualdad de condiciones.

II. Información de seguimiento relativa a las observaciones finales ([CEDAW/C/SGP/CO/6](#))

A. Información relativa al párrafo 34 b)

5. Singapur no tolera ninguna forma de violencia contra las mujeres y las niñas. El espacio en línea presenta mayores riesgos debido al anonimato y a la rapidez con la que la difusión malintencionada de material voyeurista e íntimo causa daño a las víctimas. El Gobierno reconoce la creciente preocupación por los daños en línea y ha introducido una serie de instrumentos legislativos dirigidos a los intermediarios de Internet con el fin de frenar o detener la difusión maliciosa de ese tipo de material. El país también ha modificado su legislación penal para prevenir la violencia en línea (por ejemplo, las comunicaciones de carácter sexual con menores y los delitos relacionados con imágenes íntimas o material de maltrato infantil), imponiendo penas más severas a los infractores que causan daño a víctimas vulnerables en Internet. Singapur actualiza periódicamente su legislación para adaptarse a la evolución del espacio digital.

6. Por ejemplo, en noviembre de 2025 Singapur aprobó una serie de enmiendas a su legislación penal para hacer frente a las nuevas formas de violencia sexual facilitadas por la tecnología. En primer lugar, el país introdujo modificaciones dirigidas a aumentar las sanciones por la difusión a gran escala de material obsceno, junto con un nuevo delito que penaliza la administración de espacios en línea (como grupos de chat) con la intención de usarlos para dicha difusión. En segundo lugar, introdujo modificaciones que dejan claro que los delitos relacionados con imágenes íntimas y material de maltrato infantil comprenden esos contenidos, sin importar cómo se hayan creado, incluido el material generado por inteligencia artificial.

7. Para hacer frente de forma más eficaz a los delitos cometidos mediante el uso de la tecnología, en febrero de 2024 Singapur puso en marcha la Ley de Delitos en Línea, cuyo objetivo es proteger a las personas en Singapur, incluidas las mujeres y las niñas, ante contenidos o actividades en Internet de carácter delictivo. Esto incluye actividades como la difusión sin consentimiento de imágenes íntimas y la distribución de material de abuso sexual de niños. La Ley de Delitos en Línea refuerza la colaboración del Gobierno con los servicios en línea para combatir las actividades delictivas en Internet. Faculta a la Policía de Singapur a emitir códigos de prácticas que exijan a los proveedores de determinados servicios en línea que establezcan los sistemas, procesos o medidas adecuados para frenar de forma proactiva las estafas y las actividades cibernéticas maliciosas que afecten a las personas en Singapur. Esto incluye la obligación de establecer un mecanismo de denuncias de fácil acceso, protocolos para el seguimiento de dichas denuncias y un procedimiento acelerado para recibir denuncias y actuar con celeridad ante las denuncias de estafas o actividades cibernéticas maliciosas remitidas por los organismos encargados de hacer cumplir la ley. Desde su puesta en marcha, la Ley de Delitos en Línea ha emitido directrices para restringir el acceso a diversos sitios web implicados en la facilitación o la comisión de actos de violencia de género facilitados por la tecnología, como los que permiten la creación de ultrafalsificaciones a partir de imágenes íntimas de mujeres y niños.

8. Singapur introdujo dos nuevas medidas para reforzar la seguridad en línea y proteger mejor a los usuarios de Singapur frente a los contenidos nocivos en Internet: a) la Ley de Seguridad en Línea (enmiendas varias), que modificó la Ley de Radiodifusión en 2022 y b) el Código de Prácticas para la Seguridad en Línea - Servicios de Redes Sociales en 2023. En conjunto, estas medidas garantizan el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios aplicables a determinados servicios de medios sociales. La Ley de Radiodifusión se modificó de nuevo en 2024 para incluir la regulación de los servicios de distribución de aplicaciones, y en 2025 se introdujo el Código de Prácticas para la Seguridad en línea - Servicios de Distribución de Aplicaciones. Este nuevo Código exige que las tiendas de aplicaciones señaladas establezcan sistemas y procesos para minimizar la exposición de los usuarios de Singapur, incluidas mujeres y niñas, a contenidos nocivos. Las tiendas de aplicaciones designadas también están obligadas a aplicar medidas de verificación de la edad para garantizar que se impida a los niños el acceso a aplicaciones inadecuadas para su edad.

9. El Gobierno también aprobó en noviembre de 2025 la Ley de Seguridad en Internet (Ayuda y Responsabilidad), que incluye nuevas medidas para reforzar la seguridad en línea y ofrecer un mayor apoyo a las víctimas de daños en línea, incluidas las mujeres y las niñas. Entre estos daños figuran el acoso en línea (incluido el acoso sexual), el acecho en línea, el uso indebido de imágenes íntimas y el maltrato infantil basado en imágenes. Se prevé que la Ley entrará en vigor a fines de junio de 2026. La Comisión de Seguridad en Internet, presidida por el Comisionado de Seguridad en Internet (“Comisionado”), también entrará en funcionamiento al mismo tiempo. El Comisionado estará facultado para dar instrucciones a los comunicadores,

administradores y plataformas para que retiren de forma oportuna el material nocivo en línea. La Ley, teniendo presente que el anonimato puede incentivar a los autores a cometer actos perjudiciales en Internet, introduce medidas para la divulgación de la información sobre la identidad de los usuarios finales en determinadas situaciones, con el fin de que dichos autores puedan rendir cuentas por sus actos. La Ley también impone obligaciones a los comunicadores, los administradores y las plataformas. Por ejemplo, los comunicadores tendrán la obligación de no participar en actos perjudiciales en Internet, mientras que los administradores y las plataformas de Internet, como las empresas de medios sociales, estarán obligados a adoptar medidas razonables para hacer frente a los actos perjudiciales en Internet de los que se les notifique. La Ley permite a las víctimas solicitar reparación ante los tribunales contra quienes incumplan estas obligaciones.

B. Información relativa al párrafo 42 d)

10. El enfoque de Singapur respecto de la educación sexual está concebido para respetar los valores y las creencias de las diferentes razas y religiones en el país. El enfoque se basa en los valores familiares y las normas sociales vigentes en Singapur, que la mayoría de los singapurenses desean preservar, y se ajusta a la legislación que protege a los menores.

11. El plan de estudios de educación sexual del Ministerio de Educación está diseñado para atender las necesidades propias del desarrollo y apropiadas a la edad de los niños y jóvenes a través de los siguientes aspectos:

a) Enseña la importancia de la seguridad personal y la prevención del maltrato y la violencia de género. Los alumnos aprenden la importancia del respeto, la privacidad y la seguridad. Nadie debería vulnerar su privacidad ni su seguridad. Cualquier forma de abuso y acoso sexual, ya sea en línea o fuera de línea, es inaceptable;

b) Pone de relieve la importancia de los límites para una conducta sexual responsable y unas relaciones respetuosas. El plan de estudios destaca la importancia del respeto hacia uno mismo y hacia los demás, tanto en Internet como en la vida real, así como los límites personales para mantener relaciones sanas y garantizar la seguridad. Los niños y los jóvenes aprenden a respetar el derecho de los demás a decir “no” y a hacer valer su propio derecho a decir “no” ante cualquier acto con el que no se sientan cómodos. También aprenden cuáles son las consecuencias socioemocionales y legales de sobrepasar esos límites. Dota a los niños y jóvenes de habilidades socioemocionales que les permiten desarrollar una identidad positiva y establecer relaciones sanas, así como tomar decisiones responsables en materia de sexualidad;

c) Promueve la sensibilización sobre la salud sexual y reproductiva. El plan de estudios para alumnos de entre 11 y 16 años abarca temas como los cambios de la pubertad, el sistema reproductivo, el ciclo menstrual, los diferentes métodos anticonceptivos, las infecciones de transmisión sexual, el aborto y las relaciones sexuales prematrimoniales. Respeta los valores religiosos y culturales relacionados con la abstinencia antes del matrimonio. Para proteger a los niños y jóvenes de los riesgos socioemocionales y para la salud derivados de las actividades sexuales a una edad temprana, se desalienta firmemente la experimentación sexual;

d) Fomenta una actitud positiva hacia la igualdad de género desde una edad temprana. El plan de estudios de las escuelas pone de relieve la importancia del entendimiento mutuo, el respeto y la empatía, y de valorar las cualidades, fortalezas y talentos únicos de cada persona. Los alumnos reflexionan sobre cómo se manifiesta

el respeto en el caso de los niños y las niñas, y sobre el hecho de que se debe mostrar respeto a todas las personas, sin importar su género. Echa por tierra los estereotipos de género y fomenta la igualdad de género, además de proteger a los alumnos contra la violencia de género;

e) Fomenta el conocimiento de las leyes de protección. El programa de educación sexual del Ministerio de Educación se ajusta a la legislación de Singapur en materia de protección de menores. Los alumnos también aprenden cuáles son las leyes de protección, cómo pedir ayuda a adultos de confianza y cómo apoyar a sus compañeros que se encuentren en dificultades.

12. En el diseño y desarrollo de sus recursos, Singapur consulta a diferentes partes interesadas, entre ellas los alumnos, los docentes, los padres y los asociados comunitarios. Las opiniones sobre el enfoque y los recursos didácticos del país han sido positivas:

a) En el marco de la interacción del país con los centros educativos, los docentes confirman que los contenidos y los enfoques pedagógicos se adaptan al nivel de desarrollo de los alumnos, que los recursos son útiles y amenos, y que los alumnos de todos los niveles valoran los contenidos del plan de estudios, que resultan atractivos, y los métodos de enseñanza interactivos. Los docentes se benefician de un sólido apoyo y de minuciosos procesos de selección que permiten crear entornos educativos auténticos y centrados en el bienestar;

b) En una encuesta rápida entre estudiantes de 14 años, la mayoría de los encuestados señaló que las clases de educación sexual les parecían interesantes y aplicables a su vida cotidiana;

c) Cuando se les preguntó sobre el diseño de los recursos mejorados, los padres señalaron que los contenidos sobre las relaciones y los límites les resultaban pertinentes y útiles para ayudar a sus hijos adolescentes a afrontar sus experiencias relacionales y posibles encuentros sexuales;

d) Singapur examina y mejora continuamente sus recursos curriculares para garantizar que sigan siendo adecuados y atractivos, y que se adapten a los cambios en el contexto y el perfil de los alumnos.

C. Información relativa al párrafo 44 a)

13. En Singapur, las mujeres han logrado avances significativos en el ámbito laboral durante la última década. La tasa de participación de las mujeres de entre 25 y 64 años en la fuerza de trabajo ha aumentado del 76,1 % en 2019 al 80,5 % en 2025. La brecha salarial de género no ajustada entre las personas residentes con empleo a tiempo completo en edad laboral activa (entre 25 y 54 años) se ha reducido del 16,3 % en 2018 al 14,3 % en 2023. Con el fin de ayudar a todos los trabajadores, incluidas las mujeres, a conciliar sus responsabilidades laborales y personales, en 2024 se introdujeron las Directrices Tripartitas sobre Solicitudes de Modalidades de Trabajo Flexibles para definir las normas y expectativas en torno a las solicitudes de modalidades de trabajo flexibles, estableciendo directrices sobre cómo deben los empleados solicitar y utilizar dichas modalidades y cómo deben los empleadores evaluar dichas solicitudes en función de criterios empresariales razonables. Desde entonces, la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas y los asociados tripartitos han colaborado con los empresarios en el marco de las Directrices Tripartitas sobre Solicitudes de Modalidades de Trabajo Flexibles mediante talleres y herramientas para su aplicación. En 2024, el 83,4 % de las empleadas a tiempo completo disponían de al menos un tipo de modalidad de trabajo flexible, en comparación con el 82,9 % en 2018.

14. En la actualidad, todos los empleadores están obligados a adherirse a las Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas, que ponen de relieve unas prácticas laborales justas y basadas en el mérito. Las Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas proporcionan protección integral contra otras formas de discriminación, incluida la basada en el sexo, la orientación sexual y la identidad de género.

15. Los esfuerzos de Singapur por consolidar unas prácticas laborales justas han dado sus frutos. La proporción de personas que han sufrido discriminación en el lugar de trabajo ha ido disminuyendo a lo largo de los años. Según el informe sobre prácticas de empleo justas de 2024 publicado por el Ministerio de Trabajo, el 6,0 % de los trabajadores sufrió discriminación en el trabajo en 2023, una cifra inferior a la de 2022 (8,2 %) y a la de 2021 (8,5 %).

16. El país sigue reforzando las medidas de protección para todos los trabajadores, incluidas las mujeres, mediante el respeto de unas normas laborales justas. Una de las vías es la Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo, que complementará las actuales Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas, para enviar un mensaje claro de que no se tolera ninguna forma de discriminación en el lugar de trabajo. La Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo se aprobó en el Parlamento mediante dos proyectos de ley y está previsto que entrará en vigor a finales de 2027. La Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo prohíbe la discriminación por motivos relacionados con una serie de características protegidas, entre las que figuran el sexo, el estado civil, el embarazo, las responsabilidades de cuidado, la raza, la religión y la discapacidad. Las características protegidas por ley representan más del 95 % de las denuncias de discriminación recibidas por el Ministerio de Trabajo y la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas. La discriminación indirecta, aunque no está contemplada en la Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo, seguirá abordándose en el marco de la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas.

17. Cualquier trabajador que considere que ha sido objeto de discriminación puede dirigirse a la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas. Cuando se detectan prácticas discriminatorias, la Alianza Tripartita exige al empleador que atienda las reclamaciones, asista a talleres para corregir estas prácticas y modifique sus prácticas laborales. En los casos más graves, la Alianza Tripartita remite a estos empleadores al Ministerio de Trabajo para que se lleve a cabo una investigación más exhaustiva. La Alianza Tripartita seguirá desempeñando un importante papel en la capacitación de los empresarios y el desarrollo de sus capacidades para aplicar prácticas laborales justas, de conformidad con las Directrices Tripartitas sobre Prácticas de Empleo Justas y la Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo.

18. Singapur también cuenta con un enfoque multidimensional para hacer frente al acoso en el lugar de trabajo, incluido el acoso sexual. Todas las formas de acoso están prohibidas en virtud de la Ley de Protección contra el Acoso. La Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo, de reciente aprobación, también refuerza las medidas de protección contra el acoso, al exigir a los empleadores que establezcan procedimientos de tramitación de quejas y protejan la confidencialidad de quienes presenten reclamaciones por discriminación o acoso en el lugar de trabajo. La Ley de Equidad en el Lugar de Trabajo también prohíbe las represalias, para que los trabajadores afectados se sientan seguros a la hora de presentar denuncias.

19. El marco legislativo se complementa con la Guía Tripartita para la Prevención del Acoso en el Lugar de Trabajo, que ofrece orientación a los empleadores sobre las buenas prácticas que pueden adoptar para prevenir y gestionar el acoso en el lugar de trabajo. Con el fin de reforzar aún más el marco, se está elaborando una norma

tripartita sobre la gestión del acoso en el lugar de trabajo con el objetivo de fomentar aún más la creación de entornos laborales seguros y libres de acoso estableciendo prácticas verificables que deberán adoptar los empleadores.

20. Las personas que sufran acoso laboral pueden pedir ayuda al Centro de Medios y Recursos contra el Acoso Laboral de la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas. Singapur seguirá colaborando con las organizaciones no gubernamentales (ONG) para crear conciencia sobre las medidas de protección y establecer mecanismos de derivación con la Alianza Tripartita en Favor de las Prácticas de Empleo Justas y Progresistas para las víctimas de discriminación o acoso.

D. Información de seguimiento relativa al párrafo 46 c)

21. Singapur mantiene su compromiso de reforzar la protección de los trabajadores domésticos migrantes y de proporcionarles un entorno laboral seguro y propicio. El principal mecanismo mediante el cual el Ministerio de Trabajo garantiza la protección de los derechos de los trabajadores domésticos migrantes es la Ley de Empleo de Mano de Obra Extranjera y el Reglamento de 2012 sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros (Permisos de Trabajo), que establecen las condiciones de empleo principales. Esto incluye la protección en áreas como la prestación de atención médica, alojamiento adecuado, alimentos y descanso suficientes, un entorno de trabajo seguro y el pago puntual de los salarios.

22. En lo que respecta a garantizar un descanso adecuado, en virtud de la Ley de Empleo de Mano de Obra Extranjera, desde 2013 se exige a los empleadores que proporcionen a los trabajadores domésticos migrantes un día de descanso semanal o una compensación equivalente. A partir del 1 de enero de 2023, los empleadores también están obligados a conceder a sus trabajadores domésticos migrantes al menos un día de descanso mensual que no se podrá compensar monetariamente.

23. En lo que respecta al establecimiento de mecanismos de comentarios y a la realización de inspecciones en los lugares de trabajo, el Ministerio de Trabajo ha puesto en marcha las siguientes medidas:

a) Mejoró el proceso de reconocimiento médico semestral de los trabajadores domésticos migrantes, con el fin de detectar mejor cualquier indicio de maltrato. Los médicos deben comprobar si hay signos de lesiones sospechosas e inexplicables. Los médicos también deben registrar el peso, la estatura y el índice de masa corporal de los trabajadores domésticos migrantes. Cualquier pérdida de peso significativa e inexplicable a lo largo del tiempo puede dar lugar a un examen más exhaustivo para detectar indicios de maltrato. Junto con estas mejoras, el Ministerio de Trabajo también suspendió los reconocimientos médicos a domicilio para asegurarse de que los trabajadores domésticos migrantes vieran a sus médicos en la clínica a fin de que los médicos pudieran detectar mejor cualquier problema;

b) Implantó controles posteriores a la incorporación que deben aplicar las agencias de empleo. Las agencias de empleo deben realizar al menos un control posterior a la incorporación en los tres primeros meses tras el inicio del trabajo para comprobar que los trabajadores domésticos migrantes y sus empleadores se están adaptando bien a la nueva relación laboral y para ofrecer apoyo en caso de necesidad;

c) Impuso la realización de visitas a domicilio. Los funcionarios designados por el Ministerio de Trabajo realizan visitas domiciliarias aleatorias para comprobar que los trabajadores domésticos migrantes se han adaptado bien y no tienen problemas de bienestar;

d) Puso en marcha entrevistas con los trabajadores domésticos migrantes. Ahora, todos los trabajadores domésticos migrantes que son contratados por primera vez deben asistir a entrevistas realizadas por una ONG, el Centro para Trabajadores Domésticos, en dos ocasiones durante el primer año de su empleo. Durante la entrevista presencial, se plantean a las trabajadoras domésticas migrantes preguntas sobre su bienestar, entre ellas si comen y duermen bien, y si realizan su trabajo en condiciones seguras. También se informa a los trabajadores migratorios sobre sus derechos y responsabilidades;

e) Educación, divulgación e interacción. Los trabajadores migrantes que llegan por primera vez y los trabajadores domésticos migrantes deben asistir al programa de acogida inicial, que abarca temas como sus derechos laborales, las leyes locales, los canales de apoyo disponibles, las buenas prácticas para la convivencia en las residencias colectivas, la seguridad en el lugar de trabajo, la gestión del estrés y las técnicas de comunicación. El Ministerio de Trabajo también mejoró la aplicación móvil SGWorkPass para que estuviera disponible en varios idiomas y, en 2024, puso en marcha un canal específico de WhatsApp para ofrecer a los trabajadores domésticos migrantes acceso las 24 horas del día, los 7 días de la semana, a información fiable, teléfonos de asistencia y actualizaciones puntuales en varios idiomas.

24. Los trabajadores domésticos migrantes que tengan problemas relacionados con su bienestar pueden comunicar sus inquietudes a través de cualquiera de las vías mencionadas, además del servicio de denuncias de la página web del Ministerio de Trabajo, el teléfono de asistencia del Ministerio de Trabajo para trabajadores domésticos migrantes o la línea directa del Centro para Empleados Domésticos, que ofrecen asistencia a los trabajadores en su lengua materna. Cualquier caso de maltrato que se detecte o denuncie será investigado por la Policía de Singapur, y las cuestiones relacionadas con el bienestar serán atendidas por el Ministerio de Trabajo. Singapur no dudará en tomar medidas contra cualquier empleador de trabajadores domésticos migrantes que infrinja la ley.

25. A lo largo de los años, Singapur ha ido introduciendo mejoras progresivas en su marco de protección, con resultados alentadores. El estudio sobre trabajadores domésticos migrantes realizado por el Ministerio de Trabajo en 2021 reveló que más del 99 % de estos trabajadores estaban satisfechos con su trabajo y su vida en Singapur y recomendarían Singapur como lugar para trabajar. Los trabajadores domésticos migrantes encuestados también informaron de altos niveles de satisfacción en varias áreas de bienestar, como el alojamiento (99 %), el apoyo emocional (99 %) y la suficiencia de la comida proporcionada (99 %). Esto confirma el impacto que tiene el marco integral de protección de Singapur para elevar los estándares y mejorar el apoyo a los trabajadores domésticos migrantes. El Ministerio de Trabajo sigue vigilando el bienestar de los trabajadores domésticos migrantes y tiene previsto realizar un estudio actualizado a finales de este año o a principios del próximo.
