



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

Distr. general
18 de mayo de 2011
Español
Original: inglés

Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

Grupo de trabajo anterior al período de sesiones

49ª período de sesiones

11 a 29 de julio de 2011

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

Singapur*

Generalidades

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 1 de la lista (CEDAW/C/SGP/Q/4)

1. En el proceso de preparación del cuarto informe periódico de Singapur participaron el Comité Interministerial para la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, órgano de coordinación nacional de las organizaciones locales de mujeres, y otras organizaciones de mujeres; los miembros del Comité de Relaciones entre el Gobierno y el Parlamento para el Desarrollo Comunitario, la Juventud y el Deporte; y las parlamentarias.

2. El Comité Interministerial fue constituido en 1996 a fin de asegurar un enfoque coordinado “para todo el Gobierno” en la aplicación nacional de la Convención. Está presidido por el Secretario Adjunto del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deporte e integrado por funcionarios de los ministerios y organismos oficiales competentes, a saber: el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, el Ministerio de Defensa, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Relaciones Exteriores, el Ministerio de Salud, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Información, Comunicaciones y Artes, el Ministerio de Derecho, el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Fomento Nacional, el Gabinete del Primer Ministro (División de Administración Pública), la Oficina del Fiscal General, el Majlis Ugama Islam Singapura (Consejo Religioso Islámico de Singapur), la Corte Syariah, el Registro de Matrimonios Musulmanes y la

* Con arreglo a la información transmitida a los Estados partes sobre la publicación de sus informes, el presente documento no fue objeto de revisión editorial oficial antes de ser enviado a los servicios de traducción de las Naciones Unidas.



Asociación del Pueblo. La Oficina de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, que es el mecanismo nacional de Singapur para la mujer, hace las veces de secretaria del Comité Interministerial sobre la Convención. Los miembros del Comité Interministerial llevan a cabo y coordinan iniciativas dentro del ámbito de competencia de sus respectivos organismos a fin de asegurar el cumplimiento de la Convención y atender mejor las necesidades de las mujeres. Parte del mandato del Comité Interministerial es también preparar los informes periódicos de Singapur sobre la Convención.

3. Como se indicó en los párrafos 7.16 y 7.17 del cuarto informe, se celebraron sesiones de consulta sobre el proyecto de informe con organizaciones no gubernamentales (ONG), miembros del Comité de Relaciones entre el Gobierno y el Parlamento para el Desarrollo Comunitario, la Juventud y el Deporte, y las parlamentarias. Estas sesiones dieron lugar a intensos debates sobre los avances de las mujeres en Singapur y los problemas a que siguen haciendo frente y permitieron al Comité Interministerial seguir ocupándose activamente de la situación de las mujeres sobre el terreno. En la versión final del cuarto informe se incorporaron las aportaciones de las sesiones.

4. La legislación de Singapur no requiere que los informes presentados a los órganos de las Naciones Unidas creados en virtud de tratados sean examinados por el Parlamento. El Ministro y el Ministro de Estado de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes mantienen informado al Gabinete de los acontecimientos que afectan al bienestar y el adelanto de la mujer.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 2 de la lista

5. El Gobierno de Singapur ha examinado profunda y detenidamente las recomendaciones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Con respecto a la reserva a los artículos 2 y 16, en abril de 2008 se estableció un grupo de trabajo con representantes del Consejo Religioso Islámico de Singapur, la Corte Syariah y el Registro de Matrimonios Musulmanes para estudiar la cuestión, teniendo en cuenta las prácticas religiosas y culturales de la comunidad local malayo-musulmana.

6. Tras varias rondas de consultas con grupos de mujeres, y después de examinar minuciosamente la forma en que la reserva afectaría a las mujeres musulmanas, el Gobierno de Singapur se complace en informar de que dicha reserva se retirará en parte para reducir el alcance de su aplicación. En estos momentos, el Gobierno de Singapur considera necesario mantener los demás elementos de esta reserva a fin de proteger los derechos de las minorías en el cumplimiento de lo dispuesto en su derecho de las personas y sus preceptos religiosos. Esta medida es imprescindible para mantener el delicado equilibrio de la sociedad multicultural de Singapur. No obstante, el Gobierno se ha comprometido a llevar a cabo un proceso de revisión constante a fin de atender las necesidades de una población en evolución.

7. Con respecto a la reserva al párrafo 1 del artículo 11, el Gobierno de Singapur considera necesario e importante mantenerla para salvaguardar el bienestar de las mujeres y de sus hijos no nacidos frente a ciertas ocupaciones peligrosas. Esta medida es también necesaria a causa de la escasa población de Singapur y su baja tasa total de fecundación. Esta es la razón, por ejemplo, de que las mujeres estén excluidas de ciertas ocupaciones peligrosas en el ejército, a fin de evitar que sean enviadas al frente a combatir en épocas de conflicto armado.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 3 de la lista

8. El Departamento de Estadística de Singapur, que es la autoridad nacional en la materia, dispone de un sistema estadístico descentralizado mediante el cual las Unidades de Investigación y Estadística de los diversos ministerios y organismos oficiales recopilan y analizan los datos del sector público. Este método permite atender eficazmente las necesidades de los usuarios de estadísticas económicas y sociales exhaustivas y está en consonancia con el marco del Comité Interministerial. Cada uno de los miembros del Comité se encarga de reunir, compilar y analizar los datos relativos a la Convención en los ámbitos de competencia de sus respectivos organismos. La Oficina de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes recopila periódicamente datos desglosados por sexos de los organismos gubernamentales para seguir los progresos realizados en Singapur en las cuestiones relativas a la mujer y la igualdad entre los géneros, y actualiza las estadísticas de género en su página web¹.

9. Los datos desglosados por sexos son esenciales para la formulación, el desarrollo y el seguimiento de nuestros programas y políticas. Por ejemplo, los organismos de aplicación de la ley recopilan y analizan datos desglosados por sexos para que el Gobierno pueda identificar a los grupos vulnerables y centrarse en ellos y en sus situaciones particulares. La Encuesta de Población Activa realizada por el Ministerio de Trabajo es la principal fuente de datos estadísticos sobre la actividad económica de la población, incluidas las características detalladas de la fuerza laboral. La encuesta permite generar datos desglosados por sexos sobre una amplia gama de indicadores relativos a la fuerza de trabajo, como la tasa de actividad, la tasa de empleo, la tasa de desempleo, la tasa de inactividad económica, los horarios habituales de trabajo y los ingresos.

Marco constitucional, legislativo e institucional

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 4 de la lista

10. El principio de igualdad de todas las personas ante la ley está garantizado en la Constitución de la República de Singapur. Además de la Constitución, protegen los derechos de las mujeres varias disposiciones legislativas² (véase el anexo 1), que se han revisado y actualizado a lo largo del tiempo.

11. Tras la participación de Singapur en el 39º período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, celebrado en 2007, el 22 de septiembre se comunicaron al Gabinete las observaciones finales del Comité. El 2 de octubre de 2007 se organizó una rueda de prensa para transmitir a la opinión pública y los grupos de mujeres las observaciones finales y las preocupaciones del Comité. En el sitio web del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes se publicaron la información pertinente y los enlaces sobre la Convención³. Para abordar las cuestiones que preocupan al Comité, el Comité Interministerial se reúne periódicamente y examina los últimos datos sobre las medidas adoptadas para revisar y poner en práctica las políticas y los procesos

¹ Para más información sobre las estadísticas de género, véase <http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/GenderStatistics.aspx>.

² El texto completo puede consultarse en el sitio web de los Estatutos en línea de Singapur: <http://statutes.agc.gov.sg/>.

³ <http://app1.mcys.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/CEDAWReports.aspx>.

mencionados en las observaciones finales. La Oficina de la Mujer supervisa esos nuevos datos. En el cuarto informe y en nuestras respuestas a la lista de preguntas se ha reflejado la reacción de Singapur a las observaciones finales y algunas de las decisiones e iniciativas normativas subsiguientes.

12. En cuanto a la afirmación hecha en el apartado F.5 de nuestro cuarto informe, el régimen jurídico de Singapur es, a este respecto, semejante a otras jurisdicciones dualistas inspiradas en el sistema jurídico británico. En las jurisdicciones dualistas, los tratados y las convenciones no pasan automáticamente a formar parte de la legislación nacional, a menos que se incorporen expresamente en el ordenamiento jurídico. Para más información sobre el marco jurídico de Singapur se pueden consultar los párrafos 4.1 a 4.11 de la parte I del informe inicial de Singapur (CEDAW/C/SGP/1).

13. Cualquier parte perjudicada que considere que ha sido objeto de trato desigual como consecuencia de una medida legislativa o administrativa puede invocar la garantía constitucional de igualdad interponiendo una demanda ante el Tribunal Supremo. Además de la Constitución, la legislación de Singapur da efecto a los principios de la Convención a través de otras disposiciones legislativas, como la Carta de las Mujeres, la Ley de Empleo y el Código Penal. Cualquier parte perjudicada puede denunciar las violaciones ante las autoridades competentes, que estudiarán la denuncia y tomarán medidas para hacer cumplir la ley. Para más información, véanse los párrafos 2.4 a 2.9 de nuestro cuarto informe, el párrafo 2.7 del tercer informe (CEDAW/C/SGP/3) y los párrafos 3.1 a 3.2 de la Parte II de nuestro informe inicial.

14. El Gobierno de Singapur asegura al Comité que está abierto a cualquier sugerencia constructiva sobre la aplicación de la Convención. El Gobierno estudiará esas sugerencias minuciosamente, teniendo en cuenta las consecuencias de las enmiendas legislativas propuestas en el contexto del marco nacional vigente para la aplicación de la Convención.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 5 de la lista

15. Al ser una pequeña ciudad Estado sin recursos naturales, Singapur depende enormemente de su capital humano, por lo que desarrolla y aprovecha al máximo el potencial de cada persona, independientemente de su sexo. El concepto de igualdad sustantiva entre los géneros basado en los méritos y la igualdad de oportunidades y acceso a los recursos fundamentales está muy arraigado en todos los ciudadanos de Singapur desde su juventud, gracias al material educativo y los planes de estudio escolares, elaborados sin sesgos sexistas.

16. La imparcialidad, la primacía del mérito y la igualdad de oportunidades para todos constituyen la base del funcionamiento de la administración pública y forman parte de la declaración sobre su misión⁴. Estos principios se destacan en los cursos obligatorios de formación de todos los nuevos funcionarios públicos, incluidos los agentes del orden y los educadores. Todos los agentes del orden reciben formación sobre cómo tratar a las mujeres sospechosas o víctimas, y se observan estrictamente las leyes y directrices pertinentes en lo referente a las cuestiones de género. Los

⁴ <http://www.careers.gov.sg/The+Singapore+Public+Service/Our+Mission+Our+Goals+Our+Beliefs+Core+Values/>.

jueces se guían por el Código de Conducta⁵ de los Funcionarios Judiciales, y la Guía judicial en material de igualdad de trato, que establece que todas las partes que comparezcan ante un juez deben ser tratadas en pie de igualdad y con ecuanimidad y respeto. Todos los fiscales públicos reciben formación para desempeñar su cargo con la máxima integridad y, específicamente, para ejercer su discreción de forma justa y objetiva.

17. Con el fin de crear una cultura que apoye el ejercicio pleno y equitativo de los derechos humanos de la mujer en pie de igualdad con los hombres, el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, juntamente con el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, celebró, en 2008, 2007 y 2004, varias sesiones de consulta con organizaciones locales de mujeres para difundir información sobre la Convención y examinar los avances de las mujeres en Singapur. Entre los participantes cabe mencionar el Consejo de la Red de Integración de la Mujer de la Asociación Popular y la Secretaría para el Desarrollo de la Mujer del Congreso Nacional de Sindicatos. El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes mantiene una página web⁶ dedicada a la Convención, en la que figuran los informes periódicos de Singapur, las observaciones finales del Comité sobre los informes, y documentos destinados a promover el conocimiento de la Convención. El Ministerio también celebra con los Comités Ejecutivos del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, la Red de Integración de la Mujer de la Asociación Popular y la Secretaría para el Desarrollo de la Mujer del Congreso Nacional de Sindicatos, reuniones periódicas para comunicarles las últimas novedades en relación con la Convención.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 6 de la lista

18. Si bien la base jurídica de la igualdad de género quizá no sea tan específica como desearía el Comité, el párrafo 1 del artículo 12 de la Constitución garantiza suficientemente la igualdad de todos los ciudadanos de Singapur, tanto hombres como mujeres, con independencia de su estado civil, edad, discapacidad y origen nacional. Todas las leyes internas se basan en el principio de igualdad de todas las personas ante la ley. Además, existen leyes específicas que protegen los derechos de la mujer en determinados ámbitos (véase el anexo 1). Cualquier persona que considere que se han conculcado los derechos que le otorga la ley puede emprender acciones judiciales ante los tribunales locales. Las mujeres reciben igual trato en todas las etapas del procedimiento ante los juzgados y tribunales. El Estado presta asistencia letrada a quienes no pueden sufragar los honorarios de un abogado. También ofrecen asesoramiento jurídico gratuito el Colegio de Abogados de Singapur, la Asociación de Abogadas de Singapur y otras organizaciones voluntarias de beneficencia a fin de evitar que no se emprendan acciones legales por falta de medios.

19. En cada ministerio hay cauces oficiales para seguir y vigilar las denuncias y los comentarios al respecto. Hasta el momento no hay indicios de que sean insuficientes las vías que existen para que las mujeres denuncien actos de discriminación.

⁵ Para más información sobre el Código de Conducta véase www.ahc.gov.sg/aboutus/values.htm#Code.

⁶ <http://app1.mcy.s.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/CEDAWReports.aspx>.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 7 de la lista

20. La práctica de la ley de la *sharia* en Singapur es progresiva, y tiene en cuenta la evolución de los contextos y las normas sociales. El Comité Jurídico (“de Fetuas”) del Consejo Religioso Islámico debate periódicamente cuestiones de derecho islámico y recomienda medidas para hacer frente a los cambios, en consonancia con los principios islámicos y la filosofía del derecho. El Gobierno de Singapur se complace en anunciar un hito importante en el desarrollo continuo de la *sharia* en relación con los derechos de propiedad en Singapur. El Comité de Fetuas del Consejo emitió nuevas fetuas sobre la tenencia conjunta y las designaciones del Fondo Central de Previsión (FCP) en 2008 y 2009, respectivamente, para armonizar la ley islámica con el derecho civil. En la actualidad, la nueva fetua sobre tenencia conjunta reconoce al cónyuge superviviente como propietario legal de los bienes conjuntos. Anteriormente, en un acuerdo de tenencia conjunta, el cónyuge superviviente solo podía actuar como administrador fiduciario de la parte correspondiente al cónyuge fallecido, que debía distribuirse entre los beneficiarios. La nueva fetua sobre las designaciones del FCP reconoce ahora que cuando el titular musulmán de una cuenta hace una designación a favor de su esposa o hijos, dicha designación es considerada como una donación válida *inter vivos*. Las nuevas fetuas mejoran el bienestar de las mujeres y sus familias a cargo bajo la ley islámica que se aplica en Singapur.

21. La práctica de la ley de la *sharia* puede variar de un país a otro y el Consejo Religioso Islámico de Singapur observa estas variaciones y su evolución. Se han realizado estudios comparativos sobre la jurisprudencia y legislación de otros países, particularmente en materia de género y derecho de familia en el Islam. Para comprender la evolución de los papeles de los géneros y las tendencias conexas en Singapur y sus repercusiones en la comunidad musulmana, el Consejo Religioso Islámico celebró consultas, bajo los auspicios del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, con grupos de mujeres como la Asociación de Jóvenes Musulmanas de Singapur y la Asociación de Mujeres para la Acción y la Investigación (AWARE). Con las aportaciones realizadas en estas consultas se emprendieron iniciativas destinadas a aumentar el interés por las cuestiones de género y enriquecer los debates al respecto entre la comunidad musulmana de Singapur y otros países de mayoría musulmana.

22. La comunidad académica intercambió los resultados de sus investigaciones sobre jurisprudencia islámica comparada. En 2009 se publicó la 8ª Serie de Estudios Especiales del Consejo Religioso Islámico de Singapur, que incluía un artículo académico titulado “La construcción del género en el pensamiento jurídico islámico y estrategias para la reforma”, del profesor Ziba Mir-Hosseini. Posteriormente, se celebró en noviembre de 2009 un seminario titulado “La CEDAW y la mujer en el Islam”, como parte de la Serie sobre Cuestiones Islámicas y Contemporáneas del Consejo Religioso Islámico de Singapur⁷. Gracias a estas iniciativas, el Consejo pudo comprender mejor las diferentes estrategias de reforma de la ley islámica de la familia y sus aplicaciones en países como Malasia, Irán (República Islámica del) y Marruecos. Con el fin de sensibilizar en mayor medida a la comunidad musulmana local y aumentar los recursos para llevar a cabo estudios comparativos sobre la reforma y la aplicación de la ley islámica de la familia en otros países, el Consejo

⁷ El ponente del seminario fue el Profesor Adjunto Najibah Zin, de la Ahmad Ibrahim Kulliyah of Laws, Universidad Islámica Internacional de Malasia.

Religioso Islámico de Singapur ha diseñado también un módulo específico sobre el género y la Convención para los participantes en el Programa de Desarrollo Ejecutivo de los Asatizah (expertos religiosos) y ha colaborado con AWARE para celebrar, el 30 de octubre de 2010, un taller sobre la Convención destinado a los líderes religiosos.

Mecanismo nacional para el adelanto de la mujer

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 8 de la lista

23. Como mecanismo nacional para el adelanto de la mujer, la Oficina de la Mujer impulsa la igualdad de género principalmente a través del Comité Interministerial. La Oficina de la Mujer, que está integrada actualmente por cuatro funcionarios dependientes del Director de Coordinación, observa la evolución de la situación y cumple una función de coordinación. Con el fin de garantizar la elaboración y la aplicación efectiva de políticas de igualdad de género, no solo la Oficina de la Mujer, sino también todos los organismos gubernamentales representados en el Comité Interministerial aportan la autoridad política, los recursos humanos y financieros y la capacidad necesaria. Esta complementariedad está en consonancia con el compromiso del Gobierno de que todos los niveles de la administración pública se ocupen de la política de igualdad entre los géneros y de aplicar la Convención a nivel nacional. En el párrafo 2 de nuestra respuesta al párrafo 1 de la lista de cuestiones se enumeran los 16 organismos representados en el Comité Interministerial.

24. El marco del Comité Interministerial responde a un enfoque multidisciplinario e integrado. Cualquier caso de discriminación contra la mujer puede someterse al organismo competente para que lo examine a la luz de las leyes y reglamentos pertinentes. Ante prácticas discriminatorias, el Gobierno no dudaría en adoptar las medidas necesarias para corregir la situación. Este enfoque que se aplica al conjunto de la administración pública ha resultado muy útil en Singapur. Muchos de los avances importantes citados en nuestro cuarto informe se lograron gracias a la labor de los organismos representados en el Comité Interministerial.

Medidas especiales de carácter temporal (artículo 4, párrafo 1)

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 9 de la lista

25. En Singapur no se considera que las mujeres sean un grupo desfavorecido o marginado que requiera atención especial. Nuestro enfoque de la igualdad de género se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres según sus méritos. Incluso sin medidas especiales, las mujeres de Singapur han realizado progresos más rápidos y significativos en las últimas décadas y han podido participar plenamente y en pie de igualdad en todas las esferas de la vida y a todos los niveles. Sin embargo, reconocemos que existen algunos ámbitos, como el empleo, en que el Gobierno puede favorecer aún más el adelanto de la mujer a través de iniciativas diversas.

26. Para alentar a las mujeres a participar y permanecer en el mundo laboral, la estrategia de Singapur consiste en mejorar el perfil educativo y las competencias de las mujeres, proporcionar asistencia para el empleo y la formación, y ayudar a las mujeres a encontrar un mayor equilibrio entre su vida profesional y su vida familiar, con medidas para promover la conciliación entre ambas y la flexibilidad laboral. El

esfuerzo conjunto de los interlocutores tripartitos (Gobierno, organizaciones patronales y sindicatos) ha logrado que cada vez más empresas adopten estrategias de conciliación de la vida laboral y personal a fin de atraer y mantener en sus empleos a mujeres que de otra forma abandonarían la fuerza de trabajo. Así pues, hemos presenciado un aumento significativo de la tasa de empleo de las mujeres residentes en el principal intervalo de edad laboral, de los 25 a los 54 años, que ha pasado del 61,1% en 1999 al 71,7% en 2010.

27. El Gobierno de Singapur ofrece a todos los niños y niñas igual acceso a una educación de calidad. En 2003 aprobó la Ley de enseñanza obligatoria⁸ que establece la obligatoriedad de los seis primeros años de educación primaria. Singapur ha logrado una alta tasa de alfabetización entre las mujeres (el 93,8% en 2010), que también cuentan ya con una buena representación en todos los niveles del sector educativo: casi tres cuartas partes de los docentes de las escuelas son mujeres, al igual que dos tercios de los vicedirectores y directores, uno de los dos ministros principales de educación y la Secretaria Permanente, la Segunda Secretaria Permanente y la Directora General del Ministerio de Educación.

28. Igualmente, las mujeres están bien representadas en la función pública, donde constituyen el 56% de los funcionarios y el 59% de los funcionarios comprendidos en la División I y la Escala Superior, las dos categorías máximas de la administración pública. En la actualidad, son mujeres 6 de los 22 Secretarios Permanentes, y 8 de los 29 Vicesecretarios.

29. Las mujeres están progresando y ocupando puestos importantes. El 30 de julio de 2007, una singapurense, Noeleen Heyzer, se convirtió en la primera Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico. En el poder judicial, las mujeres representaban en 2010 el 51,3% y el 16,7% de los magistrados de los Tribunales de Primera Instancia⁹ y el Tribunal Supremo¹⁰, respectivamente, lo que supuso un aumento respecto del 44,1% y el 11,8%, respectivamente, de 2000.

30. Cada vez son más las mujeres de Singapur que participan activamente en trabajos comunitarios. El número de mujeres dirigentes de base aumentó un 81%, al pasar de 7.079 en 2000 a 12.112 en 2009. La cifra de mujeres en cargos presidenciales de organizaciones de base se incrementó de 104 en 2000 a 412 en 2010. La participación femenina en los Comités Ejecutivos de Mujeres pasó de 1.296 en 1995 a 2.324 en 2010. La composición de los Comités se ha diversificado e incluye a las mujeres jóvenes, amas de casa, profesionales en activo y empresarias. Se alienta a las mujeres de todos los sectores de la sociedad a unirse a las organizaciones de base y ocupar posiciones de liderazgo. Existen cursos de formación en liderazgo para dirigentes de este nivel de ambos sexos.

31. Singapur busca activa e incesantemente a mujeres que puedan ser parlamentarias, aunque resulta difícil convencerlas debido a su deseo de privacidad. Pero estamos haciendo progresos: según datos recabados por la Unión Interparlamentaria, al 3 de marzo de 2011, Singapur ocupaba el puesto 43 entre 186

⁸ Se puede consultar la Ley en http://statutes.agc.gov.sg/non_version/cgi-bin/cgi_retrieve.pl?actno=REVED-51&doctitle=COMPULSORY%20EDUCATION%20ACT.

⁹ A finales de 2000, 30 de los 68 magistrados eran mujeres, y a finales de 2010, 39 de los 76 magistrados eran mujeres.

¹⁰ A finales de 2000, 2 de los 17 magistrados eran mujeres, y a finales de 2010, 3 de los 18 magistrados eran mujeres.

países en cuanto al porcentaje de mujeres en la Cámara Baja o la Cámara Única. Con un 23,4%, las parlamentarias de Singapur sobrepasan actualmente el promedio mundial de la Unión Interparlamentaria, situado en el 19,2% (ambas cámaras combinadas).

32. Singapur seguirá tratando de lograr la participación de las partes interesadas y buscando asociaciones de colaboración para aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, a todos los niveles y en todos los ámbitos.

Estereotipos discriminatorios

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 10 de la lista

33. Las campañas, los programas y las actividades de sensibilización han contribuido a eliminar progresivamente los estereotipos tradicionales sobre el papel y las responsabilidades de las mujeres. El estereotipo de la mujer como simple ama de casa ha cambiado. En 2010, el 68,4% de las mujeres de Singapur¹¹ formaban parte de la población activa, frente al 58,6% en 1999. Es significativo que el Gobierno, con efecto a partir del año fiscal 2010, haya autorizado a las contribuyentes a desgravar 2.000 dólares si su cónyuge reúne los mismos requisitos que permiten la actual desgravación por esposa, concedida a los contribuyentes varones que mantienen a su mujer, con sujeción al umbral de ingresos aplicable a los familiares a cargo. La ampliación de la “desgravación por esposa” a “desgravación por cónyuge” reconoce el creciente número de hogares de Singapur en que la mujer es el sostén económico y tiene por objeto apoyar a estas mujeres trabajadoras. Las mujeres han hecho grandes avances en la esfera educativa y están bien representadas en ámbitos tradicionalmente dominados por varones, como se explica en el párrafo 10.19 de nuestro cuarto informe. El pasado año se concedió por primera vez a una mujer la Beca en el Extranjero de las Fuerzas Armadas de Singapur. En el Informe sobre Desarrollo Humano 2009 de las Naciones Unidas, Singapur ocupaba el puesto 16º entre 182 países en cuanto al índice de empoderamiento de la mujer.

34. El Gobierno reconoce que los roles tradicionales del padre y la madre cambian con la evolución de la sociedad. Mediante el movimiento nacional de padres “Papás de por vida”, que promueve una mayor presencia de los padres en la vida de sus hijos, se están haciendo esfuerzos concertados para favorecer la responsabilidad parental compartida. De la Encuesta de Percepción Pública de la Paternidad en Singapur (2009) se desprende que los padres singapurenses necesitan y desean ejercer más activamente su paternidad; según el mismo estudio, el 96% de los hombres encuestados se sentían muy comprometidos con su papel de padres. En la Encuesta de Concienciación Pública sobre las iniciativas “Papás de por vida” realizada en octubre de 2010, el 90% de los padres que habían oído hablar del movimiento respondió que les había hecho plantearse cómo ser mejores padres en el futuro y el 87% señaló que el movimiento les había hecho tomar medidas para ser mejores padres. El 89% de los encuestados que conocían el movimiento eran más conscientes de la importancia del padre en la vida de los hijos.

35. Para el sector privado, la Alianza Tripartita para las Prácticas de Empleo Justas (TAFEP) sigue promoviendo la difusión de las prácticas justas de empleo, como la no discriminación por motivos de género, entre los empleadores (de los sectores

¹¹ Población de mujeres residentes de entre 25 y 64 años.

público y privado) y la opinión pública. La Alianza proporciona diversos servicios, herramientas y recursos para ayudar a las organizaciones a aplicar prácticas de empleo justas y cumplir la legislación laboral. Hasta la fecha, más de 10.000 personas han recibido capacitación y asistido a reuniones informativas. La Alianza ha puesto en marcha tres recursos electrónicos, a saber, el aprendizaje electrónico sobre las “Directrices tripartitas relativas a las prácticas justas de empleo” y el “Proceso justo de contratación y selección” y un instrumento electrónico de autoevaluación sobre las prácticas justas de empleo. La Alianza también anima a los ciudadanos a que le comuniquen sus experiencias de discriminación y brinda asesoramiento y asistencia a quienes han sufrido discriminación en el lugar de trabajo.

Violencia contra la mujer

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 11 de la lista

36. Sobre la incidencia de la violencia contra la mujer se recaba una amplia variedad de datos cualitativos y cuantitativos. Entre los actos de violencia cabe mencionar el atentado al pudor, la violación y la violencia doméstica. Las estadísticas sobre los delitos de violación y atentado al pudor figuran en el anexo 2.

37. El aumento del número de casos de violación se debe a los actos perpetrados por conocidos de las víctimas. Las violaciones incluyen el estupro (relaciones sexuales consentidas con menores), violaciones en citas y violaciones de personas que se encuentran bajo los efectos del alcohol. Los casos de atentado al pudor fueron cometidos generalmente por desconocidos, y en lugares públicos cerrados, como en ascensores o a su entrada, en escaleras o rellanos, en vestíbulos o en los pasillos. Desde la reforma del Código Penal en 2008 no se han registrado violaciones conyugales¹², si bien, en 2008 y 2009, se produjeron sendos casos de violación por exmaridos.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 12 de la lista

38. Los incidentes de violencia de género denunciados se produjeron por lo general como resultado de diversos tipos de disputas, por ejemplo familiares. Como se ha explicado en nuestra respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones, las personas condenadas por violación eran sobretodo individuos conocidos de las víctimas, mientras que quienes cometieron atentados contra el pudor eran normalmente desconocidos. Entre 2007 y 2010 se produjeron dos asesinatos de mujeres a manos de sus maridos o exmaridos.

39. La Sección 359 del Código de Procedimiento Penal de 2010 concede facultades a los tribunales para ordenar a la persona condenada por un delito a pagar una indemnización a la persona perjudicada, pero esta orden no afectará al derecho de la víctima a emprender acciones civiles contra el autor del delito. Desde enero de 2011, fecha en que entró en vigor el Código de Procedimiento Penal de 2010, el Tribunal ha ordenado a un marido que había infringido una orden de protección personal a que indemnizara a su mujer por las lesiones sufridas.

40. La legislación vigente en Singapur tipifica como delitos los actos de violencia contra las mujeres y permite que las autoridades competentes adopten las medidas

¹² Para más información, véanse los párrafos 16.11 a 16.14 del cuarto informe.

necesarias para proteger a todos los grupos vulnerables. En el anexo 1 figura más información sobre la legislación destinada a proteger a las mujeres contra la violencia, en particular la Carta de la Mujer, el Código Penal y la Ley de Capacidad Mental. Además, existen disposiciones específicas que tipifican como delito la explotación sexual de menores y personas con discapacidad mental. El Tribunal tendrá en cuenta la edad de las víctimas al dictar sentencia, por ejemplo, en el caso de mujeres de edad avanzada.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 13 de la lista

41. La policía ha recibido muy pocas denuncias de violación conyugal desde la reforma del Código Penal, y todas se han investigado a fondo. Los agentes de policía que se ocupan de estos casos tan delicados reciben adiestramiento en técnicas especializadas de interrogatorio para proporcionar una mejor atención a las víctimas. Se han tomado las medidas adecuadas contra los autores en función de los hechos, como el incumplimiento de una orden de protección personal. Hasta la fecha, ningún caso ha requerido el procesamiento por un delito de violación conyugal.

42. Para que la reforma del Código Penal logre los efectos deseados en la práctica, las mujeres casadas deben estar plenamente informadas de cómo pueden acogerse a las medidas de protección reforzada. La clave para ello es la educación pública y los servicios de orientación. Los derechos de los miembros de una familia a recibir protección contra la violencia familiar, incluidos los abusos sexuales por parte del cónyuge, y las vías para conseguir ayuda están actualmente recogidos en la Carta de la Mujer y cuentan con la adhesión de un amplio espectro de redes de apoyo a la víctimas de la violencia familiar y programas de educación pública, tal como se explica en los párrafos 24.12 a 24.16 de nuestro cuarto informe. En los párrafos 15.7 a 15.15 del mismo informe se exponen los distintos cauces por los que las mujeres piden obtener asesoramiento jurídico.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 14 de la lista

43. Entre 2004 y 2010, un total de 7.447 personas se acogieron al programa de orientación obligatoria. El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes vigila la tasa de reincidencia de los perpetradores que han pasado por el programa de orientación obligatoria, comprobando si han infringido alguna orden de protección personal en el año siguiente a la finalización del programa. Entre 2006 y 2009, la tasa de reincidencia fue inferior al 2%.

44. Además de vigilar la tasa anual de reincidencia, en 2005 se llevó a cabo un estudio cualitativo sobre la eficacia del programa obligatorio de orientación en el que participaron 30 víctimas y 31 perpetradores. El estudio puso de manifiesto que la mayoría de las víctimas y los perpetradores experimentaban cambios positivos después del programa, ya que el 90% de los segundos y el 60% de las primeras señalaron que tras el programa no se habían producido comportamientos violentos. Asimismo, la mayoría de los perpetradores mostraron buena conducta y pusieron en práctica los conocimientos y competencias adquiridos durante el programa. Siete de cada 10 víctimas afirmaron que su vida había mejorado y que habían aprendido estrategias de seguridad para protegerse de la violencia. El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes sigue supervisando y evaluando el programa y colabora estrechamente con los organismos de servicios sociales que ejecutan el programa en la comunidad.

Trata de personas y explotación de la prostitución

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 15 de la lista

45. Singapur está considerando la posibilidad de ratificar 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. Actualmente Singapur aplica como definición de trabajo la misma definición de “trata de personas” que figura en el Protocolo. Para asegurarse de que todos los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley que trabajan en primera línea estén al tanto de los indicios y la definición de la trata, la Fuerza de Policía de Singapur ha elaborado una tarjeta sobre la trata de personas, que contiene los elementos principales que definen la trata, a saber, la acción, los medios, los fines y el consentimiento como figuran en el Protocolo.

46. Singapur adopta un enfoque interinstitucional coordinado para hacer cumplir las leyes de lucha contra la trata de personas. Nuestras medidas jurídicas y políticas contra dicha trata se examinan continuamente para tener en cuenta los cambios registrados en el panorama general y la dinámica de la delincuencia en Singapur. En marzo de 2011 se estableció un Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Trata de Personas para, entre otras cosas, examinar y determinar las esferas que debían mejorarse en el sistema vigente. Además de centrarse en la prevención mediante la identificación proactiva de las posibles víctimas de la trata, el enjuiciamiento de los responsables¹³ y la protección de las víctimas, el Gobierno de Singapur ha decidido fortalecer las medidas anticipadas, lo que implicaría trabajar con las partes interesadas a fin de combatir las redes de trata que operan en los países de origen. Al reconocer que Singapur es una ciudad-Estado atractiva y abierta que registra una elevada actividad de entrada y salida de personas, el Gobierno ha recabado la participación de diversas embajadas, fuerzas de policía extranjeras y ONG para combatir la trata de seres humanos, así como el tráfico clandestino de personas.

47. Recientemente se han enmendado dos instrumentos legislativos fundamentales que protegen contra la trata de personas, a saber, el Código de Procedimiento Penal y la Ley sobre los niños y los jóvenes. El anexo 1 contiene más información sobre las enmiendas.

48. Las víctimas de la trata no están sujetas a la deportación ni al regreso forzado, ni tampoco se les acusa por los delitos cometidos como resultado directo de ser víctimas de la trata. Como se mencionó en la respuesta de Singapur al párrafo 10 de la lista de cuestiones y preguntas de 2007 planteadas por el Comité respecto de nuestro tercer informe, el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes tiene estrechas relaciones de trabajo con ONG que administran albergues y prestan servicios en el marco del Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica. Mediante dicha red, el Ministerio ha establecido protocolos claros sobre la forma de gestionar los casos y la manera en que puede remitirse a las víctimas de la trata a diversos puntos de ayuda, por ejemplo asistencia jurídica, médica y psicológica. Existen albergues para las víctimas adultas de la trata, donde los

¹³ Singapur cuenta con un régimen amplio de leyes férreas y recursos específicos de aplicación de la ley encaminados a proteger a los menores y a las mujeres contra la trata. Nuestras leyes fundamentales de lucha contra la trata están consagradas en el Código Penal, la Ley sobre los niños y los jóvenes y la Carta de la Mujer. En el artículo 6 de la Parte II de nuestro cuarto informe se presentan ejemplos de nuestras leyes que protegen a las mujeres y a los niños contra todas las formas de trata y prostitución.

hombres y las mujeres pueden alejarse por separado. Si las víctimas expresan su deseo de regresar a su hogar, Singapur facilita su retorno y trabaja en estrecha colaboración con los países de origen.

49. El Servicio de Protección del Menor del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes tiene protocolos para velar por que se cubran las necesidades de los niños víctimas de la trata. Cuando se sospecha que un niño extranjero es víctima de la trata, el Servicio de Protección del Menor puede trasladarlo a un lugar seguro en virtud de la sección 16 de la Ley sobre los niños y los jóvenes, mientras la policía inicia la investigación. Se informa a la Embajada del país de origen del niño y se proporciona acogimiento residencial a las víctimas mientras se lleva a cabo la investigación, y se presta atención médica al niño si es necesario. El Servicio de Protección del Menor colabora con los organismos pertinentes, en consulta con la Embajada, para organizar el regreso del niño a su país. Si no existe ningún organismo gubernamental que se encargue del asunto, el Servicio trabajará con una ONG apropiada o con el Servicio Social Internacional para velar por que el niño sea devuelto a un entorno seguro de atención y que el niño y su familia cuenten con servicios de apoyo.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 16 de la lista

50. Los responsables de la trata de personas han sido acusados de múltiples delitos y castigados con penas de reclusión de distinta duración y multas, según las circunstancias del caso. En la respuesta al párrafo 12 de la lista de cuestiones y preguntas de 2007 planteadas por el Comité sobre nuestro tercer informe se presenta información detallada sobre los casos corroborados en 2004. Entre 2005 y 2007 no hubo casos corroborados de trata y entre 2008 y 2010 hubo nueve casos en los que se dieron todos los elementos que definen la trata de personas, con el consiguiente enjuiciamiento de los responsables. Los culpables de los dos casos ocurridos en 2008 fueron condenados a diversas penas, a saber, penas de prisión de entre 3 y 12 meses, multas (17.000 dólares) o ambas. Los culpables de los dos casos registrados en 2009 fueron castigados con penas de prisión de entre 9 semanas y 19 meses, y uno de ellos también fue condenado a pagar una multa de 20.000 dólares singapurenses. Los culpables de los cinco casos ocurridos en 2010 fueron condenados a penas que iban desde multas de entre 1.000 y 20.000 dólares singapurenses hasta penas de prisión de entre 4 y 10 meses, o ambas.

51. Las víctimas de la trata recibieron protección apropiada y suficiente, incluida la opción de alojarse en hogares de albergue para evitar que sufrieran más daños y se les prestaban todos los servicios necesarios, como comidas, atención médica y orientación. Al finalizar cada caso, la policía hizo arreglos con las embajadas respectivas para garantizar el regreso seguro de la víctima a su país de origen.

52. La policía de Singapur mantiene datos relativos a todos los casos denunciados, incluidos datos desglosados por sexos. Hasta ahora, todos los casos en que las víctimas han sido objeto de trata con fines de explotación sexual han sido de mujeres. Esta información permite al Gobierno tener una noción general de la situación de la trata en Singapur y también se analiza y se utiliza como base para los exámenes periódicos de las políticas. El Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Trata de Personas establecido en marzo de 2011 se centrará en el examen de la situación en Singapur, incluida la forma en que se recopilan y se vigilan los datos.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 17 de la lista

53. De acuerdo con el protocolo estándar, se investigaron a fondo los 28 casos de presunta prostitución forzada e importación de mujeres mediante engaño. En la mayoría de los casos comunicados, se descubrió que los desacuerdos personales o los desacuerdos sobre las modalidades laborales convenidas, incluidas las comisiones y la remuneración, habían sido el motivo de los casos comunicados a las autoridades. La investigación finalmente reveló que las supuestas víctimas conocían las modalidades laborales y habían participado en ellas voluntariamente. En ninguno de los casos se corroboró la denuncia.

54. Las estrictas medidas de aplicación de la ley que ha adoptado el Gobierno de Singapur contra la inmigración ilegal se divulgan ampliamente mediante los debates parlamentarios, los medios de difusión y diversas actividades de educación para concienciar a la opinión pública sobre la trata de personas y disuadir a los que aspiren a cometer actos de trata y tráfico clandestino de personas. Los organismos competentes, que incluyen entre otros al Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, también colabora estrechamente en iniciativas como sesiones de capacitación, talleres, programas y charlas de concienciación sobre los delitos para dar a conocer las recientes enmiendas del Código Penal que aumentaron la protección de los jóvenes contra la explotación sexual comercial. El programa policíaco de televisión *Crimewatch* es otro medio que la policía emplea para difundir mensajes de prevención del delito. Los programas de la televisión local como *Get Real!*, que presentan asuntos de actualidad en Singapur, también dan información sobre el tema. El Equipo de Tareas Interinstitucional sobre la Trata de Personas recientemente creado (que se menciona por primera vez en la respuesta al párrafo 15 de la lista de cuestiones), coordinará, como parte de su labor, la cooperación de Singapur con las embajadas extranjeras, las ONG y los medios de difusión para sensibilizar acerca de la trata de personas. El Equipo de Tareas preparará y coordinará campañas de información pública con ese objetivo.

55. Singapur también participa en la Campaña Regional de Educación contra la Utilización de Niños en el Turismo Sexual, iniciativa que lleva a cabo ChildWise entre los Estados miembros de la ASEAN y Australia. Más recientemente, la campaña se ha centrado en animar a los turistas honrados a que informen de los presuntos casos de utilización de niños en el turismo sexual por nacionales de sus países en el extranjero. La información obtenida por ChildWise, incluida la del teléfono de emergencia de la Fuerza de Policía de Singapur, se distribuyó para fomentar la denuncia de casos de utilización de niños en el turismo sexual. Dado que la trata de niños y la trata de mujeres con fines de explotación sexual están estrechamente vinculadas, esas campañas han ayudado a concienciar a un público más amplio sobre la trata con fines sexuales.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 18 de la lista

56. A pesar de una vigilancia continua, hasta la fecha la policía no ha recibido ninguna información ni ha encontrado pruebas de que ciudadanos o residentes permanentes de Singapur participen en la utilización de niños en el turismo sexual en el extranjero desde que se enmendara el Código Penal en 2010. La policía toma muy en serio esos delitos y se mantiene alerta ante cualquier indicio de ese tipo de actividad. Se investigará a fondo toda pista o prueba que se descubra en relación con

dichas actividades. Una persona acusada en Singapur de, entre otras cosas, realizar u organizar excursiones fuera de Singapur para mantener relaciones sexuales comerciales con menores de 18 años de edad que sea declarada culpable de organizar dichas excursiones o de facilitarlas puede ser sancionada con una pena de hasta 10 años de prisión o una multa, o ambas.

57. La policía también colabora con sus homólogos extranjeros y las embajadas respecto de todas las pistas posibles para facilitar las investigaciones. El éxito depende en gran medida del nivel de cooperación y coordinación, que no siempre está bajo el control de Singapur. El Equipo de Tareas Interinstitucional recientemente creado examinará también la utilización de niños en el turismo sexual como parte de los esfuerzos de Singapur para combatir la trata de personas de manera holística.

Participación en la vida política y pública

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 19 de la lista

58. En nuestra respuesta al párrafo 9 de la lista de cuestiones se expone el enfoque de Singapur respecto de la igualdad de género y nuestras iniciativas encaminadas a fomentar la participación de la mujer en la vida política y pública y en la adopción de decisiones en todos los niveles y ámbitos, incluido el empleo, la educación, la vida política y pública, y el poder judicial. El Gobierno de Singapur alienta encarecidamente a participar activamente en la vida política y pública a todas las mujeres, incluidas las que pertenecen a grupos minoritarios y las mujeres con discapacidad. En nuestra respuesta al párrafo 24 de la lista de cuestiones se indican las medidas adoptadas para proteger los derechos de empleo de las mujeres pertenecientes a grupos étnicos minoritarios, y en la respuesta al párrafo 29 las medidas adoptadas para proteger y promover los derechos de las mujeres con discapacidad y eliminar la discriminación contra ellas.

59. La proporción de empleadoras ha ido en aumento, pasando del 16,8% en 1999 al 25,3%¹⁴ en 2010. El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur puso en marcha oficialmente el foro *BoardAgender* el 9 de marzo de 2011, para fortalecer la representación de las mujeres en los cargos de adopción de decisiones. *BoardAgender* es un foro virtual que tiene como objetivo aumentar la concienciación sobre los beneficios de la diversidad de género en los altos niveles de gestión y alentar a más mujeres a que ocupen altos cargos de liderazgo en juntas directivas y comités. *BoardAgender* trabajará con el Centro de Gobernanza, Instituciones y Organizaciones de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Singapur para establecer el Índice de diversidad de las juntas directivas de Singapur, que hará un seguimiento periódico¹⁵ de la participación de las mujeres en las juntas directivas de las empresas. *BoardAgender* organizó charlas periódicas en 2010 para analizar temas relacionados con la participación de las mujeres en las juntas directivas. También inició la “Campaña de los 100 campeones” para reconocer a los líderes empresariales cuyas iniciativas individuales e institucionales apoyaban el equilibrio de género, la actividad empresarial y el acceso de las mujeres a los altos cargos directivos.

¹⁴ En junio de 2010, de los 104.400 empleadores de Singapur 26.400 eran mujeres, lo que equivale al 25,3% del total de empleadores. Ese porcentaje representa un aumento respecto del 20,1% registrado en 2003, cuando de un total de 94.951 empleadores 19.043 eran mujeres.

¹⁵ Para más información véase el sitio web <http://www.boardagender.org/singapore-nus-business-school-and-boardagender-track-gender-diversity-in-the-boardroom/>.

Empleo

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 20 de la lista

60. Si bien Singapur no tiene la intención de promulgar legislación sobre la igualdad de remuneración porque ello introduciría rigidez en el mercado laboral, estamos comprometidos con el principio de igual remuneración por igual trabajo. En los párrafos 11.1 a 11.3 de nuestro tercer informe se presenta información detallada sobre la ratificación por Singapur en mayo de 2002 del Convenio núm. 100 (1951) de la Organización Internacional del Trabajo sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y las medidas adoptadas para su cumplimiento. En noviembre de 2010, el 25% de los convenios colectivos de las empresas sindicadas dentro del foro tripartito (Congreso Nacional de Sindicatos, Federación Empresarial de Singapur y Federación Nacional de Empleados de Singapur, y Ministerio de Trabajo) incluía una cláusula sobre la igualdad de remuneración.

61. Singapur ha progresado en la solución del problema de la disparidad salarial entre hombres y mujeres. La mediana del ingreso mensual bruto de las mujeres empleadas a tiempo completo (en todos los sectores) era el 91,9% de la de los hombres en 2009, frente al 86% en 2006. La diferencia salarial varía según la edad y es menor en las cohortes más jóvenes de trabajadores. En 2009, la mediana del ingreso mensual bruto de las mujeres de entre 25 y 29 años de edad fue de hecho superior a la de los hombres, hasta un 24% más en los trabajos de ventas y servicios, un 7% en los puestos directivos y un 5% en los puestos profesionales. La estrategia de Singapur para reducir aún más la disparidad salarial ha sido ayudar a las mujeres a permanecer en la fuerza laboral o a regresar al trabajo cuando sus hijos sean mayores. En el Informe sobre la fuerza laboral de Singapur de 2010¹⁶ se presentan más datos al respecto. En el anexo 3 del presente documento figura la mediana de los sueldos mensuales básicos y brutos de determinadas ocupaciones en todos los sectores desglosados por sexos hasta junio de 2009, según la Encuesta de sueldos por ocupaciones.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 21 de la lista

62. El Gobierno de Singapur apoya las iniciativas favorables a la familia para que las mujeres y los hombres puedan compartir las responsabilidades familiares al tiempo que contribuyen plenamente en el trabajo. Estas incluyen el fondo denominado “Work-Life Works (WoW!) Fund” y el plan “Flexi-Works!”, que ayudan a los empleadores a poner en marcha arreglos laborales flexibles concediendo subvenciones de hasta 20.000 y 100.000 dólares por empresa, respectivamente. Hasta marzo de 2011 se habían desembolsado 11,88 millones de dólares singapurenses en el marco del “WoW! Fund”. Más de 180 empresas han adoptado el plan “Flexi-Works!” y desde su inicio han contratado a 1.900 trabajadores (hasta febrero de 2010) con arreglos laborales flexibles. Dicho plan se ha prorrogado hasta diciembre de 2012.

63. En el Comité Tripartito sobre la estrategia de conciliación entre el trabajo y la vida personal participan el Gobierno, los empleadores de los sectores público y privado, los sindicatos y el sector de los recursos humanos para promover la

¹⁶ http://www.mom.gov.sg/Documents/statistics-publications/manpower-supply/report-labour-2010/mrsd_2010LabourForce.pdf

adopción de arreglos laborales flexibles por parte de los empleadores. El Comité considera que la armonía entre el trabajo y la vida privada no concierne solamente a las mujeres, por lo que presta especial atención a destacar, en la medida de lo posible, las experiencias de los hombres que logran dicha armonía o contribuyen a ella. Por ejemplo, el premio bienal de liderazgo en materia de trabajo y vida privada que se inició en 2008 y que honra a los líderes empresariales que han hecho importantes contribuciones a la armonía entre el trabajo y la vida personal de los empleados, ha recaído en hombres en dos de sus cuatro ediciones en 2008 y 2010. El Comité también estableció un grupo de trabajo para rediseñar los puestos de trabajo a fin de que los empleados pudieran trabajar desde su casa. Esto ha sido posible gracias a la infraestructura avanzada y holística de la tecnología de la información y las comunicaciones que existe en Singapur. Con la red nacional de banda ancha ultrarrápida que se establecerá en 2012 será cada vez más viable que los empleados trabajen desde su casa. De este modo las empresas no solo pueden administrar mejor sus recursos humanos y reducir los gastos generales, como los de alquiler de oficinas y transporte, sino que también los trabajadores están en condiciones de disfrutar de una mayor armonía entre el trabajo y la vida privada.

64. Para animar a más empresas del sector privado a que favorezcan el equilibrio entre el trabajo y la vida privada de sus empleados, el Gobierno colabora estrechamente con la Alianza Patronal, que es una red de empresas dedicadas a promover la integración entre el trabajo y la vida personal. La Alianza trata de que más empleadores adopten diversas medidas para lograr la armonía entre ambas esferas de la vida. También ofrece a sus miembros recursos y consultas al respecto, y aboga por las mejores prácticas en diferentes sectores.

65. El Congreso Nacional de Sindicatos transmite un programa de una hora titulado “Live@Work”, en el que se dan consejos sobre la manera en que los empleados pueden equilibrar mejor sus múltiples funciones y administrar su tiempo con eficacia. También organiza el programa “Little Ones@Work”, que anima a los niños de los empleados participantes a que acompañen por un día a sus padres en sus respectivos lugares de trabajo. Asimismo, alienta a las empresas a que empiecen a realizar estas actividades incorporando talleres en el programa y financiando el 50% de los gastos reales efectuados, con un tope de 500 dólares por empresa.

66. Gracias a estas actividades de promoción, los padres que trabajan son cada vez más conscientes de las opciones disponibles en el lugar de trabajo para lograr la armonía entre el trabajo y la vida privada. El Gobierno también fomenta el reparto de las obligaciones parentales por conducto del movimiento “Papás de por vida” (como se mencionó en la respuesta al párrafo 10 de la lista de cuestiones). Uno de sus programas, denominado “Fathers@Schools”, alienta a los padres a participar más activamente en la vida escolar de sus hijos. El Gobierno también trabaja en estrecha colaboración con los asociados comunitarios para ejecutar programas de atención parental para parejas sobre los roles de género y las expectativas en el matrimonio.

67. La Administración Pública de Singapur también ha adoptado medidas para que los programas de equilibrio entre el trabajo y la vida privada se destinen tanto a los hombres como a las mujeres. Anteriormente, solo las funcionarias casadas tenían derecho a licencia sin justificante con sueldo completo para cuidar a un hijo enfermo, pero esta prestación se hizo extensiva a los funcionarios de sexo masculino en 2002. Del mismo modo, si bien antes solo las funcionarias permanentes casadas y

con hijos tenían derecho a elegir el régimen de empleo a jornada parcial, a partir de 2003 el régimen se amplió a los funcionarios de sexo masculino. Todas las políticas adoptadas posteriormente, como los horarios de trabajo escalonados, el teletrabajo y la licencia sin sueldo de los funcionarios públicos para el cuidado de los bebés, se aplican igualmente a hombres y mujeres.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 22 de la lista

68. Las disposiciones enunciadas en el Código Penal y la Ley sobre delitos varios (contra el orden y la tranquilidad públicos) pueden utilizarse para enjuiciar a quienes cometen acoso sexual, cuando los hechos corresponden a la definición de ese delito. El número de casos de atentado al pudor, delito tipificado en el Código Penal, se indica en nuestra respuesta al párrafo 11 de la lista de cuestiones. Entre enero y marzo de 2011 se registraron 31 casos de atentado al pudor y 2 casos de insulto al pudor de una mujer en el lugar de trabajo.

69. La policía investigará todas las denuncias y quejas de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los agentes de policía están adiestrados para ser sensibles al trauma de la víctima, y se han establecido directrices específicas para ayudar a paliar el sufrimiento de las víctimas. Se enjuiciará a los responsables de los casos corroborados y las víctimas serán remitidas a los servicios de orientación para que reciban más ayuda.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 23 de la lista

70. El Primer Ministro de Singapur, Lee Hsien Loong, puso en marcha el Plan General de Educación y Capacitación Permanente en febrero de 2008. En el marco de dicho Plan, el Gobierno establecerá nuevos centros de educación y capacitación permanente y ampliará los que ya existen en las esferas de creciente importancia, como la industria aeroespacial, las profesiones paramédicas y los medios de comunicación digitales. También se estableció el nuevo Instituto de Educación para Adultos con miras a desarrollar la capacidad de los docentes y realizar investigaciones aplicadas sobre la formación de adultos. El Gobierno gasta alrededor de 200 millones de dólares singapurenses al año (el 0,1% del PIB) en formar a los trabajadores adultos y, solo en gastos periódicos, prevé invertir, 400 millones por año en educación y capacitación permanente.

71. La Autoridad de Desarrollo de la Fuerza Laboral cuenta ya con 50 centros de educación y capacitación permanente y unos 500 formadores acreditados (incluidos los centros de educación y capacitación permanente) que imparten formación sobre las calificaciones profesionales de la fuerza de trabajo. A medida que el sistema crece, también mejora la calidad de los formadores y de los programas sobre calificaciones profesionales de la fuerza de trabajo. A partir del 1 de abril de 2011 se establecieron requisitos obligatorios de titulación para los docentes, asesores y elaboradores de planes de estudios contratados por los formadores de los programas sobre calificaciones profesionales de la fuerza de trabajo. Se está adoptando un enfoque sectorial para ayudar a los distintos ramos a resolver sus dificultades particulares de su fuerza laboral. Estas iniciativas harán que mejore más el sistema de educación y capacitación permanente y fomentarán una cultura de aprendizaje continuo entre los trabajadores, tanto hombres como mujeres.

72. Hasta finales de diciembre de 2010, la Autoridad de Desarrollo de la Fuerza Laboral había elaborado 26 marcos de calificaciones profesionales de la fuerza de

trabajo que ofrecían cursos prácticos de capacitación basados en la adquisición de competencias en diversos sectores. En 2010, más de 270.000 trabajadores recibieron formación gracias al sistema de calificaciones profesionales de la fuerza de trabajo, de los cuales aproximadamente la mitad eran mujeres.

73. Los centros de educación y capacitación permanente están abiertos a todos. El sistema de educación y capacitación permanente, cuyo objetivo es preparar a los trabajadores para desempeñar un nuevo trabajo, cambiar de profesión o aumentar sus conocimientos especializados, se mantiene asequible y accesible para todos, independientemente del género. Si bien tradicionalmente el sistema ha proporcionado un fuerte apoyo a los trabajadores de las categorías inferiores, su ámbito se está ampliando para incluir a los profesionales, gerentes, ejecutivos y técnicos.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 24 de la lista

74. La Constitución de Singapur contiene disposiciones específicas para la protección de las minorías étnicas y religiosas, e impone al Gobierno la responsabilidad de velar por los intereses de esas minorías. Los principios básicos del reconocimiento de los méritos personales, el gobierno laico y la sociedad multirracial garantizan que el Gobierno adopte un enfoque imparcial hacia todas las comunidades.

75. Singapur no tolera la discriminación en ninguna de sus formas, incluida la discriminación contra las mujeres de las minorías étnicas en el lugar de trabajo. Hemos adoptado un enfoque tripartito de promoción y educación (en el que participan los empresarios, los sindicatos y el Gobierno) para impartir a los empleadores orientación en materia de prácticas justas y responsables. Este planteamiento ha resultado más eficaz que un régimen legislativo que podría introducir rigidez sin resolver el problema fundamental de la concienciación ni facilitar la adopción de prácticas de empleo justas y responsables.

76. Desde 2006, la TAFEP ha estado promoviendo la adopción de prácticas de empleo justas (es decir, no discriminatorias) y responsables entre los empleadores, los empleados y el público en general. En los párrafos 11.2 y 11.3 de nuestro cuarto informe se presenta información detallada sobre la labor de la TAFEP. Un principio fundamental de las directrices de la TAFEP es que los empleadores deben “contratar y seleccionar a los empleados sobre la base de sus méritos (como conocimientos especializados, experiencia o capacidad para realizar el trabajo) e independientemente de su edad, raza, género, religión, situación familiar y discapacidad”. Las directrices también prohíben que en los anuncios de empleo se especifique la raza como requisito para la solicitud. En consonancia con esas directrices, el formulario de solicitud de empleo de la administración pública no tiene campos de datos para raza, religión, género, estado civil y título. Los candidatos son seleccionados sobre la base de los méritos individuales pertinentes al trabajo, como las aptitudes profesionales, la experiencia laboral y los conocimientos especializados.

77. Las diversas actividades de promoción de la TAFEP incluyen sesiones de capacitación, seminarios y conferencias, visitas sobre el terreno y servicios de asesoramiento. Además en abril de 2010 se celebró una conferencia sobre las prácticas justas en materia de empleo, donde participantes locales e internacionales examinaron las formas en que se podía aprovechar mejor el potencial económico de

las mujeres. La TAFEP ha logrado resultados significativos; la mayoría de los empleadores con quienes se puso en contacto debido a quejas por discriminación siguió sus consejos; hasta abril de 2011, más de 1.650 empleadores habían firmado el compromiso de aplicar prácticas equitativas de empleo; y las estadísticas revelan que solo el 0,2% de las mujeres económicamente inactivas de todos los grupos étnicos citó la discriminación (en todas sus formas, por ejemplo, la preferencia de los empleadores por trabajadores más jóvenes) como su razón principal para no trabajar¹⁷.

78. La legislación laboral de Singapur proporciona vías de recurso a los empleados que consideran que han sido despedidos injustamente, incluso por pertenecer a una minoría, y pueden apelar ante el Ministro de Trabajo para su readmisión. En los casos apropiados, cualquier persona puede invocar el artículo 12 de la Constitución de Singapur para solicitar una revisión judicial ante el Tribunal Supremo.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 25 de la lista

79. en nuestra respuesta al párrafo 30 de la lista de cuestiones se detallan las medidas legislativas que protegen a los empleados domésticos extranjeros. Estos empleados están protegidos por la Ley sobre el empleo de trabajadores extranjeros, que impone a los empleadores condiciones jurídicamente vinculantes en el permiso de trabajo que les obligan a velar por el bienestar de sus trabajadores domésticos extranjeros. Dichas condiciones incluyen disposiciones relativas a la seguridad personal, un alojamiento adecuado, el pago puntual del salario, y una alimentación y un descanso adecuados. En 2006 los órganos de acreditación de las agencias de colocación de empleados domésticos extranjeros introdujeron un contrato de trabajo estándar para dichos empleados, que prevé días de descanso, pero permite que los empleados elijan una compensación en lugar de un día libre. Ese tipo de contrato ofrece más flexibilidad para responder a las necesidades de ambas partes. El Ministerio de Trabajo, por su parte, ha alentado a los empleadores a que concedan días de descanso a los empleados domésticos extranjeros, y los que no les proporcionen descanso suficiente o incumplan cualquiera de las condiciones del permiso de trabajo serán castigados con una multa de hasta 5.000 dólares singapurenses, una pena de cárcel de un máximo de seis meses, o ambas. Quienes no paguen los salarios pueden ser obligados por los tribunales a efectuar el pago además de pagar la multa, cumplir la pena de cárcel, o ambas. En 2009 y 2010, ocho y siete empleadores, respectivamente, fueron enjuiciados por no pagar los salarios de sus empleados domésticos extranjeros.

80. La fianza de seguridad garantiza que los empleadores faciliten la repatriación en condiciones seguras¹⁸ y paguen puntualmente los salarios de los empleados domésticos extranjeros al final de su contrato. Las condiciones de la fianza de seguridad se enmendaron, con efecto a partir del 1 de enero de 2010, para eliminar la responsabilidad del empleador si el empleado infringía las obligaciones contraídas en virtud de su permiso de trabajo. En los casos en que el empleado se fugue, solo se perderá la mitad de la fianza de seguridad (2.500 de los 5.000 dólares), siempre y cuando el empleador haya hecho esfuerzos razonables para

¹⁷ Encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo para el Informe sobre la fuerza laboral de Singapur de 2010 (cuadro 92).

¹⁸ En el párrafo 11.43 de nuestro cuarto informe se presenta más información sobre la repatriación adecuada.

localizar al empleado. Por consiguiente, no hay motivo para que la fianza de seguridad impida la libertad de circulación de los empleados domésticos extranjeros o pueda ser utilizada por los empleadores para impedir dicha libertad.

81. Los empleados domésticos extranjeros están protegidos por las leyes penales generales de Singapur, como el Código Penal. Entre 2001 y 2009, 32 empleadores, sus cónyuges o familiares fueron encarcelados por haber abusado de sus empleados domésticos extranjeros. A los empleadores declarados culpables de abuso se les prohíbe permanentemente contratar a otro empleado doméstico extranjero y los que no adopten las medidas necesarias para garantizar su seguridad pueden ser acusados judicialmente de negligencia criminal. En 2009 y 2010, un total de cinco empleadores fueron enjuiciados por poner en peligro la vida de sus empleados.

82. Las denuncias presentadas por empleados domésticos extranjeros a causa de abusos físicos y sexuales por parte de los empleadores se remiten a la policía para que las investigue de conformidad con el Código Penal. Durante las investigaciones, los empleados se alojan en residencias o albergues administrados por organizaciones voluntarias de beneficencia, o en sus respectivas embajadas. Se proporciona orientación a las víctimas si es necesario.

83. Cuando los empleados domésticos extranjeros presentan denuncias por abusos, impago del salario y otros delitos, el Ministerio de Trabajo facilita un cambio temporal de empleador, que se puede efectuar sin el consentimiento del empleador denunciado, mientras duren las investigaciones y los procedimientos penales, durante los cuales los empleados pueden trabajar para otro empleador. Se hará todo lo posible para facilitar la presencia continua del empleado si este debe testificar. Los empleados tienen la opción de convertir su empleo temporal en permanente cuando concluya el caso. El número de casos corroborados de abusos contra empleados domésticos extranjeros tramitados por la policía disminuyó de 157 en 1997 a 60 en 2009, pese a que el número de empleados aumentó un 22,5% desde 2005.

84. Las agencias de colocación sirven de intermediarias entre los empleadores y los empleados domésticos extranjeros para su contratación. Singapur regula el funcionamiento de las agencias mediante el marco establecido en la Ley sobre las agencias de empleo, las normas de las agencias de empleo y requisitos administrativos, como los de la licencia de las agencias de empleo¹⁹. Los empleados domésticos extranjeros y los empleadores que tengan desacuerdos acerca de sus contratos pueden recurrir a la Asociación de Consumidores (CaseTrust) o a la Asociación de Agencias de Empleo (Singapur) para obtener servicios de mediación. El marco regulatorio de las agencias de empleo se enmendó, con efecto a partir del 1 de abril de 2011, para mejorar las prácticas de contratación y reducir al mínimo las malas prácticas en el sector.

85. Dado que Singapur es un país pequeño con poco territorio, se requieren mecanismos de control de la población para que el crecimiento demográfico sea sostenible. Teniendo esto en cuenta se establecieron pruebas obligatorias de embarazo y políticas de restricción del matrimonio para los titulares de permisos de trabajo de ambos sexos. Todos los titulares de un permiso de trabajo de ambos sexos, incluidos los empleados domésticos no extranjeros, están sujetos a esas

¹⁹ En los párrafos 11.49 a 11.53 de nuestro cuarto informe se presenta más información sobre la regulación de las agencias de empleo.

restricciones, cuando proceda. La prueba de embarazo también permite a las empleadas extranjeras saber si están embarazadas y si son aptas para el trabajo. Las solicitudes de los titulares de un permiso de trabajo para contraer matrimonio con singapurenses se evalúan caso por caso.

86. Los empleados domésticos extranjeros pueden presentar reclamaciones por diversos cauces, como el teléfono gratuito de ayuda establecido para ellos, que atienden funcionarios del Ministerio de Trabajo; formularios de comentarios, con sobre prepagado, que se entregan a todas las empleados en el curso de sensibilización sobre seguridad; entrevistas aleatorias realizadas por el Ministerio de Trabajo con empleados domésticos extranjeros que trabajan por primera vez en Singapur, durante los primeros meses de empleo; y visitas domiciliarias realizadas por funcionarios de dicho Ministerio. Esas entrevistas y visitas también permiten al Ministerio de Trabajo determinar si los empleados domésticos extranjeros se han adaptado al entorno laboral de Singapur.

Salud

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 26 de la lista

87. Singapur considera que la educación sobre la salud y los derechos sexuales y sobre la planificación familiar, están estrechamente relacionadas y deben inculcarse desde una edad temprana. El programa de educación sexual establecido en las escuelas se centra en el desarrollo holístico de la persona e incluye las dimensiones cognitivas, sociales, emocionales, físicas y morales de la sexualidad. Su objetivo es dotar a los jóvenes de los conocimientos y aptitudes necesarios para tomar decisiones responsables y fundadas en valores sobre la sexualidad. El programa se basa en la importancia de la familia y el respeto de los valores y creencias de las diferentes comunidades étnicas y religiosas. Los temas relacionados con la sexualidad también se tratan en asignaturas del programa académico de estudios, como la educación sanitaria en los grados superiores de la escuela primaria y ciencias y educación cívica y ética en la secundaria. Las prácticas sexuales sin riesgo, como el uso de anticonceptivos y la información sobre las enfermedades de transmisión sexual, se enseñan en la asignatura de ciencias en los grados inferiores de la secundaria, puesto que están relacionadas con temas de la salud.

88. Se imparten programas de capacitación, como cursos de formación en el empleo para el personal docente, y otros talleres y simposios, destinados para que los maestros y quienes trabajan con los jóvenes actualicen sus conocimientos sobre las infecciones de transmisión sexual y el SIDA y tengan las aptitudes necesarias para ayudar a los jóvenes al respecto. Los trabajadores de extensión sanitaria y el personal médico también reciben la capacitación pertinente en ese sentido.

89. El Consejo de Promoción de la Salud trabaja con diversas ONG (por ejemplo, World Vision Singapore, Action for AIDS y centros de servicios familiares), y también con sus colaboradores en los medios de difusión (como LIME Magazine y Mediacorp Pte Ltd) para ayudar a las mujeres y los jóvenes.

90. El Consejo de Promoción de la Salud, en colaboración con sus asociados comunitarios, introdujo el programa de intervenciones en relación con los comportamientos para empoderar a las trabajadoras singapurenses de entre 21 y 40 años de edad proporcionándoles conocimientos y aptitudes para tener un mayor control sobre su salud sexual. Dicho programa utiliza diversas plataformas, como

talleres, programas itinerantes, materiales didácticos y campañas electrónicas de comercialización social sobre la salud sexual y reproductiva. Desde 2007, más de 80.000 mujeres han recibido mensajes que promueven la autoestima, la comunicación, la adopción de decisiones y la solución de problemas, así como la salud sexual. Las encuestas realizadas después de los talleres revelaron que el porcentaje de mujeres que reconocían la importancia de tener una alta autoestima para protegerse contra el VIH y las infecciones de transmisión sexual y el porcentaje de las que conocían mejor las infecciones de transmisión sexual habían aumentado un 7% y un 20%, respectivamente. Además, en esas mismas encuestas el 86% de las mujeres admiten que usarán preservativos para protegerse contra el VIH/SIDA y el 83% reconocen que se harán la prueba del VIH si consideran que se encuentran en situación de riesgo.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 27 de la lista

91. El Consejo de Promoción de la Salud colabora con organizaciones comunitarias de voluntariado e instituciones de beneficencia registradas como Action for AIDS y con el Departamento de Control de las Infecciones de Transmisión Sexual del Centro Nacional de Dermatología, para concienciar acerca de la salud sexual reproductiva y el VIH/SIDA. Actualmente se está elaborando con los centros de servicios familiares un módulo de capacitación sobre las infecciones de transmisión sexual y el SIDA para los jóvenes trabajadores que tratan con jóvenes en situación de riesgo.

92. El proyecto Streetwalker, iniciado en 1997 en colaboración con el Departamento de Control de las Infecciones de Transmisión Sexual, tiene como objetivo aumentar la concienciación acerca de las prácticas sexuales sin riesgo entre las trabajadoras sexuales de 28 a 50 años de edad. Se realizaron actividades de divulgación en las zonas donde se ejercía la prostitución, así como en los establecimientos de diversión frecuentados por trabajadores sexuales. En 2010 se distribuyeron más de 27.000 preservativos y materiales didácticos, y 184 mujeres participaron en las charlas sobre las infecciones de transmisión sexual impartidas en los centros de consulta. Un total de 287 mujeres también aceptó hacerse las pruebas del VIH y de las infecciones de transmisión sexual en el marco de dicho programa.

93. En 2010, el Consejo de Promoción de la Salud estableció un programa experimental de divulgación comunitaria para mujeres, en colaboración con Action for AIDS, destinado a las mujeres de entre 35 y 45 años de edad²⁰. El programa tiene como objetivo concienciar acerca del VIH mediante charlas sobre la salud impartidas en los centros de servicios familiares y eventos pertinentes organizados para las mujeres.

94. También se llevan a cabo periódicamente charlas y talleres de educación sobre salud sexual y reproductiva en el marco del programa de clínicas amigas de la mujer (antes denominado Clínica de Promoción de la Salud de la Mujer) para ayudar a las mujeres en situación de riesgo. Durante esas actividades se distribuyen cupones subsidiados para alentar a las mujeres a que se hagan cuanto antes la prueba del VIH. En julio de 2010 se celebró el Día de las Clínicas Amigas de las Mujer para promover la prueba del VIH entre las mujeres.

²⁰ El Consejo de Promoción de la Salud eligió este grupo de edad tras evaluar las características de los casos de seropositivos en Singapur.

95. Desde diciembre de 2004 se ha incluido la detección prenatal del VIH en el conjunto de exámenes habituales para todas las embarazadas. La tasa de aceptación de la prueba de detección prenatal del VIH en hospitales públicos y policlínicas fue de alrededor del 99% en 2009. Veintidós embarazadas resultaron ser seropositivas entre 2008 y 2009, pero ninguno de sus hijos nació con el VIH gracias a la intervención médica oportuna.

96. El número de casos de mujeres seropositivas mayores de 15 años registrados en Singapur ha seguido siendo bajo (menos del 0,1%) en la última década. La Encuesta nacional de vigilancia conductual de 2007 reveló que el 78% de las mujeres encuestadas conocía por lo menos dos maneras de prevenir el VIH/SIDA.

Grupos desfavorecidos de mujeres

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 28 de la lista

97. El Gobierno de Singapur comparte el interés del Comité por la situación de las esposas extranjeras de los ciudadanos del país. Por este motivo, existe en Singapur un sólido marco jurídico que protege a todas las mujeres contra la violencia y los abusos y los casos de incumplimiento de la Ley se resuelven con firmeza. El Gobierno de Singapur ha establecido también una estrecha red de apoyo y asistencia a todas las víctimas de casos de violencia y abusos. La red proporciona múltiples puntos de ayuda para las víctimas, desde los que son remitidas a los servicios y la asistencia que puedan precisar, como atención médica, servicios de asesoramiento o alojamiento provisional. Algunos de estos puntos de ayuda son:

- a) Los tribunales de familia, ante los que las víctimas pueden presentar una denuncia por violencia familiar;
- b) La policía, cuando se recibe una denuncia por presunta violencia familiar;
- c) Los hospitales, para las víctimas que requieren atención médica por haber sufrido lesiones físicas.

98. Cuando la víctima necesita alojamiento temporal, los albergues de crisis proporcionan protección, asistencia práctica y apoyo emocional. Allí también se ayuda a las víctimas a elaborar un plan de futuro y a buscar un alojamiento alternativo y un trabajo, si es necesario. Tres de estos albergues ofrecen alojamiento provisional a las mujeres que son víctimas de la violencia familiar (incluidas las esposas de origen extranjero), con financiación del Gobierno. El Gobierno colabora estrechamente con los albergues de crisis para asegurarse de que los servicios que reciben las víctimas son los adecuados. En la actualidad, los tres albergues tienen capacidad suficiente: en 2010, la tasa de ocupación era del 79%. El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes vigila de cerca la capacidad de los albergues y, cuando es necesario, crea nuevas plazas.

99. Las esposas de origen extranjero de los ciudadanos o residentes permanentes de Singapur que desean trabajar pueden solicitar un permiso y tienen más probabilidades de que se les conceda que otros extranjeros sin familia, o parientes en el país. Las solicitudes se evalúan sin tener en cuenta el sexo del solicitante.

100. Las esposas de origen extranjero de los ciudadanos o residentes permanentes de Singapur pueden solicitar la ciudadanía o la residencia permanente a través del Régimen de vínculo familiar, cuya finalidad es mantener la unidad de la familia. Los

cónyuges de origen extranjero de los ciudadanos de Singapur pueden solicitar la ciudadanía si han residido en el país de forma continuada durante un período no inferior a dos años inmediatamente antes de la fecha de presentación de la solicitud. Las solicitudes se evalúan en función de las circunstancias de cada caso y de conformidad con las políticas de inmigración vigentes. Además del período de tiempo que el solicitante lleva viviendo en el país y de haber contraído matrimonio con un ciudadano de Singapur, se valora especialmente si este último puede mantener económicamente al cónyuge de origen extranjero. De la misma manera, es posible que los cónyuges extranjeros tengan que cumplir ciertos requisitos relacionados con su estancia en el país antes de obtener la residencia permanente. No obstante, si el cónyuge extranjero no cumple los requisitos para obtener la residencia permanente en el momento de presentar la solicitud, podrá optar a un permiso de visita de larga duración.

101. Los cónyuges de origen extranjero pueden ser sospechosos de haber celebrado un matrimonio de conveniencia, por lo que es posible que tengan que cumplir determinados requisitos de residencia para demostrar a las Autoridades de Inmigración y Puestos de Control que su matrimonio es auténtico antes de que se tramite su solicitud de residencia permanente. Esta salvaguardia es necesaria para impedir que los extranjeros que recurren a un matrimonio falso como solución fácil para permanecer en Singapur se aprovechen de los servicios disponibles para los residentes permanentes. Esta medida, que no tiene intención discriminatoria, también es común en otros países. Dado que Singapur es una ciudad-Estado muy pequeña y densamente poblada, no podemos permitir que la entrada de extranjeros al país no esté regulada. Por lo tanto, es necesario aplicar algún tipo de control para la concesión de los permisos de trabajo y la ciudadanía.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 29 de la lista

102. Singapur aspira a convertirse en una sociedad inclusiva en la que los hombres y mujeres con discapacidad tengan la oportunidad de ser iguales, integrarse en la sociedad y contribuir a ella. Para conseguirlo, el Gobierno creó el Comité Directivo del Plan General sobre la Discapacidad, formado por miembros de la sociedad, el sector público y el privado, que se encargó de revisar y examinar los servicios y programas dirigidos a las personas con discapacidad entre 2007 y 2011²¹. Si bien las familias siguen siendo las que se ocupan principalmente de proporcionar cuidados y asistencia a estas personas, existen servicios, programas y recursos de apoyo a las familias. En 2009 el Gobierno creó el Centro para Personas con Discapacidad, como punto de información y remisión de los servicios para el cuidado de los ancianos y las personas con discapacidad.

103. Las oportunidades laborales son fundamentales para que las personas con discapacidad exploten todo su potencial y vivan con el mayor grado de independencia posible. La TAFEP promueve la adopción de prácticas laborales no discriminatorias y responsables. En su sitio web está disponible un manual para los empleadores en el que se recogen las mejores prácticas, así como consejos y sugerencias prácticas para la contratación de personas con discapacidad²². Para garantizar la igualdad de oportunidades de empleo de estas personas, el Gobierno

²¹ La información sobre el Plan General puede consultarse en <http://www.mcys.gov.sg/enablingmasterplan/MainReport.html>.

²² <http://www.fairemployment.sg/assets/files/Publications/Open%20Door%20Fund%20Handbook.pdf>.

puso en marcha un grupo de trabajo interinstitucional que supervisa la ejecución de iniciativas como el Proyecto de capacitación para el empleo después de la educación especial y el Programa de aprendizaje en tecnologías de la información, organizados por la Sociedad para las Personas con Discapacidad Física.

104. El Fondo Open Door concede ayudas de hasta 100.000 dólares singapurenses a las empresas para fomentar la contratación de personas con discapacidad, ayudando a los empresarios a rediseñar los puestos de trabajo y a modificar el espacio físico. Desde abril de 2009, el Fondo también ofrece programas de aprendizaje y mejores servicios de asistencia laboral para las personas con discapacidad (como, la figura de los mentores). En 2007 se creó una red de empleadores partidarios de la contratación de personas con discapacidad, llamada Red de Empresarios Colaboradores, que está activa en varios sectores.

105. La detección y la intervención tempranas son fundamentales en el caso de los niños con necesidades especiales. El Ministerio de Salud supervisa un programa nacional de diagnóstico para detectar las anomalías físicas y evolutivas manifiestas entre los recién nacidos. Asimismo ha puesto en marcha un programa integral de desarrollo infantil a través de dos hospitales de atención terciaria que cuentan con unidades especializadas de desarrollo infantil. El objetivo del programa es apoyar y preparar a los niños con discapacidades evolutivas para que desarrollen todo su potencial en un entorno educativo apropiado. En Singapur, el sistema de financiación de los servicios de salud es mixto y existen múltiples niveles de protección para garantizar que todos los ciudadanos reciban una atención adecuada. Aparte de los niveles básicos, que incluyen subvenciones y un seguro médico para todos los ciudadanos, existe un plan de seguros asequible para los casos de discapacidad grave llamado Eldersfield, que brinda protección financiera básica a las personas que necesitan cuidados de larga duración, sobre todo en la tercera edad, y que cubre a los afiliados frente a los riesgos financieros correspondientes.

106. Con arreglo a la Ley de capacidad mental y con vistas a proteger y promover los derechos de las mujeres con discapacidad mental, los apoderados que las representan no pueden decidir sobre determinadas cuestiones médicas, como la esterilización, la interrupción del embarazo, la presentación o retirada de objeciones conforme a la Ley de trasplantes de órganos humanos, el otorgamiento o revocación de un testamento vital conforme a la Ley sobre la declaración de voluntades anticipadas, o la administración o prolongación de tratamientos para mantener a la persona con vida o de cualquier otro que, según la opinión razonable de un profesional sanitario, sea necesario para prevenir el grave deterioro del estado de la persona con discapacidad.

107. En Singapur, todos los niños, independientemente de su sexo e incluidos los que tienen alguna discapacidad o necesidades especiales, pueden acceder a una enseñanza de calidad que se financia mediante subsidios y distintas actividades de promoción. Entre 2005 y 2010, el Ministerio de Educación invirtió 15 millones de dólares singapurenses para que en las escuelas convencionales hubiera expertos en necesidades especiales que ayudaran a los niños con dislexia y trastornos autistas. En la actualidad, la práctica totalidad de los niños que tienen necesidades especiales asisten a centros específicos o a las escuelas convencionales. Muy pocos no lo hacen (ocho de la edad correspondiente al primer grado de la educación primaria en 2010) porque padecen una discapacidad de grado muy alto o problemas médicos muy graves. Cuando esto ocurre, se hace una labor de seguimiento y, si es pertinente, se

revisa el caso para determinar si es necesario realizar otras intervenciones. Con esto se pretende que los niños con discapacidad estudien en un entorno más personalizado y ajustado a sus necesidades especiales, en el que reciban el mayor apoyo educativo posible. Esta flexibilidad hace que estén exentos del sistema de enseñanza obligatoria, que impone un plan de estudios estándar para todos los niños.

108. Singapur ha instituido un sistema de enseñanza obligatoria, en primer lugar a fin de proporcionar a sus jóvenes la base para un aprendizaje permanente y, en segundo lugar, para reforzar la identidad nacional y la cohesión social mediante una experiencia educativa común en las escuelas nacionales. En el contexto de Singapur, se entiende por enseñanza obligatoria la que se ofrece en las escuelas nacionales. Si bien se respeta el derecho que tienen los niños extranjeros de asistir a una escuela nacional o no nacional, no está previsto que la Ley de enseñanza obligatoria se aplique también a los niños que no son ciudadanos de Singapur.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 30 de la lista

109. Dado su tamaño geográfico, su densidad de población y su territorio y sus recursos naturales limitados, Singapur ha implantado estrictas políticas de inmigración para que el tamaño de la población sea razonable. Si bien no estamos en condiciones de aceptar a las personas que solicitan asilo político o el estatuto de refugiado, sí podemos ayudarlas prestándoles asistencia humanitaria, para que puedan trasladarse a terceros países. En el contexto de los refugiados, Singapur respeta el principio de no devolución.

110. Singapur cuenta con un amplio conjunto de medidas legislativas, administrativas y educacionales para proteger a los empleados domésticos extranjeros. Nuestro sistema se basa en tres principios fundamentales: en primer lugar, el bienestar y los derechos básicos de los empleados domésticos extranjeros deben estar protegidos por leyes que se apliquen efectivamente; en segundo lugar, los empleados domésticos extranjeros y los empleadores debe conocer sus derechos y responsabilidades y saber que son libres de negociar contratos laborales justos y ejecutarlos; en tercer lugar, deben existir cauces para que los empleados domésticos extranjeros puedan dirigirse a las autoridades si se infringen sus derechos. En los párrafos 11.28 a 11.56 del cuarto informe se recoge más información sobre los empleados domésticos extranjeros.

111. Singapur examina periódicamente el marco administrativo sobre los trabajadores extranjeros para aumentar la protección y el bienestar de todos los empleados domésticos extranjeros que viven en el país. Tras la publicación de nuestro cuarto informe, el Gobierno elevó la cobertura mínima del seguro médico para todos los trabajadores extranjeros, incluidos los empleados domésticos, de 5.000 a 15.000 dólares singapurenses al año a partir de enero de 2010. Este importe cubrirá el 98% de los gastos hospitalarios de los trabajadores extranjeros. Recientemente, el Ministerio de Trabajo revisó el marco de regulación de las agencias de empleo para eliminar del mercado a las que carecen de licencia y mejorar la profesionalidad de las que colocan a los empleados domésticos extranjeros.

112. Los funcionarios de la Autoridad de Inmigración y Puestos de Control y otros agentes del orden han recibido formación para tratar a las mujeres sospechosas o víctimas de delitos y, cuando se plantean cuestiones de género hay que aplicar estrictas leyes y directrices. Los funcionarios también reciben adiestramiento sobre

cómo prestar ayuda a las mujeres necesitadas para garantizar su bienestar, sobre todo cuando se trata de menores, mujeres embarazadas, discapacitadas o que requieren atención médica especial. Lo mismo ocurre en el caso de las mujeres refugiadas, solicitantes de asilo y migrantes.

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 31 de la lista

113. La Constitución de la República de Singapur garantiza el principio de igualdad de todas las personas ante la ley, sea cual sea su género u orientación o identidad sexual. En Singapur todos tienen derecho a ser protegidos por la ley y acceder a servicios básicos como la educación, la vivienda y la atención médica en igualdad de condiciones. Como sucede con los heterosexuales, los homosexuales son libres de vivir su vida y desarrollar todo tipo de actividades sociales. En Singapur, los grupos gay mantienen debates públicos y sitios web, se exhiben películas y obras teatrales de temática gay y hay bares y clubes gay.

114. En general, la sociedad de Singapur sigue siendo conservadora y la homosexualidad no representa la corriente general. El Gobierno trata de mantener un equilibrio, propugnando una sociedad estable con los valores tradicionales de la familia heterosexual, pero permitiendo que los homosexuales vivan su vida y contribuyan a la sociedad.

115. En cuanto al empleo, los homosexuales trabajan en todos los sectores de la economía, así como en el sector público. Además de las prácticas laborales justas promovidas por la TAFEP, la legislación laboral de Singapur ampara a los trabajadores que consideran que han sido despedidos de forma impropia, por ejemplo a causa de su orientación o identidad sexual, y pueden apelar al Ministerio de Trabajo para recuperar su empleo.

116. Los singapurenses han debatido y tratado la cuestión de la orientación y la identidad sexuales en foros públicos. Asimismo existen múltiples cauces de expresión, como las plataformas de Internet y los medios de difusión, donde cualquiera puede hacerse escuchar y dar a conocer sus inquietudes a los responsables normativos. Estas plataformas permiten un intercambio abierto de opiniones y contribuyen a que se conozcan distintos puntos de vista. El Gobierno de Singapur seguirá revisando sus políticas para conseguir un equilibrio entre los diferentes puntos de vista y las necesidades de la población.

Protocolo Facultativo

Respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 32 de la lista

117. El Gobierno de Singapur tiene el placer de comunicar al Comité que el 20 de agosto de 2010 Singapur ratificó la enmienda al párrafo 1 del artículo 20 de la Convención.

118. El Gobierno de Singapur ha examinado en profundidad la cuestión del Protocolo Facultativo de la Convención, que no se ratificará por el momento. El Gobierno observa que el Protocolo Facultativo sirve para fortalecer la aplicación de la Convención dentro de la jurisdicción de cada Estado parte, al reconocer la competencia de Comité para recibir y considerar las comunicaciones presentadas de conformidad con el artículo 2 del Protocolo. Singapur ya cuenta con mecanismos para atender las denuncias individuales de discriminación de género, que no se limitan a las actuaciones legales ante los tribunales, sino que también incluyen

mecanismos en los organismos gubernamentales, el parlamento y los medios de difusión. El Gobierno ha facilitado información detallada sobre estos mecanismos con arreglo a la solicitud previa del Comité (CEDAW/C/SGP/Q/3/Add.1, págs. 6 y 7, respuesta a las cuestiones planteadas en el párrafo 5 de la lista). El Gobierno de Singapur asegura al Comité que estos mecanismos se someten constantemente a examen para garantizar la máxima eficacia y el cumplimiento de la Convención.

Anexo 1

Legislación que protege a la mujer en Singapur

Matrimonio y vida familiar

a) Carta de la Mujer, que salvaguarda los derechos de la mujer en cuestiones relacionadas con el matrimonio y el divorcio. El Parlamento aprobó en enero de este año una serie de enmiendas a la Carta a fin de mejorar el cumplimiento de los acuerdos de pensión alimenticia e introducir medidas para mitigar los efectos del divorcio²³.

La Carta también protege a la mujer frente a la violencia familiar. En el artículo 64 se define la “violencia familiar” como la comisión de cualquiera de los siguientes actos:

- i) Poner o tratar de poner deliberada o conscientemente a un familiar en una situación en la que tema sufrir daño;
- ii) Causar daño a un familiar realizando actos que se sabe o deba saber que provocarán daño;
- iii) Confinar o retener ilícitamente a un familiar en contra de su voluntad; y
- iv) Ejercer un acoso continuado con la intención de causar sufrimiento a un familiar o a sabiendas de que probablemente se le causará sufrimiento.

b) Ley sobre la administración del derecho musulmán, que regula los derechos y las leyes personales de los musulmanes en Singapur.

c) Ley sobre los niños y los jóvenes, que protege a las niñas y las jóvenes de los abusos, la desatención y la explotación. En enero de 2011, el Parlamento aprobó una serie de enmiendas a la Ley con el objeto de mejorar la atención prestada a los menores que vivían en los hogares para niños y jóvenes, así como la gestión de los casos de protección infantil. Se endurecieron varias penas para que estuvieran en consonancia con las que se aplican a delitos similares conforme a la Carta de la Mujer, asegurando de esta manera que se proteja por igual a niños y niñas. Está previsto que estas enmiendas entren en vigor durante el segundo semestre de 2011 y entre ellas figuran las siguientes:

- i) La pena máxima para los delitos de explotación sexual de niños o jóvenes (sección 7) se elevará de 2 a 5 años de prisión, si se trata de la primera condena, y de 4 a 7 años si se trata de la segunda o de posteriores condenas, y/o a una multa máxima de 10.000 dólares singapurenses (en vez de 5.000 dólares), en el caso de la primera condena, y de 20.000 dólares singapurenses (en vez de 10.000 dólares), si se trata de la segunda o de posteriores condenas;
- ii) Para la transferencia ilegal de la patria potestad, custodia o control de un menor (sección 12), la pena máxima se elevará de la reclusión por un período máximo de 4 años una multa que no excederá de los 10.000 dólares o reclusión por un periodo máximo de 5 años o ambos; y

²³ Para más información véase el sitio web <http://app1.mcls.gov.sg/IssuesTopics/WomenCelebratingWomen/TheWomensCharter.aspx>.

iii) Para la importación de un niño o un joven (sección 13), la pena máxima se elevará de 4 a 5 años de prisión y/o a una multa máxima de 10.000 dólares singapurenses.

d) Ley de manutención de los padres, que ampara a los ancianos que no pueden costear sus necesidades económicas por sí mismos para que puedan obtener ayuda financiera de sus hijos. En noviembre de 2010, el Parlamento aprobó varias enmiendas a la ley para mejorar las medidas de promoción y aumento de la efectividad de la conciliación familiar, mejorar el pago y el cumplimiento de las pensiones alimenticias y simplificar los procesos²⁴.

e) Ley de adopción de menores, que establece las condiciones conforme a las cuales una persona puede adoptar a un niño.

f) Ley de tutela de menores, que confiere igualdad de derechos al padre y a la madre para llevar ante los tribunales cualquier cuestión que afecte al menor.

g) Ley del impuesto sobre la renta, por la que las mujeres trabajadoras pueden solicitar desgravaciones fiscales (como la desgravación por hijos para las madres trabajadoras, la desgravación por cuidado de los abuelos y la desgravación del impuesto por empleada doméstica extranjera), cuyo objetivo es alentarlas a permanecer en el mercado laboral. Desde el ejercicio fiscal 2010, las esposas contribuyentes que son el sostén de la familia pueden solicitar una desgravación fiscal de 2.000 dólares similar a la que se aplica a los maridos. De ahí que la “desgravación por esposa a cargo” haya pasado a denominarse “desgravación por cónyuge a cargo”²⁵.

h) Ley del Fondo Central de Previsión (FCP), que facilita la distribución equitativa y armónica de los fondos del FCP derivados de la división de los bienes matrimoniales, dando mayor poder a los tribunales, en determinadas circunstancias, para ordenar la transferencia inmediata de dichos fondos a la cuenta del FCP del excónyuge, la transmisión inmediata de bienes al excónyuge y la transferencia inmediata de las inversiones del FCP al excónyuge.

i) Ley de ahorros compartidos para el desarrollo del niño, que ayuda a los padres a asegurar la manutención de sus hijos creando un plan de ahorros compartidos para el desarrollo del niño (el “Plan”). El Plan facilita el establecimiento de una asignación económica por parte o en nombre de los padres que desean ahorrar fondos destinados a atender las necesidades preescolares, médicas y asistenciales de sus hijos por medio de las llamadas Cuentas para el desarrollo del niño, en las que el Gobierno iguala los ahorros de los padres hasta un tope determinado. A partir del segundo trimestre de 2011, el Plan también permitirá que los bienes matrimoniales divididos entre padres divorciados, separados o que hayan anulado su matrimonio, sean transferidos a la cuenta de su hijo, así como obtener subvenciones periódicas en efectivo del Gobierno para el desarrollo del niño, que se depositarán en la citada Cuenta. Para potenciar aún más las iniciativas de apoyo a las familias se introdujeron, enmiendas a la ley, con efecto a partir del 31 de octubre de 2008, para aumentar las distintas licencias, incluida de maternidad que se amplió de 12 a 16 semanas.

²⁴ Para más información véase el sitio web <http://app1.mcys.gov.sg/MCYSNews/AmendmentstoMPAPassed.aspx>.

²⁵ Para más información véase el sitio web <http://www.guidemesingapore.com/taxation/reports/singapore-tax-amendments>.

Legislación de carácter general

j) El Código Penal tipifica los delitos penales de Singapur, entre los que se incluyen la violencia y la explotación sexual, la trata de personas y la prostitución.

En su Capítulo XVI también se tipifican como delito los actos que afectan al cuerpo humano, es decir, los que causan la muerte o lesiones físicas, incluidas las lesiones graves, las agresiones, los delitos sexuales y la reclusión ilícita. Aunque la mayoría de los delitos contemplados en el Código Penal no son específicos en cuanto al género, sí complementan lo dispuesto en la Carta de la Mujer y abarcan diversos actos de violencia contra la mujer, ya sean cometidos en un entorno familiar por conocidos de las víctimas o con intención fraudulenta y delictiva.

k) Ley sobre delitos varios (contra el orden y la tranquilidad públicos), que prohíbe las conductas que puedan causar acoso.

l) Ley de pruebas y Código de Procedimiento Penal de 2010, conforme a los cuales, con el permiso del tribunal, los menores de 16 años de edad pueden declarar como testigos por vídeo o televisión en directo en causas civiles o penales, respectivamente, haciendo de esta forma que el proceso resulte menos intimidatorio para las jóvenes que testifican.

El Código de Procedimiento Penal establece el marco normativo aplicable a las investigaciones, los juicios y las apelaciones y otros asuntos conexos. El Código fue modificado en enero de 2011 para que la policía de Singapur tuviera más medios de detectar, investigar y obtener pruebas para enjuiciar a los responsables de la trata de personas. Entre las enmiendas, que entraron en vigor el 2 de enero de 2011, están las siguientes:

i) La ampliación de las facultades de los agentes de policía para hacer registros y buscar a las personas que han sido reclusas de manera ilegal (anteriormente solo podían hacerlo los inspectores o agentes de categoría superior); y

ii) La facultad de incautarse de pruebas y prohibir su destrucción cuando se crea que pudieran ser retiradas o eliminadas (anteriormente la policía solo podía incautarse objetos presuntamente robados).

m) Ley de elecciones parlamentarias, que promueve el derecho de voto de hombres y mujeres en las elecciones presidenciales y parlamentarias. De la misma manera, los requisitos que han de cumplir los candidatos para poder ser elegidos se aplican a ambos sexos.

Empleo

n) Ley del trabajo, Ley sobre el empleo de trabajadores extranjeros y Ley sobre las agencias de empleo, que enuncian los términos y condiciones laborales y regulan y establecen los requisitos que deben cumplir las agencias, entre los que se incluyen informar a los empleadores de su obligación de garantizar el bienestar de los empleados domésticos extranjeros. Para mejorar las prácticas de contratación en Singapur y minimizar los abusos y los casos de negligencia profesional, en abril de 2011 se introdujo un nuevo marco normativo aplicable a las agencias, con arreglo a la Ley sobre las agencias de empleo. Toda persona que desempeñe funciones en una agencia de este tipo con licencia deberá inscribirse en el Ministerio de Trabajo para

mejorar la rendición de cuentas y la supervisión de sus actuaciones. Las agencias infractoras se expondrán a penas disuasorias por abusos y negligencia.

o) Ley de indemnización por lesiones laborales (anteriormente conocida como Ley de indemnización de los trabajadores), que permite a un trabajador solicitar la indemnización correspondiente por accidente laboral, independientemente de su nivel de ingresos. A diferencia de la Ley de indemnización de los trabajadores, que se aplicaba a los trabajadores manuales y no manuales con ingresos mensuales de hasta 1.600 dólares singapurenses, la Ley de indemnización por lesiones laborales se aplica a todos los trabajadores en general, ya sean manuales o no, e independientemente de su nivel de ingresos.

p) Ley de relaciones industriales, incluidas sus enmiendas, por la que los ejecutivos que no ocupan cargos directivos superiores y no cumplen funciones de esa índole pueden estar representados a título individual por los sindicatos reconocidos en cuestiones concretas relacionadas con las prestaciones en caso de recortes, despido o incumplimiento del contrato. A partir del 1 de febrero de 2011, el tope salarial básico aplicable mensualmente a los profesionales, directivos y ejecutivos para poder acceder al mecanismo de resolución de disputas salariales del Ministerio de Trabajo por medio del Tribunal laboral se incrementó de 2.500 a 4.500 dólares singapurenses. Se espera cubrir así a cerca de la mitad (unos 500.000) de los profesionales, directivos y ejecutivos que forman parte de la fuerza de trabajo.

q) Ley de la edad de jubilación, que anima a las personas de más de 62 años a permanecer en el mercado laboral. Está previsto que la Ley de jubilación y reemplazo entre en vigor el 1 de enero de 2012 y permita a un mayor número de personas seguir trabajando pasada la edad de jubilación que marca la ley, que en la actualidad son los 62 años, primero hasta los 65 y posteriormente hasta los 67. Esta Ley brindará oportunidades a las personas dispuestas a continuar trabajando y que aún tienen capacidad para hacerlo, una vez cumplida la edad de jubilación. Asimismo proporcionará un grado suficiente de flexibilidad para que los empresarios puedan retener a sus empleados de mayor edad tras alcanzar la edad de jubilación.

Salud

r) Ley de capacidad mental, que protege a los adultos vulnerables de la violencia familiar. Tipifica como delito el maltrato y la desatención intencionada de las personas con discapacidad mental. También empodera a aquellos que, en el futuro, podrían perder la facultad de tomar las decisiones que más les convengan.

Educación

s) Ley de enseñanza obligatoria, que garantiza la igualdad de oportunidades educativas para todos los niños a fin de que puedan desarrollar al máximo todo su potencial.

Medios de comunicación

t) Ley de publicaciones inapropiadas, que prohíbe la importación, distribución o reproducción de publicaciones inapropiadas, incluidas las de naturaleza lasciva, obscena, inmoral o inapropiada.

Anexo 2

Estadística sobre los delitos de violación y atentado al pudor

<i>Año</i> <i>Delito</i>	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Violación	128	110	103	124	118	129	167	202
– Casos de violación en que el culpable es conocido de la víctima	122	102	96	123	113	121	154	195
Atentado al pudor	1 099	1 082	1 096	1 308	1 280	1 339	1 236	1 273

Anexo 3

Mediana de los sueldos mensuales básicos y brutos de los trabajadores locales a tiempo completo, por ocupaciones determinadas y sexos en todos los sectores, a junio de 2009²⁶

Ocupación	Hombres			Mujeres		
	Número analizado	Sueldo básico Mediana	Sueldo bruto Mediana	Número analizado	Sueldo básico Mediana	Sueldo bruto Mediana
1 Directivos	24 121	6 330	6 720	15 177	5 650	5 800
2 Profesionales	22 459	4 207	4 509	11 485	4 000	4 105
3 Profesionales asociados y técnicos	28 427	2 559	3 000	28 585	2 749	2 870
4 Empleados administrativos	7 745	1 770	1 980	22 101	1 800	1 900
5 Trabajadores de servicios y comerciales	11 180	1 371	1 790	11 628	1 320	1 783
6 Trabajadores agrícolas y pescadores	108	1 550	1 665	11	1 600	1 825
7 Operarios especializados y similares	8 426	1 863	2 209	767	1 150	1 500
8 Operarios de instalaciones y maquinaria y ensambladores	9 852	1 600	2 095	4 262	952	1 266
9 Personal de limpieza, trabajadores no cualificados y similares	7 894	1 006	1 154	7 168	800	850

Fuente: Encuesta de sueldos por ocupaciones, Ministerio de Trabajo.

²⁶ Nota:

1. Datos correspondientes a una muestra de establecimientos del sector privado con un mínimo de 25 empleados cada uno.
2. Se entiende por sueldo básico mensual la remuneración básica antes de deducir sus contribuciones al FCP y el impuesto sobre la renta. No se incluyen las contribuciones del empleador al FCP ni las bonificaciones, las horas extraordinarias, las comisiones, las dietas (por turnos de trabajo, comida, vivienda, transporte, etc.), los puntos de servicio (en el caso de los empleados de la hostelería y la restauración), otros pagos en efectivo o en especie.
3. Se entiende por sueldo bruto mensual la remuneración percibida por el empleado antes de deducir sus contribuciones al FCP y el impuesto sobre la renta. Incluye las horas extraordinarias, las comisiones, las dietas (por ejemplo, por turnos de trabajo, comida, vivienda y transporte), los puntos de servicio y otros pagos habituales en efectivo; no incluye las contribuciones del empleador al FCP, las bonificaciones, las bonificaciones por productividad o incentivo, otras sumas fijas o los pagos en especie.
4. Se entiende por mediana del sueldo la que está por encima del sueldo que perciben la mitad de los empleados.