



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

Distr. general
22 de noviembre de 2004
Español
Original: inglés

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

**Examen de los informes presentados por los Estados partes
de conformidad con el Artículo 18 de la Convención sobre
la eliminación de todas las formas de discriminación contra
la mujer**

Terceros informes periódicos de los Estados partes

Singapur*

* El presente documento se publica sin haber pasado por los servicios de edición. El informe inicial presentado por el Gobierno de Singapur se publicó con la signatura CEDAW/C/SGP/1 y fue examinado por el Comité en su 25º periodo de sesiones. El segundo informe periódico presentado por el Gobierno de Singapur se publicó con la signatura CEDAW/C/SGP/2 y fue examinado por el Comité en su 25º periodo de sesiones.



**Tercer informe periódico presentado por Singapur al
Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de
la Discriminación contra la Mujer**

**Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud
y Deportes**

República de Singapur

Noviembre de 2004

Publicado en noviembre de 2004

Preámbulo

Tengo el honor de presentar el tercer informe periódico de Singapur sobre la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Se ha procedido a examinar y revisar la legislación y las políticas pertinentes con miras a mejorar la situación y los derechos de la mujer en Singapur. Entre esas reformas figura la enmienda de la Constitución de mayo de 2004 en virtud de la cual se otorgan los mismos derechos de ciudadanía a los hijos de ciudadanas de Singapur que a los de ciudadanos de Singapur. Otro cambio de política significativo ha sido la equiparación de las prestaciones del seguro médico vigente en la función pública para los funcionarios y las funcionarias. Singapur también ratificó en mayo de 2002 el Convenio de la OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, con el fin de profundizar su compromiso en ese ámbito.

En el marco de nuestro compromiso permanente con la Convención y con miras a atender a las necesidades de las mujeres de Singapur, el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes ha puesto en marcha la Oficina de la Mujer, que es el mecanismo nacional que se ocupa de las cuestiones de política y la cooperación internacional en relación con la mujer. La Oficina de la Mujer colaborará estrechamente con las organizaciones benéficas voluntarias, las organizaciones no gubernamentales, el sector público y el sector privado con miras a mejorar la situación de la mujer en Singapur.

Singapur, que sigue prestando especial atención a los derechos de la mujer en su legislación y sus políticas, reconoce que un importante reto que tienen que afrontar los hombres y las mujeres del siglo XXI es lograr compaginar su actividad laboral con su vida privada. Singapur desea garantizar a las mujeres y los hombres los recursos necesarios para alcanzar ese equilibrio y brindar a los hombres más oportunidades de participar activamente como padres, maridos, hermanos e hijos.

En el presente informe se exponen en detalle los progresos realizados, cuyos aspectos principales se destacan en el resumen. Mantenemos nuestro compromiso con la Convención y con los intereses de las mujeres de Singapur.

Sra. Yu-Foo Yee Shoon
Ministra de Estado
Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes

Índice

	<i>Página</i>
Preámbulo	4
Resumen	7
Parte I	
Artículo 1 (Discriminación)	11
Artículo 2 (Medidas de política)	11
Artículo 3 (Derechos humanos básicos y libertades fundamentales)	14
Artículo 4 (Medidas especiales)	15
Artículo 5 (Estereotipos y prejuicios de género)	15
Artículo 6 (Prostitución)	20
Parte II	
Artículo 7 (Vida política y pública)	22
Artículo 8 (Representación)	26
Artículo 9 (Nacionalidad)	29
Parte III	
Artículo 10 (Educación)	30
Artículo 11 (Empleo)	39
Artículo 12 (Salud)	53
Artículo 13 (Prestaciones económicas y sociales)	56
Artículo 14 (Mujeres rurales)	62
Parte IV	
Artículo 15 (Igualdad ante la ley)	63
Artículo 16 (Matrimonio y vida familiar)	67
Parte VI	
Artículo 24 (Compromiso de los Estados Partes)	70
Apéndices	
Apéndice 1	75
Cuadro 2: Tasas de participación en la población activa, por sexo y edad, junio de 1993-2003 (total hombres y mujeres)	75
Cuadro 3: Tasas de participación en la población activa, por sexo, edad y estado civil, junio de 1993	76
Cuadro 16: Mayores de 15 años empleados, por grupo de edad y sexo, junio de 1993-2003	77

Cuadro 18: Mayores de 15 años empleados, por rama de producción y sexo, junio de 1993-2000	78
Cuadro 19: Mayores de 15 años empleados, por ocupación y sexo, junio de 1993-2003 (total, hombres y mujeres)	81
Cuadro 30: Mayores de 15 años empleados, por grupo de edad, sexo y tipo de empleo, junio de 1993	84
Apéndice 2	85
Cuadro 10: Salario bruto mensual, por sexo y ocupación, 2003	85
Gráfico 6: Diferencia salarial entre hombres y mujeres, por ocupación y grupos de edad seleccionados	85
Apéndice 3	86
Apéndice 3A-cuadro 2.1: Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de producción, junio de 2003 (hombres)	86
Apéndice 3B-cuadro 2.2: Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de producción, junio de 2003 (mujeres)	95

Resumen

Este tercer informe que se presenta al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer abarca los acontecimientos que se han producido en Singapur entre 2000 y 2004 en el ámbito de la promoción de la mujer.

La República de Singapur se adhirió a la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (denominada en lo sucesivo la Convención) el 5 de octubre de 1995. La Convención entró en vigor en Singapur el 4 de noviembre de ese mismo año.

De conformidad con el artículo 18 de la Convención, en noviembre de 1999 Singapur presentó su informe inicial al Secretario General de las Naciones Unidas para que lo examinara el Comité. El informe inicial abarcaba el período comprendido entre 1995 y 1997. En 2001, Singapur presentó su segundo informe periódico, que abarcaba el período comprendido entre 1997 y 2000.

Acontecimientos importantes ocurridos desde 2000

Desde 2000, el Gobierno ha dado importantes pasos en la promoción de la situación y los derechos de la mujer en Singapur. A continuación se mencionan los acontecimientos principales, que se examinarán con mayor detenimiento en el informe.

En general, el Gobierno de Singapur mantiene su objetivo de alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, brindar las mismas oportunidades a los hombres y las mujeres sobre la base de meritocracia. En ello se basa la disponibilidad de recursos fundamentales, como la educación y la atención sanitaria para todos los ciudadanos, con el fin de que los hombres y las mujeres tengan las mismas oportunidades de alcanzar sus objetivos personales y de acceder a todos los ámbitos de la sociedad.

Creación de un mecanismo nacional para la mujer

El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes (antiguo Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes) ha creado la Oficina de la Mujer, que será el mecanismo nacional para la promoción de la mujer de Singapur. La Oficina de la Mujer, que se puso en funcionamiento en mayo de 2002, actúa como centro nacional de coordinación de las cuestiones de política de género y de la cooperación internacional en relación con la mujer. La Oficina de la Mujer es la Secretaría del Comité Interministerial que supervisa la aplicación de la Convención en Singapur. La Oficina de la Mujer también colabora con las agrupaciones locales de mujeres en asuntos de interés para la mujer.

Cambio de la Ley de Ciudadanía

Antes, los niños nacidos en el extranjero sólo podían adquirir la ciudadanía de Singapur si su padre era ciudadano de Singapur. Los niños nacidos en el extranjero de madre ciudadana de Singapur y padre extranjero sólo podían adquirir la ciudadanía de Singapur previa inscripción en el registro a petición de la madre.

Sin embargo, en abril de 2004 el Parlamento de Singapur aprobó un proyecto de ley para modificar la Constitución de la República de Singapur con el fin de permitir a los niños nacidos en el extranjero adquirir directamente la ciudadanía del

país si sus madres son ciudadanas de Singapur. Por consiguiente, en la actualidad el artículo 122 de la Constitución de la República de Singapur se aplica sin distinción de género de manera que todo niño nacido a partir del 15 de mayo de 2004 será ciudadano de Singapur si, en el momento de su nacimiento, su padre o su madre son ciudadanos de Singapur por nacimiento, inscripción en el registro o ascendencia.

Mayor participación de la mujer en la política

Con el nuevo Primer Ministro, Sr. Lee Hsien Loong, el Gobierno ha dado un importante paso adelante en relación con la participación de la mujer en la política al nombrar, en agosto de 2004, a tres mujeres para que ocupen cargos políticos en su equipo. Se trata de la Sra. Lim Hwee Hua, Ministra de Estado de Hacienda y Transporte (dos carteras), la Sra. Yu-Foo Yee Shoon, Ministra de Estado de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, y la Dra. Amy Khor, Alcaldesa del Consejo de Desarrollo de la Comunidad del Sudoeste. Asimismo, el Primer Ministro ha instado públicamente a las mujeres a participar en la vida política local y se ha felicitado de contar con más mujeres en su equipo.

Durante el período al que se refiere el examen, el número de parlamentarias elegidas y designadas se ha duplicado en relación con el período del informe anterior. En septiembre de 2004, 10 de los 84 parlamentarios elegidos y 5 de los 9 designados eran mujeres, frente a 4 de 83 parlamentarios elegidos y 2 de 9 designados en junio de 1999.

Igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor

El Gobierno reconoce que los hombres y las mujeres tienen derecho a recibir la misma remuneración y el mismo trato por un trabajo de igual valor. Desde el período comprendido en el último informe, en mayo de 2002, Singapur ratificó un convenio clave de la OIT, el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, lo que indica su compromiso con la igualdad de remuneración.

Tras la ratificación de este Convenio de la OIT, las tres principales partes interesadas en la mano de obra, a saber, el Ministerio de Trabajo, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur, hicieron pública el 6 de noviembre de 2002 una Declaración Tripartita sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en la que afirmaron su compromiso con el principio que consagra dicho Convenio y declararon que ese principio se incorporaría a futuros acuerdos colectivos en apoyo del Convenio. A ese respecto, los empleadores y los sindicatos han pedido que se incluya una cláusula sobre igualdad de remuneración en sus acuerdos colectivos en el momento de su renovación.

En 2003, la remuneración media mensual de las mujeres representaba alrededor del 72% de la de los hombres. Aunque ese porcentaje no ha experimentado cambios desde el período del informe anterior, las empleadas del grupo de edades comprendidas entre los 25 y los 29 años ganan más que los hombres cuando ocupan cargos directivos y técnicos o se dedican a profesiones ilegales. El que los salarios de las empleadas sean inferiores a los de sus colegas hombres se debe, principalmente, a que las mujeres interrumpen su vida laboral para ocuparse de sus hijos y del hogar, lo que reduce esos años de servicio y experiencia.

Equiparación de las prestaciones médicas para los funcionarios

En virtud del seguro médico vigente, los funcionarios públicos varones tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sí mismos y para las personas a su cargo, mientras que las funcionarias sólo tienen derecho a esas prestaciones para sí mismas. A partir del 1º de enero de 2005, las prestaciones médicas a las que tendrán derecho las funcionarias en virtud del seguro médico vigente, a saber, el seguro *Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO)*, se equiparán para que reciban el mismo trato que los funcionarios varones. Ello permitirá a los matrimonios compartir en mayor medida sus responsabilidades hacia las personas a su cargo. Las funcionarias afiliadas al seguro MSO tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sus hijos solteros menores de 18 años y sus esposos. El seguro MSO se puso en marcha en 1994 y actualmente es el seguro médico que cubre a los funcionarios públicos, y al que se afilia a todos los nuevos funcionarios. Las funcionarias afiliadas a seguros médicos más antiguos también tendrán derecho a que su seguro cubra a sus hijos menores de 18 años que no hayan contraído matrimonio.

Nuevo paquete de medidas para apoyar la procreación

En agosto de 2004 se anunció la adopción de un nuevo paquete de medidas para aumentar la tasa total de fecundidad en Singapur y apoyar la procreación. Las medidas aplican un enfoque holístico y coherente con miras a ayudar a las madres y a los padres a tener hijos y a criarlos. Entre las medidas figuran una licencia de maternidad más larga, una licencia para atender a los hijos tanto para los padres como para las madres, subvenciones para el cuidado de niños y ayudas financieras a la familia. Esas medidas permiten a los progenitores conciliar la vida laboral con la vida familiar, les brinda distintas opciones en relación con el cuidado de los niños y reduce las cargas financieras para la familia. Además, la concesión de la licencia por nacimiento de hijos tanto a los padres como a las madres supone un paso en la buena dirección, encaminado a promover la participación activa del padre y de la madre en la crianza de los hijos.

Supresión de la cuota de admisión de mujeres en la Facultad de Medicina

En 1979 se aprobó una cuota de un tercio para la admisión de mujeres en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Singapur. La medida se adoptó por el gran número de médicas que abandonaban prematuramente la práctica de la medicina u optaban por un trabajo a tiempo parcial.

Sin embargo, en los últimos años la tasa de abandono de la profesión por parte de las médicas ha disminuido considerablemente y es sólo ligeramente superior a la de los médicos varones. Por lo tanto, la cuota de admisión se suprimió a partir del año académico de 2003. En la actualidad los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de estudiar medicina en la Universidad Nacional de Singapur de acuerdo con sus méritos individuales.

Enseñanza primaria obligatoria

El Gobierno ha hecho obligatorios seis años de enseñanza primaria en las escuelas nacionales con miras a alcanzar el doble objetivo de impartir a los niños unos conocimientos básicos y de proporcionarles una experiencia educativa común. La primera promoción de esta nueva enseñanza primaria obligatoria fue la que empezó sus estudios en 2003. Al hacer obligatoria la enseñanza primaria, Singapur

ha aplicado el Objetivo 2 de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, a saber, lograr la enseñanza primaria universal para los niños y la niñas.

Participación de los hombres y los niños en la promoción de la igualdad de género

En 2004 se creó la Asociación de Hombres de Familia Activos y Dedicados. El objetivo de la Asociación es promover la toma de conciencia acerca de las responsabilidades y el papel de los hombres en la sociedad como padres, esposos y miembros de la familia. Sus actividades complementan las del Centro de Promoción de la Paternidad de Singapur, que se creó en 1999 con el fin de promover la paternidad responsable formando a los jóvenes padres para que participen más activamente en la vida de sus hijos.

Consultas

Para preparar el presente informe se ha solicitado la colaboración de los ministerios y los organismos gubernamentales competentes con miras a actualizar la información general relativa a la situación de la mujer durante el período al que se refiere el informe.

Asimismo se ha solicitado la colaboración de las organizaciones de mujeres de Singapur, especialmente el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, que reúne a las distintas agrupaciones de mujeres, la Red de Integración de la Mujer, perteneciente a la Asociación Popular, y el Comité de Mujeres¹ del Congreso Nacional de Sindicatos, así como otras agrupaciones de mujeres. El 20 de octubre de 2004 la Oficina de la Mujer y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur organizaron una sesión conjunta a fin de consultar a las agrupaciones de mujeres y de ponerlas al corriente del contenido del informe antes de remitirlo a las Naciones Unidas.

Formato del informe

El presente informe está estructurado de manera que las distintas partes y la información relativa a los artículos se correspondan con su disposición en la Convención. Los títulos de los artículos se han tomado de la descripción que se hace de ellos en el índice de la Convención. Para mayor facilidad de consulta, se cita cada artículo antes de la parte del informe que se refiere a él.

¹ Estas tres organizaciones de mujeres se describen en el capítulo 7 (Vida política y pública) del presente informe.

Parte I

Artículo 1 Discriminación

A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

1.1 El artículo 12 de la Constitución de Singapur consagra el principio de igualdad de todas las personas ante la ley. Ese principio mantiene toda su vigencia.

1.2 En Singapur se valora por igual a los hombres y a las mujeres y el Gobierno no establece ninguna distinción entre los sexos ni da preferencia a uno sobre el otro. Hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades de ejercer sus libertades fundamentales en las esferas política, económica y social.

Artículo 2 Medidas de política

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

- a) Consagrar, si aún no lo han hecho, en sus constituciones nacionales y en cualquier otra legislación apropiada el principio de la igualdad del hombre y de la mujer y asegurar por ley u otros medios apropiados la realización práctica de ese principio;*
- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;*
- g) Derogar todas las disposiciones penales nacionales que constituyen discriminación contra la mujer.*

Logros

2.1 Durante el período al que se refiere el presente informe se han revisado varias políticas importantes de interés para las mujeres y los hombres. Esas políticas se han ajustado a fin de reflejar los cambios que se han producido en la sociedad de Singapur.

Nueva Ley de Ciudadanía

2.2 Anteriormente, los niños nacidos en el extranjero sólo podían adquirir la ciudadanía de Singapur por ascendencia si su padre era ciudadano de Singapur. Los niños nacidos en el extranjero de madre ciudadana de Singapur y padre extranjero sólo podían adquirir la ciudadanía de Singapur previa inscripción en el registro a petición de la madre.

2.3 En abril de 2004, el Parlamento de Singapur aprobó un proyecto de ley para modificar la Constitución de la República de Singapur con el fin de permitir a los niños nacidos en el extranjero adquirir la ciudadanía de Singapur por ascendencia cuando sus madres son ciudadanas de Singapur. Por consiguiente, en la actualidad el artículo 122 de la Constitución se aplica sin distinción de género en el sentido de que los niños nacidos a partir del 15 de mayo de 2004 son ciudadanos de Singapur por ascendencia si en el momento de su nacimiento su padre o su madre son ciudadanos de Singapur por nacimiento, inscripción en el registro o ascendencia.

Supresión de la cuota de admisión de mujeres en la Facultad de Medicina

2.4 En 1979 empezó a aplicarse una cuota de un tercio para la admisión de mujeres en la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Singapur. La medida se adoptó por el gran número de médicas que abandonaban prematuramente la práctica de la medicina u optaban por un trabajo a tiempo parcial.

2.5 Sin embargo, en los últimos años la tasa de abandono de la profesión por parte de las médicas ha disminuido considerablemente y es sólo ligeramente superior a la de los médicos varones. Por lo tanto, la cuota de admisión se suprimió a partir del año académico de 2003. En la actualidad los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de estudiar medicina en la Universidad Nacional de Singapur de acuerdo con sus méritos individuales.

Equiparación de las prestaciones médicas para familiares a cargo de los funcionarios

2.6 En virtud del seguro médico vigente, los funcionarios públicos varones tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sí mismos y para las personas a su cargo, mientras que sus colegas mujeres sólo tienen derecho a recibir prestaciones para sí mismas. A partir del 1º de enero de 2005, las prestaciones médicas para las funcionarias comprendidas en el seguro médico, a saber, el Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO) se equiparán para que las mujeres reciban el mismo trato que los funcionarios varones. Ello permitirá a las parejas casadas compartir en mayor medida sus responsabilidades. Las funcionarias afiliadas al seguro MSO tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sus hijos menores de 18 años que no hayan contraído matrimonio y para sus cónyuges. El seguro MSO se puso en marcha en 1994 y actualmente es el seguro médico de los funcionarios públicos al

que se afilia a todos los nuevos funcionarios. Las funcionarias afiliadas a seguros médicos más antiguos también tendrán derecho a esas prestaciones para sus hijos menores de 18 años que no hayan contraído matrimonio.

Procedimiento de presentación de denuncias con respecto a violaciones de los derechos en materia de igualdad que garantiza la Constitución

2.7 El artículo 12(1) de la Constitución de la República de Singapur garantiza el principio de igualdad de todos ante la ley. Aunque no existe ninguna institución o mecanismo nacional especial encargado de supervisar el ejercicio de los derechos humanos, incluidos los derechos de la mujer, toda mujer que considere que ha recibido un trato desigual ante la ley y/o un trato desigual en relación con decisiones ejecutivas podrá denunciar su situación ante los tribunales. Además, toda mujer a la que perjudique una disposición legal también podrá solicitar ante los tribunales la revisión de dicha disposición alegando que viola lo establecido en el artículo 12 de la Constitución sobre igualdad. En ese caso, los tribunales tendrán que emitir un fallo sobre la cuestión.

Análisis de género

2.8 Singapur ha abordado el análisis y la formulación de políticas desde la perspectiva de las partes interesadas, teniendo debidamente en cuenta, cuando corresponde, las repercusiones de las políticas en los distintos grupos, como las mujeres y los hombres. Al presentar memorandos al Gabinete, los ministros tienen que consultar con los demás ministerios a fin de garantizar que en la formulación de políticas se reflejan y tienen en cuenta debidamente las opiniones y preocupaciones pertinentes. En las cuestiones en las que las partes interesadas son las mujeres y las niñas y/o los hombres y los niños se adoptará una perspectiva de género. Por lo tanto, en el análisis de políticas y la formulación de programas en esas cuestiones se tendrán en cuenta las necesidades de ambos sexos, como se muestra en los ejemplos que figuran a continuación.

2.9 La población de Singapur está envejeciendo rápidamente, lo que representa una de las principales preocupaciones sociales del Gobierno. Sin embargo, el envejecimiento plantea problemas sanitarios distintos con respecto a las mujeres y a los hombres. Además, habida cuenta de que las ancianas han tenido una vida laboral más breve o no han desarrollado una carrera debido a su nivel educativo y a las oportunidades de empleo, así como a haber optado por dedicarse al cuidado de la familia cuando eran más jóvenes, también tienen menos recursos financieros. Por consiguiente, la formulación de políticas y programas para los mayores tiene que tener debidamente en cuenta la situación de la mujer.

2.10 La baja tasa de fecundidad de Singapur es otro problema social importante. Recientemente, el Gobierno ha hecho público un paquete de medidas para promover el matrimonio y la paternidad en cuyo marco se están celebrando intensas consultas y recabando información de la sociedad de Singapur. El Gobierno celebró intensas consultas y encargó estudios a gran escala. Las necesidades de las mujeres y los hombres se estudiaron y analizaron por separado y, cuando se consideró oportuno, también se examinaron las necesidades de las parejas con miras a garantizar que los programas e incentivos para promover el matrimonio y la paternidad permitían alcanzar los objetivos de política y satisfacer las necesidades de las mujeres y los hombres. Para tal fin, es necesario adoptar un enfoque de género.

2.11 En 1996 se creó el Comité Interministerial sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que se encargaría de supervisar la aplicación de la Convención en Singapur. El Comité se encargaría, cuando correspondiera, de facilitar el análisis de la situación de la mujer y de aplicar medidas para su promoción. Por ejemplo, con el apoyo del Comité, la Oficina de la Mujer ha colaborado con la División de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública con el fin de revisar el módulo de formación relativo a los recursos humanos en la función pública. El objetivo es garantizar la eliminación de los estereotipos de género. Además, se ha invitado a la Oficina de la Mujer a intervenir en una de las sesiones del módulo de formación a fin de promover la sensibilización sobre las cuestiones de género. Se prevé que los cursos de formación den comienzo el año próximo.

2.12 La Oficina de la Mujer ha empezado a reunir datos desglosados por sexo de los distintos ministerios y organismos públicos. Las estadísticas se han publicado en el sitio de la Oficina de la Mujer en la Web a fin de difundir información general y datos para la investigación en cuestiones relacionadas con la mujer.

2.13 La Oficina de la Mujer ha identificado a tres interlocutores clave con miras a mejorar la colaboración y la sinergia entre el Estado y la sociedad civil en cuestiones de género. Se trata del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, el Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos y el Consejo de la Red de Integración de la Mujer de la Asociación Popular. Esas tres organizaciones representan a más del 90% de las agrupaciones de mujeres de Singapur, por lo que constituyen una plataforma adecuada para promover el adelanto en cuestiones relacionadas con la mujer. En el capítulo 7, relativo a la vida política en la vida pública, se explica más detenidamente en qué consiste esa red.

Artículo 3

Derechos humanos básicos y libertades fundamentales

Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.

3.1 Las mujeres de Singapur tienen las mismas oportunidades que los hombres de ejercer y gozar sus derechos humanos básicos y desarrollarse en los distintos aspectos de la vida.

3.2 Cabe destacar el notable adelanto que se ha registrado en la participación de la mujer en la vida política con el nombramiento por el nuevo Primer Ministro de Singapur, Sr. Lee Hsien Loong, de tres mujeres para ocupar cargos políticos. El Primer Ministro no sólo ha manifestado su satisfacción por contar con más mujeres en su equipo, sino que ha instado públicamente a las mujeres a participar en la vida política.

Artículo 4 **Medidas especiales**

1. *La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención, pero de ningún modo entrañará, como consecuencia, el mantenimiento de normas desiguales o separadas; estas medidas cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.*

2. *La adopción por los Estados Partes de medidas especiales, incluso las contenidas en la presente Convención, encaminadas a proteger la maternidad no se considerará discriminatoria.*

4.1 No se ha producido ninguna actualización.

Artículo 5 **Estereotipos y prejuicios sobre los roles de género**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para:

a) *Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y la prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres;*

b) *Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

Progresos en la eliminación de los estereotipos de género

5.1 Singapur sigue realizando progresos considerables en la eliminación de los estereotipos de género. Si se comparan las biografías de las abuelas y las madres de la generación anterior y posterior a la ocupación japonesa con las de las jóvenes de Singapur de hoy en día, es evidente que las mujeres han logrado adelantos considerables en muchos aspectos de la vida.

5.2 En particular, los progresos son tangibles en los tres ámbitos fundamentales de la educación, el trabajo y la familia. Hoy en día, las mujeres de Singapur tienen mayor nivel educativo y están más preparadas, y, por consiguiente, pueden optar a una gama más amplia de oportunidades laborales. Las mujeres desempeñan trabajos mejor pagados y pueden llegar a los mismos niveles que sus colegas hombres. A través de las políticas de apoyo a la familia y los arreglos laborales flexibles, las mujeres están más motivadas y se encuentran en mejor situación para conciliar su carrera con su vida familiar. En el capítulo 10 (Educación), el capítulo 11 (Empleo) y el capítulo 16 (Matrimonio y vida familia) figura información más detalladas sobre la situación de la mujer en esos ámbitos.

Nuevos progresos

5.3 Habida cuenta de que los estereotipos de género se desarrollan desde la infancia en el entorno familiar y social de las personas, se han realizado esfuerzos encaminados a garantizar la eliminación de esos estereotipos malsanos. Los medios de comunicación desempeñan un papel importante en la conformación de los valores. El Gobierno también tiene un papel que desempeñar mediante la aprobación de unas estructuras familiares y unos valores sólidos que permitan hacer frente a los estereotipos de género.

5.4 Los esfuerzos realizados por el Gobierno hasta la fecha se han centrado en las siguientes esferas:

Educación

5.5. Los planes de estudios nacionales promueven una educación de base amplia para todos los estudiantes. En la primaria y en la secundaria, las niñas y los niños estudian las mismas asignaturas y no se trata de dirigirles hacia asignaturas “que suelen asociarse” con uno de los sexos (por ejemplo, ciencias en el caso de los niños y humanidades en el de las niñas).

5.6 La asignatura de educación cívica y ética, que es obligatoria en las escuelas primarias y secundarias, promueve la educación para la vida familiar. Los alumnos aprenden el importante papel que desempeña cada uno de los miembros de la familia, cualquiera que sea su sexo, en el desarrollo de unas relaciones familiares sólidas. También se les enseña a comprender que el padre y la madre tienen la misma responsabilidad con respecto a la crianza de los hijos y los intereses de la unidad familiar.

5.7 En las cartillas y los libros de texto no se permiten los estereotipos o sesgos de género discriminatorios para uno de los sexos. Se está tratando de garantizar que todos los libros de texto y los demás materiales didácticos aprobados por el Ministerio de Educación estén libres de estereotipos negativos sobre la posición de la mujer que supongan un obstáculo para su progreso, bienestar u oportunidades profesionales.

5.8 En las escuelas secundarias tanto las niñas como los niños pueden optar por estudiar economía doméstica (que antes era una asignatura destinada exclusivamente a las niñas) y diseño y tecnología (asignatura que antes sólo cursaban los niños) como asignaturas puntuables. En algunas escuelas primarias también se imparten cursos de cocina como actividad enriquecedora en la que se alienta a participar a los niños y las niñas.

5.9 La Serie “Años de crecimiento”, que forma parte de la educación sexual que se imparte a todos los grupos de edad de los últimos cursos de la enseñanza primaria, todos los cursos de la enseñanza secundaria y la enseñanza postsecundaria, hace hincapié en el amor y el respeto por uno mismo y por los demás. En el ámbito de los estereotipos y los prejuicios sobre los roles de género, la Serie enseña a los jóvenes a entender la diferencia entre las características biológicas y los condicionamientos sociales. También se alienta a los alumnos a que evalúen sus opiniones con respecto a sí mismos y a los demás por lo que se refiere a las diferencias y los estereotipos de género, y se les pone en guardia contra los roles de género estereotipados. En este programa se trata de inculcar a los alumnos una actitud saludable con respecto a la sexualidad.

5.10 Se han realizado esfuerzos por educar a los jóvenes en el ámbito de las relaciones sexuales sin riesgo. En febrero de 2003, el entonces Ministro de Desarrollo Comunitario y Deporte² encargó una obra de teatro sobre la violencia en las relaciones de pareja titulada “Daño”. La obra, que se ha representado ante más de 27.000 alumnos de enseñanza secundaria, ayuda a los adolescentes a tomar conciencia de los peligros de la violencia en las relaciones de pareja y les enseña a reconocer conductas violentas inadecuadas que ningún sexo debe tolerar ni infligir. La obra trata de impedir que los jóvenes caigan en el futuro en situaciones de violencia doméstica haciéndoles tomar conciencia de la cuestión de la violencia en las relaciones y educándolos para mantenerlos alejados de ese tipo de actos.

Medidas de comunicación

5.11 En el informe anterior se mencionaba la función del Código de la Dirección de Radiodifusión de Singapur (DRS) que rige las emisiones de los programas de televisión y se ocupa de los estereotipos de género y la comercialización del sexo y la violencia contra mujeres y niñas. Desde el 1º de enero de 2003, la DRS se ha fundido con el Departamento de Películas y Publicaciones y la Comisión de Cine de Singapur para constituir la Dirección para el Desarrollo de los Medios de Comunicación (DDMC), que centrará sus esfuerzos en el desarrollo de ese sector. La organización ha establecido unas directrices claras y coherentes para todos los tipos de medios de comunicación.

5.12 Reconociendo que los medios de comunicación tienen una fuerte influencia sobre la comunidad, la DDMC ha establecido unas directrices claras contra los estereotipos y la discriminación sexual. En el caso de los medios radiofónicos, en las directrices se establece que *“los programas no alentarán ningún tipo de discriminación contra ningún sector de la comunidad por motivos de sexo, edad, discapacidad o situación laboral”* y que *“las emisoras deberán dar muestras de sensibilidad y evitar los programas de humor que ofendan al buen gusto y la decencia, con bromas y chistes basados en la raza, el sexo o la discapacidad que puedan resultar hirientes o humillantes”*. Además, el Código que rige las emisiones de programas de televisión establece que, *“no se deberán presentar como deseables las relaciones sexuales no consentidas y que, cuando en una escena se represente una violación o una agresión sexual se deberá tratar de reducir al mínimo la descripción de los detalles del delito”*. Además, el Código que rige las emisiones de programas radiofónicos establece que *“se deben evitar los estereotipos sexuales que puedan resultar hirientes y/o degradantes”*.

5.13 Por lo que se refiere a Internet, la DDMC se encarga de la regulación de los proveedores de servicios y contenidos en Internet por medio de un sistema de licencias genéricas para Internet que requiere que se atengan a las condiciones estipuladas y al Código de Prácticas de Internet. La licencia genérica es una licencia automática, lo que quiere decir que los proveedores de servicios y contenidos en Internet no necesitan la aprobación previa de la DDMC antes de iniciar su actividad. El Código de Prácticas de Internet establece en términos generales los servicios y contenidos que son ofensivos o perjudiciales, por ejemplo los que son contrarios al interés público y la armonía nacional o los que son ofensivos para el buen gusto y la

² A partir del 1º de septiembre de 2004 el Ministerio pasó a denominarse “Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deporte.”

decencia. La DDMC presta especial atención a la pornografía, la violencia y el extremismo racial o religioso.

Programas de educación pública – Participación de los hombres y los niños en la promoción de la igualdad de género

5.14 Todos los programas destinados a corregir los prejuicios con respecto a la función de los sexos que no estén dirigidos específicamente también a los hombres no serán eficaces para alcanzar sus objetivos. Singapur ha empezado a reconocer que los hombres no pueden ni deben quedar al margen del proceso de educación en la igualdad de género. Los programas públicos han empezado a promover la participación de los hombres y los niños y a poner de manifiesto la importancia del papel que pueden desempeñar en la erradicación de los estereotipos de género y de la violencia contra la mujer.

5.15 En 2004 se creó la Asociación de Hombres de Familia Activos y Dedicados cuyo objetivo es promover la sensibilización acerca de las responsabilidades y la función de los hombres en la sociedad, como padres, esposos y miembros de la familia. Sus actividades complementan las del Centro de Promoción de la Paternidad de Singapur. Ese centro, que se creó en 1999, promueve la paternidad responsable en Singapur motivando y educando a los padres para que participen más activamente en la vida de sus hijos.

5.16 El 25 de noviembre de 2003, Día Internacional de las Naciones Unidas de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, se puso en marcha en Singapur la campaña “Lazos blancos”. La Campaña estuvo encabezada por un grupo no gubernamental, el Comité de Trabajo 2 para Singapur, grupo que promueve la mejora de la situación de los empleados domésticos extranjeros y sus empleadores. El objetivo de la Campaña era que todos, hombres y mujeres, se comprometieran personalmente a no cometer, tolerar o encubrir actos de violencia contra la mujer, incluidas las empleadas domésticas extranjeras que trabajan en muchos hogares de Singapur. En el marco de la Campaña se distribuyeron unos 60.000 lazos blancos.

Campaña activa en contra de los estereotipos de género

5.17 Varias personalidades eminentes de Singapur, principalmente mujeres, han aparecido en programas en los medios de comunicación. Su propio éxito personal pone en cuestión los estereotipos de género. El reciente nombramiento, en agosto de 2004, de tres mujeres para cargos políticos también ha contribuido a dar a conocer el éxito de las mujeres. El nuevo Primer Ministro de Singapur, Sr. Lee Hsien Loong, ha instado públicamente a las mujeres a participar en la vida política local.

Logros personales

5.18 En el ámbito de los logros personales, las mujeres ocupan posiciones directivas en el sector privado y en el sector público que hasta ahora estaban reservadas a los hombres.

5.19 Por ejemplo, la Sra. Lien Siaou Sze es la Vicepresidenta Primera de los servicios de Hewlett-Packard para Asia y el Pacífico y ha ocupado la octava posición en la lista que publicó la revista *Fortune* en 2003 de las 50 mujeres más poderosas del mundo fuera de los Estados Unidos. La Sra. Fang Ai Lian es Presidenta y Directora

Asociada de Wenst y Young, Singapur, y miembro designado del Parlamento. La Sra. Patricia Yim es Directora Ejecutiva de IBM Singapur.

5.20 La Sra. Olivia Lum y la Sra. Elim Chew son dos empresarias de éxito. La Sra. Lum es Directora General y Presidenta de Hyflux Limited, empresa de Singapur que cotiza en Bolsa, y la Sra. Chew es fundadora y Directora Ejecutiva de la cadena de venta al por menor conocida como 77th Street, que está registrando una gran expansión.

5.21 Los Premios Nacionales de Gestión son un premio anual que otorgan conjuntamente el Instituto de Gestión de Singapur y la Junta de Normas, Productividad e Innovación (Spring Singapur) desde 2000. El premio reconoce la labor del personal directivo que ha dado muestras de habilidad excepcional en el ámbito de la gestión con miras a lograr resultados sostenibles y tangibles de una organización, de una sociedad o de la nación. Pueden optar al premio los altos directivos de las empresas, el sector público, las artes y los servicios sociales y comunitarios. En 2003, tres de las cinco personas que ganaron el premio fueron mujeres, a saber, la Sra. Loh Wai Kiew, Presidenta y Directora Ejecutiva de una empresa de gestión de desechos, SembCorp Environmental Management (SembEnviro), la Sra. Olivia Lum, Directora Ejecutiva y Presidenta de Hyflux Limited, y la Sra. Mary Yeo, Directora Ejecutiva de UPS Singapur.

5.22 A nivel internacional, la Sra. Halimah Yacob, sindicalista veterana, abogada y miembro del Parlamento fue la primera ciudadana de Singapur elegida en 1999 miembro del Órgano Rector de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). A nivel nacional, la Sra. Halimah fue elegida en 2000 Secretaria General Adjunta del Congreso Nacional de Sindicatos y en 2004 Secretaria Ejecutiva del Sindicato de Trabajadores del Sector Eléctrico y Electrónico, que es el segundo sindicato más importante de Singapur. También es miembro de varios importantes organismos de derecho público de Singapur. Madre de cinco hijos, la Sra. Halimah es una firme defensora del equilibrio entre el trabajo y la familia tanto para los hombres como para las mujeres.

5.23 Esas mujeres, que son objeto de la atención de los medios de comunicación y de la opinión pública, actúan como modelos para otras mujeres que luchan contra los estereotipos y buscan nuevos horizontes. En los capítulos 7 y 8 figura más información sobre las mujeres en la vida política y la vida pública (artículo 7) y sobre la representación de las mujeres a nivel internacional (artículo 8).

Debate público y proyecto WINGS

5.24 Ya antes de los recientes nombramientos de dos mujeres como ministras de Estado, la Sra. Lim Hwee Hua, Ministra de Estado de Hacienda y de Transporte, y la Sra. Yu-Foo Yee Shoon, Ministra de Estado de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, las parlamentarias de Singapur participaban activamente en los debates parlamentarios, ocupándose de una amplia gama de cuestiones y luchando contra los estereotipos. Las parlamentarias gozan del respeto de los medios de comunicación y de la opinión pública. Entre sus principales logros figuran la supresión de la cuota de admisión de mujeres en la Facultad de Medicina, la concesión de los privilegios de la ciudadanía a los hijos nacidos en el extranjero de ciudadanas de Singapur y la adopción de medidas más favorables para las madres que trabajan.

5.25 El 1º de mayo de 2004, Día del Trabajo, las diez parlamentarias pusieron en marcha un proyecto encaminado a brindar a las mujeres y los niños en situación desfavorecida nuevas oportunidades. El proyecto WINGS (siglas de *Women Inspiring, Nurturing and Grooming Singaporeans* (las mujeres, inspiradoras, madres y educadoras de la ciudadanía)) tiene por objeto brindar a tales mujeres y niños oportunidades de desarrollo económico y social. El proyecto incluye iniciativas encaminadas a ayudar a las madres que no trabajan a administrar sus finanzas y lograr la independencia económica. Los parlamentarios colaboran con los Consejos de Desarrollo Comunitario, la Autoridad Monetaria de Singapur y otras organizaciones para planificar una serie de programas destinados a las mujeres y los niños que necesitan ayuda. Entre las mujeres, figuran dos grupos que en ocasiones no están cubiertos por los programas de asistencia social, a saber, las madres solteras y las madres solteras desempleadas. El proyecto tiene tres componentes, a saber:

- El Programa JUMPstart, que capacita a las mujeres, especialmente a las mujeres de bajos ingresos que no trabajan, en cuestiones tales como presupuestación, planificación financiera y conocimientos básicos de tecnologías de la información, que les permiten administrar mejor sus escasos recursos e incorporarse a la vida activa si así lo desean.
- El Fondo HEADstart de la Fundación de la Comunidad del PAP (Partido de Acción Popular), que se puso en marcha el año pasado para ayudar a las familias que atravesaban por dificultades financieras. El Fondo ya ha hecho entrega de más de 80.000 dólares de Singapur a 437 receptores de edades comprendidas entre los 4 y los 10 años.
- El programa QUICKstart, destinado a incrementar la tasa de alfabetización y a ayudar a satisfacer las necesidades educativas de los jóvenes, especialmente de los hijos de familias de bajos ingresos, ofrece programas gratuitos de lectura y tutoría para los niños necesitados a nivel de los distritos electorales.

Artículo 6 **Prostitución**

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para suprimir todas las formas de trata de mujeres y explotación de la prostitución de la mujer.

6.1 A lo largo de los años, Singapur ha aprobado instrumentos legislativos para hacer frente al problema de la trata de personas y ha destinado recursos a su aplicación- El país ha logrado mantener esa lacra a un nivel mínimo y vigila permanentemente la situación en ese ámbito.

6.2 Es de todos conocida la firme posición de Singapur contra los inmigrantes ilegales, ya se trate de personas objeto de trata o que hayan entrado en Singapur por voluntad propia, y contra los que se dedican a la trata y al tráfico de seres humanos. Singapur ha adoptado un enfoque múltiple que comprende la adopción de medidas para la aplicación de la legislación vigente y la instalación de controles de seguridad en varios puntos a fin de detectar y evitar el tráfico ilegal de inmigrantes en Singapur. Esas medidas han dado lugar a una disminución del número de inmigrantes ilegales detenidos. En los puntos de control terrestres se han instalado aparatos móviles

de rayos X para examinar los vehículos de transporte de mercancías. La Dirección de Inmigración y Controles Fronterizos también utiliza el Sistema de inspección de vehículos y buques de carga y visores de fibras para detectar a los inmigrantes ilegales ocultos en las cabinas de los vehículos. Además, los guardacostas mantienen una importante presencia y patrullan permanentemente las aguas territoriales que rodean Singapur. Esas medidas se complementan con estrictas leyes contra los emigrantes ilegales y contra los que trafican con ellos, les dan protección o los emplean. Las diversas medidas se han dado a conocer ampliamente a la opinión pública a través de los debates parlamentarios, los medios de comunicación y varias otras actividades de educación pública destinadas a promover la sensibilización. Esos esfuerzos han dado fruto y hecho que en los últimos años se hayan reducido en Singapur los delitos relacionados con la inmigración.

6.3 Los casos probados de prostitución forzada son muy raros. En 2002 y 2003 se denunciaron respectivamente 11 y 7 casos de prostitución forzada, pero ninguno pudo probarse. Hasta julio del año en curso se han denunciado 8 casos de prostitución forzada, pero sólo han podido probarse 2. Las leyes de Singapur contra la trata de mujeres son muy estrictas. Por ejemplo, los clientes que paguen a niñas menores de 14 años para mantener relaciones sexuales con ellas habrán cometido un delito de violación, aunque la niña haya dado su consentimiento. Se podrá procesar por inducción a toda persona que promueva o aliente la comisión del delito mencionado. Las personas condenadas por inducción podrán ser sentenciadas con la pena aplicable a los delitos principales: por ejemplo, el inductor de una violación podrá ser castigado con una pena de prisión de 8 a 20 años y a recibir un mínimo de 20 azotes.

6.4 El Código Penal³ considera delito la venta y la compra de un menor, definido como una persona que no ha cumplido los 21 años, con el fin de dedicarlo a la prostitución. La sanción correspondiente es una pena de cárcel de hasta 10 años y una multa. El Código Penal también considera delito colaborar en la introducción en Singapur de una mujer con la intención de venderla para dedicarla a la prostitución. Este delito se castiga con una pena de cárcel de hasta 10 años y una multa. La Carta de la Mujer contiene disposiciones similares sobre la trata de mujeres para dedicarlas a la prostitución y otros delitos conexos.

³ Artículos 372 y 373 del Código Penal.

Parte II

Artículo 7

Vida política y pública

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;

b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;

c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

Mayor participación de la mujer en la política

7.1 El Gobierno del nuevo Primer Ministro, Sr. Lee Hsien Long., dio un paso importante para promover la participación de la mujer en la vida política con el nombramiento, en agosto de 2004, de tres mujeres para que ocupen cargos políticos en su equipo. Además, el Primer Ministro ha instado públicamente a las mujeres a participar en la vida política local y ha manifestado su satisfacción por contar con más mujeres en su equipo. Las tres mujeres en cuestión son la Sra. Lim Hwee Hua, Ministra de Estado de Hacienda y de Transporte (dos carteras), la Sra. Yu-Foo Yee Shoon, Ministra de Estado de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, y la Sra. Amy Khor, Alcaldesa del Consejo de Desarrollo Comunitario del Sudoeste.

7.2 En el período al que se refiere el presente informe el número de parlamentarias elegidas y parlamentarias designadas se ha duplicado con respecto al período del informe anterior. En septiembre de 2004, eran mujeres 10 de los 84 parlamentarios elegidos y 5 de los 9 parlamentarios designados, frente a 4 de 83 parlamentarios elegidos y 2 de 9 parlamentarios designados en junio de 1999.

7.3 Las 10 parlamentarias participan activamente en los debates parlamentarios, en los que han planteado una amplia gama de cuestiones y temas. Su competencia las ha hecho merecedoras del respeto de los demás parlamentarios, de la opinión pública y de los medios de comunicación.

Las mujeres y la vida pública

7.4 La igualdad de oportunidades basada en el principio de la meritocracia y el acceso a la enseñanza han llevado a las mujeres a ocupar cargos importantes en distintos ámbitos, como jueces, funcionarias públicas de categorías superiores, diplomáticas (véase el capítulo 8 relativo a la Representación), comandantes de unidades del ejército de tierra y del ejército del aire y líderes sindicales.

Poder judicial

7.5 En el poder judicial, en 2004 las mujeres representaban respectivamente el 45 y el 21% de los miembros de los tribunales inferiores y los tribunales superiores.

Tribunal Militar de Apelación

7.6 Recientemente se ha nombrado a dos mujeres para formar parte del grupo integrado por 10 expertos juristas del Tribunal Militar de Apelación. Se trata de la Sra. Deborah Barker, abogada del bufete Khattar Wong y asociados, y la Sra. Foo Tuat Yien, juez de distrito del tribunal inferior. Ambas fueron nombradas por un período de dos años, del 1° de julio de 2004 al 30 de junio de 2006.

Las mujeres en el sector público

7.7 En el sector público, la contratación es abierta y transparente y las perspectivas de carrera de los hombres y las mujeres se basan en el mérito. Tanto las mujeres como los hombres tienen acceso a la Administración Pública.

7.8 En la Administración Pública hay más mujeres que hombres. En septiembre de 2004, eran mujeres el 56% de las funcionarias y el 62% del personal de la División I y de la Escala Superior, que son las dos categorías máxima de la función pública. En la Escala Superior, son mujeres el 36% de los funcionarios.

7.9 En septiembre de 2004 eran mujeres 2 de los 19 secretarios permanentes y 11 de los 29 secretarios adjuntos de la Administración Pública.

Organizaciones no gubernamentales y asociaciones que desarrollan actividades políticas y públicas en Singapur

7.10 En Singapur hay tres organizaciones fundamentales que, en conjunto, representan a más del 90% de las agrupaciones de mujeres y que constituyen un valioso recurso y una gran influencia para promover el cambio en relación con los derechos de la mujer en Singapur. Se trata de:

- i) El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, órgano que agrupa a las organizaciones de mujeres de Singapur;
- ii) El Consejo de la Red de Integración de la Mujer, dependiente de la Asociación Popular, que desarrolla programas para la mujer a nivel de la comunidad y les brinda oportunidades de liderazgo a nivel de base; y
- iii) El Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos, que representa al movimiento sindical y promueve los intereses de la mujer en cuestiones laborales.

El Consejo de la Red de Integración de la Mujer de la Asociación Popular y el Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos también son miembros del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur.

7.11 La Oficina de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes colabora con estas organizaciones con miras a responder a los tres retos principales con los que se enfrenta hoy en día la mujer en Singapur, a saber, completar o actualizar su formación a fin de permitirles incorporarse a la vida activa, compaginar la vida laboral y la familiar y mejorar sus conocimientos de economía y finanzas.

Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur

7.12 El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur es el órgano que agrupa a las organizaciones de mujeres de Singapur. Su objetivo es promover y mejorar la situación de la mujer, especialmente en los ámbitos de la educación, y la participación en la vida económica, social y comunitaria y en la cultura y los deportes.

7.13 Una de las organizaciones sin fines de lucro pertenecientes a ese Consejo es la Asociación de Mujeres para la Acción y la Investigación, que desarrolla actividades en tres ámbitos principales, la ayuda, la investigación y la promoción, prestando asistencia a varios miles de mujeres en situaciones difíciles por medio de su línea de asesoramiento telefónico, de un programa de asesoramiento en persona y de centros gratuitos de asesoramiento jurídico. La Asociación también desarrolla programas educativos encaminados a promover la sensibilización sobre cuestiones relacionadas con la igualdad de la mujer. Entre los miembros del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur figura también la Sociedad contra la Violencia en la Familia, la Asociación Benéfica de Mujeres de Asia, y la Asociación de Letradas de Singapur.

Sesiones de debate sobre la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

7.14 El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur han organizado conjuntamente tres sesiones sobre la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer destinadas a las agrupaciones de mujeres. La última sesión se celebró el 20 de octubre de 2004 con el fin de consultar con las agrupaciones de mujeres y recabar sus opiniones y la información que pudieran aportar para la preparación del presente informe.

7.15 Las dos sesiones anteriores sobre la Convención se celebraron en marzo de 2000 y mayo de 2003 con el objetivo de promover la sensibilización con respecto a la Convención y sus disposiciones, fijar la posición de Singapur con respecto a las reservas manifestadas, difundir el informe inicial de Singapur y brindar a las agrupaciones de mujeres la oportunidad de pedir aclaraciones. La sesión de mayo de 2003 también sirvió de plataforma para dar a conocer las observaciones finales del Comité de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer con respecto al informe inicial y al segundo informe periódico de Singapur. Además de otros materiales informativos, los participantes recibieron ejemplares de los informes de Singapur y de las observaciones finales del Comité.

Consejo de la Red de Integración de Mujeres de la Asociación Popular

7.16 El Consejo de la Red de Integración de la Mujer, dependiente de la Asociación Popular, desarrolla programas destinados a la mujer a nivel de la comunidad y brinda oportunidades de liderazgo a nivel de base.

7.17 Esas actividades de base proporcionan a las mujeres una plataforma común que les permite reunirse e intercambiar ideas y opiniones y les brinda la oportunidad de plantear las cuestiones que les preocupan.

Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos

7.18 El Comité de Mujeres del Congreso Nacional de Sindicatos representa al movimiento de los trabajadores y promueve los intereses de la mujer en el ámbito laboral.

7.19 De los 410.440 trabajadores a los que representaban en diciembre de 2003 los sindicatos afiliados al Congreso Nacional de Sindicatos, el 47% eran mujeres. Durante las últimas elecciones, celebradas en octubre de 2003, 3 de los 21 miembros del Comité Central del Congreso, que es el máximo órgano ejecutivo del movimiento sindical, eran mujeres. Se trata de la Sra. Halimah Yacob, Secretaria General Adjunta y Secretaria del Comité de Mujeres del Congreso, la Sra. Diana Chia, miembro del Comité Central y Presidenta del Comité de Mujeres del Congreso, y la Sra. Nora Kang, miembro del Comité Central y Vicepresidenta del Comité de Mujeres del Congreso.

7.20 Como reconocimiento de su contribución al movimiento sindical, en 2004 una de las principales revistas femeninas de Singapur, *Her World*, concedió a la Sra. Halimah Yacob el Premio a la Mujer del Año. Entre los criterios de selección de las candidatas figura el de que sean un modelo que inspire y guíe a las demás mujeres e influya en ellas. La Sra. Halimah es la primera sindicalista a la que se otorga este premio.

Asociación de Jóvenes Musulmanas/Persatuan Pemudi Islam Singapura

7.21 Son varias las organizaciones que colaboran en la habilitación de la mujer musulmana; una de ellas es la Asociación de Jóvenes Musulmanas, que también es miembro del Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur.

7.22 Esta Asociación, que desarrolla proyectos sociales, educativos y basados en la comunidad, se dedica a dar a conocer a las mujeres musulmanas los derechos que las amparan en virtud de la Sharia. Sin embargo, en marzo de 2004 la Asociación decidió crear el Comité para la Habilitación de la Mujer Musulmana con miras a desarrollar sus actividades de manera más eficaz y centrada. El Comité está integrado por los principales miembros de su Comité Ejecutivo, su asesor jurídico, los trabajadores sociales de sus centros y los cargos directivos. El Comité fue el resultado de los debates celebrados entre la Asociación de Jóvenes Musulmanas y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur tras las sesiones sobre la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que celebraron conjuntamente el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes y el Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur para las agrupaciones de mujeres.

7.23 La Asociación de Jóvenes Musulmanas, que es una organización benéfica voluntaria de mujeres musulmanas de Singapur, considera que la Sharia no discrimina a las mujeres musulmanas. Sin embargo, la comprensión deficiente de sus disposiciones hace que se la considere injusta para las mujeres musulmanas y sus hijos por lo que respecta al matrimonio, el divorcio y las herencias.

7.24 El Comité para la Habilitación de la Mujer Musulmana se propone suplir las deficiencias en los ámbitos de la información y los servicios y actuar como catalizador para promover la habilitación de las musulmanas sensibilizándolas, al igual que a los hombres musulmanes y a la comunidad en general, acerca de las cuestiones mencionadas que afectan a la mujer musulmana. El Comité aspira a crear un entorno en el que se respete y valore a las mujeres musulmanas como parte integrante de la

comunidad de Singapur, y en el que éstas puedan acceder a las funciones prometidas que les corresponden.

7.25 El Comité para la Habilitación de la Mujer Musulmana se propone alcanzar esos objetivos por medio de:

- La celebración de sesiones de debate con diversas organizaciones profesionales en el ámbito de los servicios sociales y jurídicos y con grupos religiosos. Esas sesiones permitirán comprender mejor las cuestiones que afectan a la comunidad musulmana.
- Facilitar el acceso a la información, por ejemplo mediante la creación de un portal de información en el sitio en la Web de la Asociación de Jóvenes Musulmanas, mediante la distribución de folletos en los centros comunitarios y de asesoramiento y en los tribunales, la publicación de columnas de anuncios en los periódicos locales y la emisión de programas en los canales locales de televisión.
- La realización de iniciativas conjuntas con otras organizaciones musulmanas, como seminarios, talleres y, probablemente, exposiciones itinerantes.

7.26 El Comité se propone evaluar periódicamente sus actividades y programas con miras a garantizar su utilidad para la comunidad. Asimismo, espera publicar, imprimir, grabar, vender y distribuir materiales impresos y multimedia sobre las conclusiones de los estudios que se lleven a cabo.

Artículo 8 Representación

Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre y sin discriminación alguna, la oportunidad de representar a su Gobierno en el plano internacional y de participar en la labor de las organizaciones internacionales.

Incremento de la participación en reuniones internacionales de mujeres

8.1 La Oficina de la Mujer del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes participa en las reuniones regionales e internacionales sobre la mujer, lo cual no sólo promueve la sensibilización acerca de los problemas que afectan a la mujer a nivel internacional, sino que brinda a Singapur la oportunidad de contribuir a mejorar la vida de las mujeres de todo el mundo y mejora sus conocimientos y su experiencia en el ámbito de la habilitación de las mujeres de Singapur.

8.2 La Oficina de la Mujer ha participado en las siguientes reuniones regionales e internacionales:

- i) Reunión de los Ministros del Commonwealth encargados de los asuntos de la mujer;
- ii) Red de Centros de Coordinación sobre Cuestiones de Género y Red de Dirigentes de Mujeres de la Asociación de Cooperación Económica de Asia y el Pacífico (APEC);

iii) Comité de Mujeres de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN);

iv) Reunión Intergubernamental de Alto Nivel de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia y el Pacífico (CESPAP) encargada de examinar la ejecución de la Plataforma de Acción de Beijing a nivel regional; y

v) Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. La Oficina de la Mujer se propone seguir participando en las reuniones regionales e internacionales sobre la mujer.

8.3 Los conocimientos especializados que Singapur adquiere por medio de su participación en estas reuniones pueden utilizarse para mejorar los planes de acción y los programas para el adelanto de la mujer en beneficio de las mujeres en general. Al mismo tiempo, la información y el conocimiento que se obtienen a través de esas reuniones puede permitir mejorar la situación de la mujer en Singapur.

8.4 En agosto de 2004 el Comité de la Mujer de la ASEAN celebró en Singapur el Taller sobre Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Dicho taller, que fue el primero de esa índole celebrado bajo los auspicios del Comité de la Mujer, tuvo por objetivo promover la sensibilización y el conocimiento en general sobre el papel de los gobiernos en la promoción del uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones entre las mujeres de la ASEAN. El taller también tenía por objeto permitir a los participantes preparar un proyecto de programa modelo para sus ministerios u organismos destinado a dar a conocer a la población los instrumentos de las tecnologías de la información y las comunicaciones con el fin de facilitar el acceso de las mujeres y las niñas a esas tecnologías.

8.5 El taller contó con la participación de personal directivo, a nivel de Secretario Permanente, Secretario Adjunto y Director (o su equivalente) de los ministerios u organismos con competencias en asuntos relacionados con la mujer, la educación y las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Participación de las mujeres en reuniones internacionales

Convención sobre los Derechos del Niño

8.6 El 26 de septiembre de 2003 la delegación de Singapur presentó en Ginebra su informe inicial al Comité de los Derechos del Niño. Los delegados procedían del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, el Ministerio de Educación, el Ministerio de Sanidad, la Oficina del Fiscal General y una organización no gubernamental, y 6 de los 10 delegados eran mujeres. Entre las delegadas figuraban representantes del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, incluida la entonces Secretaria Adjunta, Sra. Yeoh Chee Yan, y la Directora de la División de Bienestar Social y de Rehabilitación y Protección, Sra. Ange Bee Lian.

Participación en la labor de las organizaciones internacionales

Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

8.7 La Dra. Anamah Tan ha sido la primera mujer de Singapur elegida miembro del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, en el que desempeñará sus funciones de enero de 2005 a diciembre de 2008. La Dra. Tan, que es una conocida abogada de familia y veterana activista en favor de los derechos de la

mujer ocupa actualmente el cargo de Presidenta del Consejo Internacional de Mujeres. Asimismo, ha presidido varias importantes organizaciones de mujeres, tanto de Singapur (Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur y Asociación de Abogadas de Singapur) como internacionales (Confederación de Organizaciones de Mujeres de la ASEAN). De hecho, últimamente la Confederación de Organizaciones de Mujeres de la ASEAN ha concedido a la Dra. Tan un premio en reconocimiento de su labor, que ha contribuido a reforzar la Confederación y a mejorar la vida de las mujeres del Asia sudoriental.

Organización Internacional del Trabajo

8.8 En 1999, la Sra. Halimah Jacob, sindicalista de Singapur, fue elegida para representar a los trabajadores ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT), organismo tripartito de las Naciones Unidas con sede en Ginebra, Suiza. La Sra. Jacob, que es abogada y miembro del Parlamento, fue elegida miembro adjunto del Grupo de los Trabajadores del Órgano Rector de la OIT y reelegida en 2002 para un segundo mandato de tres años. En 2000 y 2002 fue elegida Vicepresidenta de los Trabajadores del Comité de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, en Ginebra. En 2003 y 2004 fue elegida portavoz del Grupo de los Trabajadores de la Comisión Tripartita de la OIT sobre Recursos Humanos. (En el capítulo 5 figura más información sobre la Sra. Halimah.)

Comité Internacional de la Cruz Roja

8.9 La Dra. Wong Ting Hway es la primera ciudadana de Singapur que trabaja a tiempo completo para el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). La Dra. Wong, que trabajó para el CICR de 2002 a 2003, también trabajó para Médicos sin Fronteras entre 2001 y 2002 y ha trabajado como voluntaria en varios países, entre ellos el Ecuador, el Brasil y el Nepal. Recientemente, la publicación mensual de Singapur *Her World* le concedió el premio de 2003 a la joven de más éxito.

Cuerpo diplomático

8.10 El género no es un factor determinante para ocupar cargos en el cuerpo diplomático, pero a medida que aumentan la competencia y las cualificaciones de las mujeres son más las que ocupan posiciones intermedias de gestión en el Ministerio de Relaciones Exteriores. El siguiente gráfico muestra la proporción de hombres y de mujeres entre los funcionarios del Cuerpo Diplomático de Singapur entre julio de 2001 y julio de 2004.

Cuadro 5
Distribución por sexo del personal del Cuerpo Diplomático de Singapur
(entre julio de 2001 y julio de 2004)

Categoría	Cargos diplomáticos	Julio de 2001 a julio de 2002			Julio de 2002 a julio de 2003			Julio de 2003 a julio de 2004		
		Personal total			Personal total			Personal total		
		Hombres (H)	Mujeres (M)	Relación M/H	Hombres (H)	Mujeres (M)	Relación M/H	Hombres (H)	Mujeres (M)	Relación M/H
1	Dirección superior	49	9	0,18	50	8	0,16	52	8	0,15
2	Dirección media	62	18	0,29	59	20	0,34	54	19	0,35
3	Oficiales	112	87	0,78	120	85	0,71	127	88	0,69

Dirección superior: Embajadores, Altos Comisionados y Directores

Dirección media: Subdirectores principales, Subdirectores y Directores adjuntos

Oficiales: Directores adjuntos y oficiales del Cuerpo Diplomático

8.11 Los jefes de varias misiones de Singapur son mujeres. Entre ellas figuran la profesora Chan Heng Chee, la Embajadora de Singapur ante los Estados Unidos de América, destinada en Washington (anteriormente la profesora Chan fue Representante Permanente de Singapur ante las Naciones Unidas en Nueva York y Alta Comisionada en el Canadá); la Sra. Seetoh Hoy Cheng, Alta Comisionada en Nueva Zelanda, que anteriormente fue Embajadora en la República Popular Lao; la Sra. Pang Cheng Lian, Embajadora no residente en Italia; y la Sra. Mohideen, Embajadora no residente en la República Checa. Entre las incorporaciones que han producido desde 2001 figuran la de la Sra. Karen Tan, Embajadora en la República Popular Lao y la Sra. Lim Kheng Hua, Embajadora en Filipinas.

Representación de las mujeres en las Naciones Unidas

8.12 En la Secretaría de las Naciones Unidas trabajan más mujeres que hombres de Singapur. En febrero de 2004, 15 de los 24 funcionarios de Singapur eran mujeres, lo que representa el 63% del total. La Sra. Noeleen Heyzer, mujer de Singapur, sigue siendo Directora del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNFEM). La Sra. Christine Lee, contratada temporalmente por las Naciones Unidas, es miembro del Equipo encargado de prestar apoyo y vigilar la aplicación de las sanciones, grupo de expertos creado por el Secretario General de las Naciones Unidas que se ocupa de las sanciones contra los talibanes y Al-Qaeda.

Artículo 9 **Nacionalidad**

1. *Los Estados Partes otorgarán a las mujeres iguales derechos que a los hombres para adquirir, cambiar o conservar su nacionalidad. Garantizarán, en particular, que ni el matrimonio con un extranjero ni el cambio de nacionalidad del marido durante el matrimonio cambien automáticamente la nacionalidad de la esposa, la conviertan en apátrida o la obliguen a adoptar la nacionalidad del cónyuge.*

2. *Los Estados Partes otorgarán a la mujer los mismos derechos que al hombre con respecto a la nacionalidad de sus hijos.*

Nueva Ley de Ciudadanía

9.1 Antes, los niños nacidos en el extranjero sólo podían adquirir la ciudadanía de Singapur por ascendencia si su padre era ciudadano de Singapur. Los niños nacidos en el extranjero de una ciudadana de Singapur y un extranjero sólo podían adquirir la nacionalidad de Singapur previa inscripción en el registro a petición de la madre.

9.2 El 2 de abril de 2004 el Parlamento de Singapur aprobó un proyecto de ley por el que se modifica la Constitución de la República de Singapur a fin de permitir a los niños nacidos en el extranjero adquirir la ciudadanía de Singapur por ascendencia cuando su madre es ciudadana de Singapur. Actualmente el artículo 122 de la Constitución de la República de Singapur es neutro en el sentido de que los niños nacidos a partir del 14 de mayo de 2004 serán ciudadanos de Singapur por ascendencia si en el momento de su nacimiento su padre o su madre eran ciudadanos de Singapur por nacimiento, inscripción en el registro o ascendencia.

Parte III

Artículo 10 Educación

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación y en particular para asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

a) Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías, tanto en zonas rurales como urbanas; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional;

b) Acceso a los mismos programas de estudios, a los mismos exámenes, a personal docente del mismo nivel profesional y a locales y equipos escolares de la misma calidad;

c) La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza;

d) Las mismas oportunidades para la obtención de becas y otras subvenciones para cursar estudios;

e) Las mismas oportunidades de acceso a los programas de educación permanente, incluidos los programas de alfabetización funcional y de adultos, con miras en particular a reducir lo antes posible toda diferencia de conocimientos que exista entre hombres y mujeres;

f) La reducción de la tasa de abandono femenino de los estudios y la organización de programas para aquellas jóvenes y mujeres que hayan dejado los estudios prematuramente;

g) Las mismas oportunidades para participar activamente en el deporte y la educación física;

h) Acceso al material informativo específico que contribuya a asegurar la salud y el bienestar de la familia, incluida la información y el asesoramiento sobre planificación de la familia.

El compromiso permanente del Gobierno con la educación

10.1 El Gobierno se ha comprometido a garantizar a todas las niñas y niños de Singapur la igualdad de acceso a una educación de calidad que les permita desarrollarse plenamente y les capacite para elegir una profesión y prepararse para el futuro. Singapur considera que la educación es un recurso fundamental que se debe facilitar a las niñas y los niños para que se conviertan en mujeres y hombres con una formación sólida, que compartan la responsabilidad económica y social y ocupen una buena posición en todos los frentes a nivel mundial.

10.2 Para hacer realidad esta aspiración, en 2003⁴ el Gobierno invirtió en educación el 3,8% del PIB (es decir, 6.100 millones de dólares de Singapur).

Logros

10.3 Durante el período al que se refiere el presente informe se han realizado importantes progresos en el ámbito de la educación, de los que se exponen algunos ejemplos.

Enseñanza primaria obligatoria

10.4 El Gobierno ha hecho obligatorios los seis años de la enseñanza primaria en las escuelas nacionales con el fin de alcanzar el doble objetivo de impartir a los niños una base común de conocimientos y de proporcionarles una experiencia educativa común. La primera promoción de la enseñanza primaria obligatoria entró en Primer Grado en 2003. Al hacer obligatoria la enseñanza primaria, Singapur ha alcanzado el Objetivo 2 de los objetivos de desarrollo del Milenio, a saber, lograr la enseñanza primaria universal para los niños y las niñas.

Supresión de la cuota de admisión de mujeres en la Facultad de Medicina

10.5 Las políticas del Gobierno no son estáticas y se mantienen permanentemente en examen a fin de modificarlas en función de las necesidades. Un ejemplo de ello es la revisión de la cuota de un tercio en la admisión de mujeres a la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Singapur. La cuota se adoptó en 1979 porque comparativamente, mayor número de médicas abandonaban prematuramente la vida activa u optaban por trabajar a tiempo parcial.

10.6 Sin embargo, en los últimos años la tasa de abandono de las médicas se ha reducido considerablemente y sólo es levemente superior a la de los médicos varones. Por lo tanto, a partir del año académico 2003 la cuota de admisión se suprimió y, en la actualidad, los hombres y las mujeres tienen las mismas oportunidades de estudiar medicina en la Universidad Nacional de Singapur en función de sus méritos individuales.

⁴ Anuario de Estadísticas sobre Educación de 2003.

Creación de escuelas especializadas independientes

10.7 Singapur también ha logrado un avance cualitativo al flexibilizar y diversificar el sistema educativo. En el marco de ese enfoque, el Gobierno está creando escuelas especializadas independientes destinadas a los alumnos especialmente dotados en esferas tales como los deportes, las matemáticas y la ciencia y las humanidades, a fin de que puedan seguir desarrollando su talento. En 2004 se inauguró la Escuela de Deportes de Singapur, la Escuela Superior de Matemáticas y Ciencias de la Universidad Nacional de Singapur se inaugurará en 2005 y la Escuela de Humanidades en 2007. Esas escuelas preparan sus propios planes de estudios y programas especializados con el fin de desarrollar las dotes especiales de los niños y no practican ningún tipo de discriminación de género en su política de admisiones, que es transparente y se basa en los méritos. En los siguientes párrafos se describe la recientemente inaugurada Escuela de Deportes de Singapur, que se ocupa de la formación de estudiantes especialmente capacitados para los deportes.

10.8 La **Escuela de Deportes de Singapur**, creada por el denominado a la sazón Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes, se inauguró en enero de 2004. La creación de la Escuela fue una de las principales recomendaciones formuladas por el Comité de Deportes de Singapur atendiendo a las consideraciones siguientes:

- El nivel académico exigido en Singapur supone una pesada carga para los estudiantes que también quieren destacar en deportes;
- Es frecuente que atletas de talento tengan que sacrificar sus sueños deportivos por sus estudios; y
- Por lo general, las escuelas corrientes dedican sus esfuerzos a impartir una enseñanza académica de calidad, por lo que los recursos destinados al desarrollo de los deportes de élite son limitados.

10.9 La Escuela de Deportes de Singapur brinda a los estudiantes especialmente dotados para los deportes la oportunidad de compaginar los estudios con la práctica del deporte de élite. La escuela entrena a los jóvenes en los deportes de élite y les ofrece un programa académico flexible que les permite compaginar el deporte y los estudios.

10.10 La escuela aspira a que ambos sexos estén igualmente representados. En septiembre de 2004, eran niñas el 50% de la primera promoción de 140 alumnos.

Logros de las niñas en la Escuela de Deportes de Singapur

10.11 Las niñas de la Escuela de Deportes de Singapur han cosechado éxitos tanto a nivel nacional como en el extranjero. En atletismo, el equipo de niñas de la categoría de menores de 15 años ha batido hasta la fecha dos récords, en 200 metros y 1.500 metros. También han logrado siete nuevos récords en la División C (menores de 14 años) en los Campeonatos Nacionales Escolares de Atletismo. Las nuevas marcas se consiguieron en 100, 200, 400, 800 y 1.500 metros y en relevos de 4 x 100 metros y 4 x 400 metros.

10.12 En natación, las niñas de la Escuela de Deportes de Singapur lograron cinco nuevos récords en las Divisiones C y B (menores de 17 años) en los Campeonatos Nacionales Escolares de Natación, y Ruth Ho ganó la medalla de oro en los 50 metros libres en los Juegos Internacionales Infantiles de 2004, celebrados en Cleveland, Ohio.

10.13 En badminton, una de las niñas, Mok Jing Quiong, ganó el título de individuales de la categoría de menores de 15 años y el equipo de niñas de la Academia de Bolos ganó en todas las categorías de menores de 14 años (individuales, dobles, cuartetos, todas las modalidades y masters) en el Campeonato Nacional de Bolos.

10.14 En vela, Victoria Chan quedó segunda en la Clase Byte de Niñas en el Campeonato Europeo de Vela celebrado en Italia. En el equipo nacional también participaban dos niñas en clase Optimist que ayudaron a Singapur a lograr el título de mejor equipo en los Campeonatos de Vela de Asia celebrados en el Japón.

10.15 Por último, el equipo de niñas de tenis de mesa ganó la medalla de plaza en los dobles de la categoría de menores de 15 años y la medalla de bronce en individuales menores de 18 años en los Campeonatos Juveniles del Asia sudoriental. Asimismo ocuparon las dos primeras posiciones en el torneo por equipo femeninos y las tres primeras posiciones en el torneo de individuales femeninos en los Campeonatos Nacionales Abiertos "B" de Tenis de Mesa.

Tercer Estudio Internacional sobre las Matemáticas y la Ciencia

10.16 De los 38 países participantes en el Tercer Estudio Internacional sobre las Matemáticas y la Ciencia, realizado en 1999, Singapur fue primero en matemáticas y segundo en ciencias. No se han registrado diferencias significativas entre los resultados de los niños y los de las niñas en los ejercicios de matemáticas y los ejercicios de ciencias incluidos en el Estudio, lo que refleja el hecho de que se presta la misma atención a la educación de los niños y a la de las niñas y se les otorga el mismo trato.

Estadísticas

10.17 Singapur ha logrado una alta tasa de alfabetización entre las mujeres. La tasa de alfabetización entre las mujeres mayores de 15 años residentes en Singapur ha pasado del 88% en 1999 al 91% en 2003.

10.18 Por lo general, la tasa de abandono de la enseñanza primaria y secundaria es muy baja en Singapur. En 2003, la tasa general de abandono se situó alrededor del 0,2%. Correspondió a niñas el 47,3% del total de abandonos. En el siguiente cuadro figuran las cifras correspondientes:

<i>Alumnos matriculados</i>	<i>Abandonos</i>			<i>Tasa general de abandono</i>	<i>Porcentaje de abandono de niñas</i>
	<i>Niños</i>	<i>Niñas</i>	<i>Total</i>		
488 239	542	487	1029	0,2%	47,3%

¹ Las cifras incluyen a los ciudadanos de Singapur y los residentes permanentes matriculados en escuelas primarias y secundarias.

² La tasa de abandono es el porcentaje total de abandonos sobre el número de alumnos matriculados.

Enseñanza primaria, secundaria y preuniversitaria en 2003

10.19 En 2003 había un total de 358 escuelas de enseñanza primaria, secundaria y/o preuniversitaria, según se indica en el siguiente cuadro:

Escuelas, por tipo y nivel

<i>Tipo de escuela</i>	<i>Enseñanza primaria</i>	<i>Enseñanza secundaria</i>	<i>Enseñanza primaria y secundaria</i>	<i>Colegios preuniversitarios</i>	<i>Institutos centralizados</i>	<i>Total</i>
Públicas	132	113	–	11	2	258
Con financiación pública	43	21	–	5	–	69
Autónomas	–	20	3	–	–	23
Independientes	–	8	–	–	–	8
Total	175	162	3	16	2	358

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

Nota: Las escuelas de enseñanza primaria y secundaria comprenden ambas secciones.

10.20 La matrícula total en esas escuelas asciende a 530.924 alumnos, de los que cerca de la mitad son niñas. Aproximadamente las tres cuartas partes de los profesores son mujeres, y dos terceras partes de los vicedirectores y cerca de las dos terceras partes de los directores son mujeres. En el cuadro que figura a continuación se presentan datos más completos:

Matriculación y personal docente, por categorías

	<i>Enseñanza primaria</i>		<i>Enseñanza secundaria</i>		<i>Colegios preuniversitarios</i>		<i>Institutos centralizados</i>		<i>Total</i>	
	<i>Total</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>	<i>Total</i>	<i>Mujeres (% del total)</i>
Matriculación	299 939	144 706 (48,2)	206 426	99 368 (48,1)	23 708	12 678 (53,5)	851	528 (62)	530 924	257 280 (48,5)
Profesores	12 025	9 951 (82,8)	10 830	7 186 (66,4)	1 956	1 122 (57,4)	103	58 (56,3)	24 914	18 317 (73,5)
Vicedirectores	140	105 (75)	150	86 (57,3)	19	15 (78,9)	1	1 (100)	310	207 (66,8)
Directores	191	131 (68,6)	166	95 (57,2)	16	10 (62,5)	2	2 (100)	375	238 (63,5)

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

Nota: Los directores de las escuelas de enseñanza primaria y secundaria figuran como directores de escuelas secundarias.

El número de directores incluye a 24 directores nombrados.

10.21 En promedio, las clases de las escuelas primarias y las escuelas secundarias tienen 38 y 37 alumnos, respectivamente, y las clases de los colegios preuniversitarios y los institutos centralizados, tienen una media de 23 y 21 alumnos, respectivamente.

Matriculación, número de clases y número de alumnos por clase

<i>Nivel</i>	<i>Alumnos matriculados</i>	<i>No de clases</i>	<i>Número de alumnos por clase</i>
Enseñanza primaria	299 939	7 944	37,8
Enseñanza secundaria	206 426	5 650	36,5
Colegios preuniversitarios	23 708	1 050	22,6
Institutos centralizados	851	40	21,3
Total	530 924	14 684	36,2

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

Instituto de Enseñanza Técnica, Enseñanza Politécnica y Enseñanza Universitaria, 2003

10.22 En 2003, eran mujeres el 51% de los alumnos matriculados a tiempo completo en las universidades, el 49% de los matriculados en los institutos politécnicos y el 35% de los matriculados en el Instituto de Enseñanza Técnica (institución que brinda cursos de formación profesional a los alumnos que han obtenido los certificados de enseñanza de nivel GCE “O” o “N”) en Singapur en 2003.

10.23 La matriculación de mujeres en los institutos politécnicos y las universidades ha registrado un aumento constante, pasando de un 42 y un 50%, respectivamente, en 1990 y 1991 a un 49 y un 51%, respectivamente, en 2003. Ello ha contribuido a reducir la diferencia entre ambos sexos, que ha pasado del 16% en 1992 al 9% en 2003 en el caso de las profesiones liberales, y del 39% al 25% en el caso de las profesiones técnicas y manuales.⁵

10.24 Las mujeres están bien representadas en campos en los que tradicionalmente predominaban los hombres, lo que refleja el hecho de que tanto los hombres como las mujeres estudian las carreras que les interesan y no se atienen a los estereotipos de género, como indica la matriculación de mujeres en los siguientes cursos en 2003:

- En las universidades, las mujeres representan el 68% de los estudiantes de ciencias y el 75% de los de contabilidad;
- En los institutos politécnicos, las mujeres representan el 55% de los alumnos de edificación y construcción, el 57% de los de ciencias químicas y ciencias biológicas y el 45% de los de tecnologías de la información; y
- En el Instituto de Enseñanza Técnica, son mujeres el 39% de los alumnos de tecnologías de la información y las comunicaciones.

10.25 En los cuadros y gráficos que figuran a continuación se muestra la distribución de las alumnas entre las distintas especialidades que se imparten en las universidades, los institutos politécnicos y el Instituto de Enseñanza Técnica de Singapur.

⁵ Ministerio de Trabajo.

Alumnos admitidos, matriculados y graduados en el Instituto de Enseñanza Técnica en 2003 (estudiantes a tiempo completo)

Especialidades	Admitidos		Matriculados		Graduados	
	Total	Mujeres (% del total)	Total	Mujeres (% del total)	Total (% del total)	Mujeres (% del total)
Ingeniería	6 050	861 (14,2)	11 227	1 555 (13,9)	4 684	703 (15)
Tecnología de la información y las comunicaciones	912	355 (38,9)	1 695	639 (38,5)	695	260 (37,4)
Ciencias empresariales	2 656	2 146 (80,8)	3 543	2 821 (79,6)	1 879	1 625 (86,5)
Ciencias aplicadas y ciencias de la salud	420	260 (61,9)	746	458 (61,4)	269	156 (58)
Enseñanzas técnicas	528	110 (20,8)	730	142 (19,5)	214	34 (15,9)
Total	10 566	3 732 (35,3)	17 941	5 615 (31,3)	7 741	2 778 (35,9)

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

Alumnos admitidos, matriculados y graduados en los institutos politécnicos en 2003 (estudiantes a tiempo completo)

Especialidades	Admitidos		Matriculados		Graduados	
	Total	Mujeres (% del total)	Total	Mujeres (% del total)	Total (% del total)	Mujeres (% del total)
Edificación y construcción	737	405 (55)	2 417	1 315 (54,4)	798	416 (52,1)
Ciencias empresariales finanzas y derecho	3 336	2 448 (73,4)	10 213	7 485 (72,7)	3 402	2 484 (73)
Ciencias químicas y biológicas	1 959	1 117 (57)	5 558	3 162 (56,9)	1 288	830 (64,4)
Tecnología de la información	3 779	1 716 (45,4)	11 815	4 998 (42,3)	2 818	1 084 (38,5)
Medios de comunicación y diseño	1 011	628 (62,1)	2 977	1 806 (60,7)	691	374 (54,1)
Electricidad y electrónica	3 336	858 (25,7)	11 721	3 204 (27,3)	3 309	956 (28,9)
Ciencias de la salud	1 109	887 (87)	2 505	2 225 (88,8)	535	462 (86,4)
Mecánica y manufacturas	1 951	399 (20,5)	6 547	1 560 (23,8)	2 080	677 (32,5)
Estudios marítimos	362	112 (30,9)	1 266	286 (23,8)	379	73 (19,3)

Especialidades	Admitidos		Matriculados		Graduados	
	Total	Mujeres (% del total)	Total	Mujeres (% del total)	Total (% del total)	Mujeres (% del total)
Enseñanza preescolar	127	124 (97,6)	357	350 (98)	104	99 (95,2)
Total	17 617	8 694 (49,4)	55 376	26 391 (47,7)	15 404	7 455 (48,4)

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

* Entre los alumnos admitidos se incluyen los ingresados directamente en el segundo curso.

Alumnos admitidos, matriculados y graduados en las universidades en 2003 (estudiantes a tiempo completo)

Especialidades	Admitidos		Matriculados		Graduados	
	Total	Mujeres (% del total)	Total	Mujeres (% del total)	Total (% del total)	Mujeres (% del total)
Contabilidad	704	525 (74,6)	2 169	1 497 (69)	746	524 (70,2)
Humanidades	1 919	1 382 (72)	6 448	4 649 (72,1)	2 007	1 446 (72)
Ciencias empresariales	1 338	847 (63,3)	4 271	2 847 (66,7)	977	693 (70,9)
Informática	1 003	203 (20,2)	4 336	1 172 (27)	980	325 (33,2)
Odontología	34	15 (44,1)	138	60 (43,5)	32	11 (34,4)
Diseño y medio ambiente	354	216 (61)	1 351	820 (60,7)	364	201 (55,2)
Ingeniería	3 618	1 002 (27,7)	14 032	4 252 (30,3)	3 317	873 (26,3)
Derecho	219	129 (58,9)	752	65 (86,4)	140	81 (57,9)
Medicina	231	99 (42,9)	1 114	441 (39,6)	194	66 (34)
Farmacia	85	66 (77,6)	344	273 (79,4)	63	48 (76,2)
Ciencias	1 843	1 261 (68,4)	5 069	3 225 (63,6)	1 190	782 (65,7)
Conservatorio	71	34 (47,9)	71	34 (47,9)	–	–
Total	11 419	5 779	40 095	19 335	10 010	5 050

Fuente: Anuario de Estadísticas de Educación de 2003.

¹ Las cifras correspondientes a los alumnos admitidos, matriculados y graduados sólo se refieren al primer grado.

² Entre los alumnos admitidos se incluyen los ingresados directamente en el segundo curso y cursos siguientes.

Plan rector para la enseñanza de tecnologías de la información en Singapur

10.26. En 1997 se aprobó en Singapur un plan rector para la enseñanza de tecnologías de la información a fin de establecer una estrategia amplia con miras a crear en las escuelas un entorno de enseñanza y aprendizaje basado en las tecnologías de la información. El Gobierno desea que todos los niños sepan utilizar los ordenadores y aprovechen las oportunidades de aprendizaje que brinda estudiar en un entorno dotado de tecnologías de la información. Entre 1997 y 2002 el Gobierno destinó 2.000 millones de dólares de Singapur a aplicar su plan rector. Los fondos se destinaron a la adquisición de ordenadores, la creación de redes en las escuelas, la renovación de las instalaciones, la adquisición de programas de ordenador y programas de enseñanza y la formación del profesorado. Hoy en día todas las escuelas de Singapur disponen de ordenadores.

10.27 Los objetivos del plan rector son:

- Mejorar la conexión entre la escuela y el mundo que la rodea;
- Generar procesos de enseñanza innovadores;
- Mejorar el pensamiento creativo, el aprendizaje permanente y la responsabilidad social; y
- Promover la administración y gestión óptimas del sistema de enseñanza.

10.28 Los hitos en la aplicación del programa son:

- | | |
|------|---|
| 1997 | 228 escuelas experimentales (primera fase) integran las tecnologías de la información en sus programas de estudio |
| 1998 | Se incorporan a la enseñanza de las tecnologías de la información alrededor de 90 escuelas (segunda fase) |
| 1999 | Se incorporan a la enseñanza de las tecnologías de la información alrededor de 250 escuelas (tercera fase) |
| 2000 | Concluye la formación básica de los profesores de todas las escuelas |
| 2002 | Se logra una relación alumnos-ordenadores de 6.6 a 1 en las escuelas primarias y de 5 a 1 en las escuelas secundarias y los colegios preuniversitarios y se recomienda que en el 30% del tiempo dedicado al programa de estudios se utilicen tecnologías de la información. |

10.29 La Escuela Secundaria de Niñas Crescent ha puesto en marcha un programa de enseñanza móvil, m-Learning@Crescent, que es uno de los primeros ejemplos mundiales de uso generalizado de instrumentos de enseñanza móvil personalizada para gran número de alumnos. Este programa es una iniciativa de Backpack.Net, dirigida por la Dirección de Desarrollo de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de Singapur y Microsoft con apoyo del Ministerio de Enseñanza, y que cuenta con la participación de varios socios industriales. En el marco de este programa, todas las alumnas de enseñanza secundaria de la escuela utilizan ordenadores personales individuales que contienen libros de texto y otras aplicaciones de escritura a mano para la enseñanza y el aprendizaje.

10.30 La Escuela Secundaria de Niñas Crescent fue seleccionada por su experiencia en la promoción de la utilización innovadora de tecnologías para la enseñanza y el

aprendizaje. Fue una de las escuelas experimentales del plan rector de enseñanza de las tecnologías de la información, en cuyo marco se equipó a la escuela con las infraestructuras necesarias y se impartió formación al personal docente para que pudiera utilizar las nuevas tecnologías como instrumentos personalizados de enseñanza y aprendizaje.

Cambio cualitativo en el sistema educativo

10.31 En agosto de 2004, en el primer discurso que pronunció el Primer Ministro Sr. Lee Hsien Loong, con motivo de la fiesta nacional, destacó la necesidad de lograr un cambio cualitativo en la enseñanza en Singapur. Aunque a lo largo de los años se han introducido importantes mejoras en el sistema escolar de Singapur y los estudiantes del país tienen un buen nivel educativo y ocupan una buena posición a nivel internacional, el Primer Ministro Lee se refirió a la necesidad de un cambio cualitativo que promoviera el aprendizaje empírico, la iniciativa y la flexibilidad frente al aprendizaje memorístico.

10.32 El Primer Ministro, que reconoció la importancia de los profesores y los directores de las escuelas como instrumentos clave para llevar a cabo este cambio y dar el salto cualitativo, habló de la necesidad de aumentar el número de profesores en Singapur en cerca de 3.000 con el fin de garantizar que los estudiantes tengan a su servicio profesores más cualificados que dispongan de más tiempo para atender a las necesidades individuales de cada estudiante o de cada grupo.

10.33 Por consiguiente, el Gobierno se propone formar en los próximos seis años a 1.000 profesores más para las escuelas primarias, 1.400 para las escuelas secundarias y 550 para los colegios preuniversitarios, lo que supondrá un incremento general del 15% en el número de profesores por alumno.

10.34 El Primer Ministro Lee también señaló que el aumento del número de profesores no debe ir acompañado de un aumento de los deberes, que resultaría contraproducente. Recomendó que, por el contrario, se redujera parte del programa escolar a fin de mitigar la presión sobre los niños y el personal docente y de dar a los niños más tiempo para explorar y descubrir sus aptitudes y a los profesores más tiempo para estudiar la forma de sacar el mejor partido de los alumnos.

10.35 Esos cambios serán beneficiosos tanto para las niñas como para los niños matriculados en el sistema escolar de Singapur.

Artículo 11

Empleo

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo, derecho inalienable de todo ser humano;*
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;*
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de*

servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor; así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar; así como el derecho a vacaciones pagadas;

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

3. La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendidas en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.

Logros

Convenio de la OIT

11.1 El Gobierno reconoce que los hombres y las mujeres tienen derecho a recibir la misma remuneración y el mismo trato por un trabajo de igual valor. Desde el período al que se refería el informe anterior, Singapur ratificó, el 30 de mayo de 2002, un convenio fundamental de la OIT, el Convenio N° 100 relativo a la Igualdad de Remuneración, como prueba de su compromiso de promover la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

11.2 Tras la ratificación del Convenio N° 100 de la OIT, los tres principales organismos que se ocupan de la mano de obra, a saber, el Ministerio de Trabajo, el Congreso Nacional de Sindicatos y la Federación Nacional de Empleadores de Singapur hicieron pública, el 6 de noviembre de 2002, una Declaración Tripartita sobre la igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, en la que afirmaron su compromiso con el principio consagrado en dicho Convenio y

declararon que ese principio se incluiría en futuros acuerdos colectivos en apoyo del Convenio. A ese respecto, los empleadores y los sindicatos han pedido que en los nuevos acuerdos colectivos y en el momento de la renovación de los acuerdos vigentes se incluya una “cláusula sobre la igualdad de remuneración”.

11.3 La Federación Empresarial de Singapur, la Federación Nacional de Empleadores de Singapur y el Congreso Nacional de Sindicatos hicieron público, en diciembre de 2002, un Código de prácticas responsables en materia de empleo. El Código ayuda a los empleadores a promover y a observar unas prácticas responsables en materia de empleo en su lugar de trabajo sin discriminación por motivos de raza, edad, sexo, estado civil, discapacidad u otros factores que no guarden relación con el puesto de trabajo. Por ejemplo, si por razones prácticas se requiere a empleados de uno u otro sexo para cubrir un puesto de trabajo determinado, esas razones deben basarse en argumentos aceptables.

Igual remuneración por un trabajo de igual valor en la función pública

11.4 La remuneración de los funcionarios se basa exclusivamente en su rendimiento y no sufren ningún tipo de discriminación, incluida la discriminación de género. Con la reciente equiparación de las prestaciones médicas en virtud del seguro médico vigente (a saber, el plan Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO)), los nuevos funcionarios de la administración pública recibirán, a igualdad de otras condiciones, las mismas indemnizaciones generales cualquiera que sea su sexo.

Diferencias salariales en la administración pública

11.5 En el siguiente cuadro se compara el sueldo medio de los funcionarios y las funcionarias de la administración pública, desglosado por grupos de edad:

<i>Grupo de edad</i>	<i>Sueldo medio del conjunto de los funcionarios</i>	<i>Sueldo medio de las funcionarias</i>	<i>Sueldo medio de los funcionarios varones</i>
< 21	1 510	1 510	1 320
21-25	1 950	1 970	1 910
26-30	2 670	2 940	2 460
31-35	3 590	3 730	3 290
36-40	3 750	4 040	3 120
41-45	3 750	4 240	3 230
46-50	3 290	3 380	3 290
51-55	4 700	4 890	4 310
56-60	4 890	4 890	4 700
> 60	4 440	4 320	4 540

11.6 Como indica el cuadro anterior, existen leves diferencias entre el sueldo medio de las funcionarias y el de los funcionarios. De hecho, las funcionarias ganan algo más que sus colegas varones en casi todos los grupos de edad, con excepción del correspondiente a los mayores de 60 años, lo que puede atribuirse a que las funcionarias se jubilan antes.

Equiparación de las prestaciones médicas para familiares a cargo de los funcionarios

11.7 En el marco del seguro médico vigente, los funcionarios públicos varones tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sí mismos y para los familiares a su cargo, mientras que sus colegas mujeres sólo tienen derecho a recibir prestaciones médicas para sí mismas.

11.8 A partir del 1º de enero de 2005, las prestaciones médicas de las funcionarias afiliadas al seguro médico vigente, a saber, el Medisave-cum-Subsidised Outpatient (MSO), se equiparán a las de sus colegas varones. Ello permitirá a las parejas casadas compartir en mayor medida la responsabilidad de cuidar de su familia. Las funcionarias afiliadas al plan MSO tendrán derecho a prestaciones médicas para sus cónyuges y para sus hijos menores de 18 años que no hayan contraído matrimonio.

11.9 El plan MSO se adoptó en 1994 y es el seguro médico que cubre actualmente a los funcionarios públicos y al que se afilia a todos los nuevos funcionarios. Las funcionarias afiliadas a seguros médicos más antiguos también tendrán derecho a recibir esas prestaciones para sus hijos menores de 18 años que no hayan contraído matrimonio.

La mujer y el empleo

11.10 En 2003, la tasa de participación de la mujer en la población activa era del 54%, frente al 51% de 1992.

11.11 El número y la proporción de mujeres entre el personal directivo de las empresas pasó del 27% en 1999 al 31% en 2003. Las mujeres también tienen una participación considerable en el sector de las tecnologías de la información, en el que tradicionalmente predominaban los hombres. En 2003, eran mujeres el 34% del total de los profesionales de las tecnologías de la información.

11.12 En el apéndice 1 figuran las siguientes estadísticas:

- Cuadro 2: Tasas de participación en la población activa, por sexo y edad, junio de 1993 - 2003 (total, hombres y mujeres);
- Cuadro 3: Tasas de participación en la población activa, por sexo, edad y estado civil, junio de 2003;
- Cuadro 16: Mayores de 15 años empleados, por grupo de edad y sexo, junio de 1993-2003;
- Cuadro 18: Mayores de 15 años empleados, por rama de producción y sexo, junio de 1993 - 2003 (total, hombres y mujeres);
- Cuadro 19: Mayores de 15 años empleados, por ocupación y sexo, junio de 1993 - 2003 (total, hombres y mujeres); y
- Cuadro 30: Mayores de 15 años empleados, por grupo de edad, sexo y tipo de empleo, junio de 2003.

Salarios

11.13 En 2003, los ingresos medios mensuales de las mujeres representaban el 72% de los de los hombres. Ese porcentaje no ha variado desde el período abarcado por el informe anterior.

11.14 Como sucede en otros muchos países, en Singapur las mujeres ganan menos que los hombres en todos los grupos ocupacionales amplios, aunque las diferencias disminuyen en las agrupaciones que requieren mayor cualificación. Esas diferencias salariales se deben principalmente a la tendencia de las mujeres a interrumpir su participación en el mercado de trabajo para ocuparse de sus hijos y su hogar, lo que reduce esos años de servicio y de experiencia. Muestra de ello es que entre los grupos más jóvenes, las diferencias salariales son menores. De hecho, en 2003, entre los trabajadores de 25 a 29 años, las mujeres ganaban más que los hombres en varias ocupaciones, con diferencias que oscilaban desde un 13% en el caso del personal directivo hasta sólo un 0,4% en el caso de los técnicos y el personal conexo.

11.15 Sin embargo, en las ocupaciones manuales, como la producción artesanal, las manufacturas y las plantas de montaje y entre los operadores de maquinaria, las mujeres ganaban menos que los hombres en los mismos grupos de edad. En este caso, la disparidad salarial puede deberse a que los hombres y las mujeres ocupan distintos puestos de trabajo en cada grupo ocupacional. Por ejemplo, en el grupo de plantas de montaje y operadores de maquinaria, las mujeres suelen concentrarse en actividades tales como el montaje de componentes electrónicos, en las que normalmente cobran menos que los conductores de autobús, que son en su mayoría hombres.

11.16 Además de la ocupación y la experiencia, otros factores que influyen en la disparidad salarial entre hombres y mujeres son las diferencias de horas trabajadas, cualificaciones, especialidad, naturaleza del puesto de trabajo y cargo.

11.17 En el apéndice 2 figuran estadísticas sobre la siguiente información:

- Cuadro 10: Salario bruto medio mensual, por sexo y ocupación, 2003; y
- Gráfico 6: Diferencia salarial entre hombres y mujeres, por ocupación y grupos de edad seleccionados, 2003.

11.18 En el apéndice 3 figuran las siguientes estadísticas:

- Apéndice 3A – Cuadro 2.1: Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de producción, junio de 2003 (hombres); y
- Apéndice 3B – Cuadro 2.2: Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de producción, junio de 2003 (mujeres).

Problemas derivados de la crisis económica y medidas adoptadas

Antecedentes de la recesión

11.19 La crisis financiera de Asia que se produjo en 1997 sumió al Asia sudoriental, incluido Singapur, en una recesión económica en 1998. Pese a que el crecimiento se reanudó en 1999-2000, Singapur sufrió una nueva recesión en 2001. La contracción económica simultánea de las principales economías desarrolladas y de la industria electrónica mundial produjo una marcada desaceleración del crecimiento mundial.

11.20 Las dificultades económicas se vieron agravadas por los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001 contra los Estados Unidos y la crisis del síndrome respiratorio agudo y grave (SARS) que afectó a Asia en 2003. La aparición en el Asia sudoriental de grupos terroristas vinculados con Al Qaeda también es causa de nuevas inquietudes e incertidumbres.

Problemas externos

11.21 Además, la globalización y los rápidos adelantos tecnológicos están produciendo cambios fundamentales a largo plazo en el comercio, la industria y la vida cotidiana. La pujanza económica de grandes países como China y la India y su incorporación a la economía mundial también suponen nuevos retos y oportunidades. A corto plazo, la entrada de China y de la India en el mercado provocará perturbaciones en muchos países como consecuencia de la reestructuración y reubicación de las industrias y de la modificación de las pautas del comercio. Algunos trabajadores perderán su puesto de trabajo mientras que otras ramas de producción necesitarán trabajadores, aunque con otras cualificaciones.

Reestructuración de las empresas

11.22 Para sobrevivir y crecer en este nuevo entorno mundial, las empresas tienen que reestructurarse y mejorar sus productos y procesos continuamente. Están desapareciendo los antiguos puestos de trabajo sustituidos por otros que requieren mayores conocimientos, mayor especialización y más adaptabilidad por parte de los trabajadores. Éstos ya no pueden aspirar a la seguridad laboral para toda la vida y tienen que estar dispuestos a cambiar de trabajo varias veces durante su vida activa.

11.23 Las empresas multinacionales y las instituciones financieras ven más oportunidades comerciales en China y están aumentando su presencia en ese país. Singapur y el resto del Asia sudoriental no han sido inmunes a esa tendencia y, los últimos años, han visto cómo las empresas multinacionales trasladaban sus operaciones a China o Hong Kong para ahorrar costos e instalarse en el mayor mercado asiático o en sus proximidades.

11.24 Esta reestructuración es la principal causa de que en Singapur se estén registrando mayores recortes y desempleo. La tasa media de desempleo ha registrado un aumento progresivo, desde el 3,1% en 2000 hasta el 4,7% en 2003⁶.

Políticas de ajuste de Singapur

11.25 En esta coyuntura económica, Singapur ha tomado medidas decisivas con miras a preservar su competitividad y salvar puestos de trabajo. Los problemas inmediatos hacen más urgente que Singapur reestructure su economía a fin de reforzar su posición y no le permiten aplazar la introducción de cambios esenciales.

11.26 El Comité de Ordenación Económica, creado en diciembre de 2001 para evaluar la estrategia de desarrollo de Singapur y formular estrategias que permitan mejorar, transformar y revitalizar la economía, recomendaba, en su informe de febrero de 2003, que se afrontaran los problemas inmediatos reduciendo los costos y manteniendo la competitividad.

11.27 En 2003 el Gobierno ajustó el sistema del Fondo Central de Previsión a fin de lograr un mayor equilibrio entre los objetivos sociales y las preocupaciones de índole económica. El Fondo Central de Previsión es un plan obligatorio de seguridad social que incluye prestaciones de jubilación, atención médica, ayudas para la compra de viviendas, protección de la familia y mejora de activos. A partir del 1º de octubre de 2003 la tasa de contribución obligatoria al Fondo Central de Previsión se redujo en 3 puntos porcentuales, del 36 al 33%, con el fin de reducir los costos

⁶ Fuente: Ministerio de Trabajo.

establecidos por la ley para los empleadores. En el caso de los trabajadores de edades comprendidas entre los 50 y los 55 años, la contribución se reducirá al 27% en 2006 para incrementar las probabilidades de contratación de trabajadores de más edad. Con el fin de garantizar que, a pesar de la reducción de la tasa de la contribución, se siga atendiendo a las necesidades futuras de nuestros trabajadores en materia de pensiones de jubilación, la Cuota Mínima del Fondo Central de Previsión, que es una cantidad global que ha de aportar el afiliado a la edad de 55 años para que se le abone en pagos mensuales a partir de los 62 años, se incrementará gradualmente hasta 120.000 dólares de Singapur (en dólares de 2003) para 2013. La Cuota Mínima de Medisave, destinada a cubrir futuros gastos médicos, se ajustará anualmente para tener en cuenta la inflación de los costos sanitarios. La norma vigente actualmente que permite a los miembros del Fondo Central de Previsión retirar del Fondo la mitad de sus ahorros a la edad de 55 años aunque no hayan aportado la totalidad de la Cuota Mínima, se suprimirá gradualmente hasta su total eliminación en 2013.

11.28 El Comité de Evaluación Económica también ha recomendado que el Gobierno regule los componentes importantes de los costos empresariales a fin de que Singapur siga siendo competitivo a nivel internacional. En particular, las políticas en materia de contratación de trabajadores extranjeros deben ser lo suficientemente flexibles para permitir a las empresas emplear a los trabajadores que necesiten, mantener bajos sus costos generales de producción y hacer más viables sus operaciones.

11.29 Por último, el Gobierno debe seguir ayudando a los ciudadanos de Singapur afectados por la mala coyuntura económica. El Comité de Evaluación Económica ha recomendado que el Gobierno establezca un órgano nacional de educación y capacitación permanentes que supervise la promoción y el desarrollo de actividades en ese ámbito. Asimismo, el Gobierno se debe esforzar por ayudar a los ciudadanos de Singapur desempleados a encontrar lo antes posibles un nuevo puesto de trabajo. Los ciudadanos de Singapur afectados por las reducciones de plantilla tardan más en volver a encontrar trabajo y, entretanto, necesitan asistencia. El Comité de Evaluación Económica ha recomendado que el Gobierno racionalice sus planes de asistencia a fin de centrarse en los hombres y mujeres de Singapur más necesitados y de hacer todo lo posible por ayudarles.

Medidas adoptadas en el mercado laboral

11.30 Con el fin de ayudar a las empresas a superar los efectos del SARS, el Consejo Nacional de Política Salarial ha recomendado que las empresas afectadas directamente por la epidemia reduzcan sus salarios, las empresas no afectadas directamente pero afectadas por la incierta situación empresarial congelen sus salarios y que las empresas que no han tenido problemas paguen bonificaciones a su personal.

11.31 El Gobierno ha tomado otra medida para ayudar a los hombres y las mujeres a hacer frente a la recesión económica y adaptarse a los cambios estructurales de la economía.

11.32 A medida que Singapur evoluciona hacia una economía basada en el conocimiento, adquieren mayor importancia la capacitación y el aprendizaje. En abril de 2000, el Gobierno asignó 200 millones de dólares de Singapur a la ejecución de un plan quinquenal de ayuda al desarrollo de la mano de obra destinado a promover iniciativas de mejora de las cualificaciones y los conocimientos con miras a preparar a la mano de obra para una economía basada en el conocimiento.

11.33 A través del Fondo de Fomento de la Facilitación Técnica se conceden diversos tipos de incentivos financieros a los empleadores para que den formación a sus empleados y mejoren sus conocimientos especializados. El Fondo también subvenciona la formación de los trabajadores que desean mejorar su cualificación pero no cuentan con el apoyo de su empleador. Además, el Fondo de Ayudas para la Educación Permanente, creado el 12 de marzo de 2001, contribuye a mejorar la situación laboral y las posibilidades de contratación de los ciudadanos de Singapur por medio de iniciativas que promueven y facilitan la adquisición de conocimientos especializados. Este fondo financia ininterrumpidamente iniciativas de educación permanente para todos los ciudadanos de Singapur, incluidos los que desean incorporarse a la vida activa.

11.34 En septiembre de 2003 se creó el Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra de Singapur con el fin de ayudar a los ciudadanos desempleados a encontrar trabajo, mejorar los conocimientos especializados de los trabajadores empleados y promover la educación de adultos en Singapur. Este organismo, que colabora estrechamente con las distintas ramas de producción y con otros organismos públicos, ha desarrollado y aplicado unas estrategias holísticas en materia de mano de obra con miras a mejorar las posibilidades laborales y la competitividad de la mano de obra de Singapur. El Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra también colabora estrechamente con sus interlocutores en las distintas ramas de producción a fin de identificar los conocimientos técnicos y la capacitación que se necesitan y de preparar los correspondientes programas de formación para ayudar a las personas en busca de trabajo a adquirir los conocimientos necesarios para encontrar empleo en esas ramas de producción.

11.35 El Organismo de Desarrollo de la Mano de Obra está preparando y aplicando un marco más holístico y sólido para la educación y la capacitación permanentes con miras a mejorar la formación técnica de la mano de obra, lo que contribuirá a crear unos mecanismos más claros que permitan a los trabajadores mantener al día sus conocimientos especializados y mejorar su acceso a una educación y una capacitación de calidad. Para tal fin, se está desarrollando un marco de conocimientos especializados básicos para las principales ramas de producción, poniendo en marcha un sistema de capacitación para promover las posibilidades de empleo y mejorar las garantías de calidad del personal docente y las organizaciones que imparten formación. Ese marco mejorará la eficacia de las actividades de formación y permitirá adaptarlas a las necesidades del mercado con el fin de mejorar las posibilidades de empleo.

Ley del Empleo – Personal de gestión, personal ejecutivo, personal de secretaría, empleados domésticos y marineros

11.36 Aunque la Ley del Empleo no se aplica al personal ejecutivo, al personal de gestión, al personal de secretaría, a los empleados domésticos ni a los marineros, esa exclusión no responde a una discriminación de género. El personal que ocupa cargos ejecutivos y de gestión está excluido porque está en mejor situación para negociar sus propias condiciones laborales. Por lo tanto, no necesita la protección de la Ley del Empleo, que establece las condiciones mínimas del empleo en Singapur. Los marineros y los empleados domésticos están excluidos de la Ley porque, habida cuenta de la naturaleza de su trabajo, resulta difícil aplicar sus disposiciones. La exclusión de la Ley del Empleo no se establece en función del sexo y, por consiguiente, no discrimina a las trabajadoras.

11.37 Aunque la Ley excluye algunas ocupaciones, el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo ofrece servicios voluntarios de conciliación a las personas que solicitan asistencia para resolver amistosamente conflictos con sus empleadores. Este servicio es gratuito. Cuando no pueden resolver su caso en el Ministerio, los miembros del personal ejecutivo afectados pueden interponer una demanda ante los tribunales.

11.38 En julio de 2002 se aprobó en el Parlamento la Modificación de 2002 de la Ley de Relaciones Industriales, que permite al personal ejecutivo que no ocupa cargos directivos superiores y no cumple funciones de esa índole estar representado a título individual por los sindicatos reconocidos en cuestiones concretas relacionadas con las prestaciones en caso de recortes de plantilla, despidos o incumplimientos de contratos laborales. Esta Ley entró en vigor el 1º de septiembre de 2002.

Empleados domésticos extranjeros

11.39 El Ministerio de Trabajo ha adoptado varias medidas para proteger a los empleados domésticos extranjeros que trabajan en Singapur. Esas medidas se examinan en los párrafos siguientes.

Educación de la opinión pública

Material informativo para los empleadores

11.40 Con el fin de educar a los empleadores de empleados domésticos extranjeros, en mayo de 1999 el Ministerio de Trabajo preparó un juego de materiales informativos que incluía un manual para los empleadores, una lista recapitulativa y una guía cultural. El propósito de este material informativo es crear una relación laboral armónica entre el empleador y el empleado doméstico extranjero por medio de la comprensión cultural, una comunicación abierta y el respeto mutuo. El material incluye también información sobre los derechos de los trabajadores domésticos extranjeros y las sanciones en las que incurrir los empleadores que los maltraten.

11.41 En la Guía para los empleadores titulada “Contratar a empleados domésticos extranjeros” se exponen las responsabilidades de los empleadores y la forma de dirigir mejor a sus empleados. Se enumeran algunas directrices para establecer un acuerdo escrito entre los empleadores y los empleados domésticos. También se subrayan importantes normas en materia de permisos de trabajo. El propósito de la guía es ayudar a los empleadores a establecer una relación laboral estrecha y cordial, basada en el respeto y la comprensión mutuos, con sus empleados domésticos extranjeros.

11.42 Para reducir los conflictos derivados de las diferencias culturales y ayudar a los empleadores a superar el obstáculo del idioma con sus empleados domésticos extranjeros, el juego de materiales informativos incluye una “Guía cultural” sobre normas y costumbres, y un vocabulario de uso frecuente para los trabajadores de los tres principales países de origen de empleados domésticos extranjeros: Indonesia, Filipinas y Sri Lanka. La “Lista recapitulativa” propone a los empleadores que hablen con sus empleados de 17 temas comunes, que abarcan desde la legislación y la cultura de Singapur hasta las tareas concretas que el empleador espera que su empleado realice y cómo debe llevarlas a cabo.

Asesoramiento para los trabajadores extranjeros

11.43 El Ministerio de Trabajo ha preparado un folleto informativo para todos los trabajadores extranjeros, incluidos los empleados domésticos extranjeros, que llegan por primera vez a Singapur a trabajar. En el folleto se explican a los trabajadores sus derechos y obligaciones mientras trabajan en el país. Asimismo, se les facilitan algunos números de teléfono útiles a los que pueden llamar en caso de emergencia. También se incluyen los números de contacto de los servicios de asistencia médica, los servicios sociales, los Samaritanos de Singapur, el Departamento de Bienestar y Relaciones Laborales y el Departamento de Permisos de Trabajo del Ministerio de Trabajo. También se facilita a los trabajadores extranjeros los números de teléfono de asistencia de las distintas embajadas. El folleto se publica en inglés y en nueve de los idiomas nativos de los trabajadores extranjeros.

11.44 Además, en octubre de 2000, el Ministerio preparó una “Guía práctica para empleados domésticos extranjeros”. La guía se distribuye gratuitamente a todos los empleados domésticos extranjeros, mayoritariamente mujeres, cuando llegan a trabajar a Singapur en el Centro de Servicios de Permisos de Trabajo. En la guía se informa a los empleados domésticos extranjeros de que están protegidos en virtud de la legislación de Singapur y se les indica a quién pueden acudir para pedir ayuda en caso de malos tratos. La guía se publica en los idiomas nativos de los empleados.

Código Penal

11.45 La posición del Gobierno con respecto a los empleadores que maltratan a sus trabajadores extranjeros, especialmente a los empleados domésticos, es muy estricta, y los empleadores que cometen ese tipo de actos reciben sanciones severas. La policía investiga puntual y cuidadosamente todas las denuncias. Los empleadores que cometen este tipo de actos son perseguidos ante la justicia y se les aplican penas severas que abarcan desde penas de cárcel hasta multas y/o azotes, si se les declara culpables de malos tratos.

En 1998 se modificó el Código Penal a fin de incrementar en un 50% las penas aplicables a los empleadores o familiares de empleadores que cometan ese tipo de delitos contra sus empleados domésticos extranjeros. Además, los empleadores declarados culpables y sus cónyuges no podrán contratar permanentemente a otro empleado doméstico extranjero.

Seguro personal de accidentes para empleados domésticos extranjeros

11.46 A partir del 1º de marzo de 1997 los empleadores tienen que contratar una póliza de seguro personal de accidentes para sus empleados domésticos extranjeros antes de contratarlos, como condición para que se les expida un permiso de trabajo. La cantidad mínima del seguro es de 10.000 dólares y las indemnizaciones serán pagaderas al empleado doméstico extranjero o a sus beneficiarios.

Dependencia para Trabajadores Extranjeros (conflictos laborales)

11.47 En noviembre de 1997 se creó la Dependencia para Trabajadores Extranjeros en el marco del Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo con el fin de resolver los conflictos entre los trabajadores extranjeros y sus empleadores en relación con sus condiciones laborales. El servicio de conciliación es gratuito. La Dependencia recibe alrededor de 30 solicitudes mensuales de

empleadas domésticas extranjeras que piden que se les ayude a resolver un conflicto con sus empleadores. La mayoría de los conflictos están relacionados con el salario y casi siempre se resuelven amistosamente.

Procedimientos penales contra los empleadores

11.48 Cuando se precise que una empleada doméstica extranjera colabore en las investigaciones que llevan a cabo las autoridades, se tomarán las medidas necesarias para facilitar su permanencia en Singapur con el fin de que, llegado el caso, pueda testificar contra su empleador ante el tribunal. Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo permitirá a la empleada doméstica extranjera cuyo testimonio se precise buscar trabajo a través del Plan de Trabajo Temporal. El Plan de Trabajo Temporal del Ministerio facilita la colocación de esas empleadas y se coordina con otros organismos públicos, como la Policía y la Dirección de Inmigración y Aduanas. Una vez concluido el caso, las empleadas domésticas extranjeras tienen la posibilidad de convertir en permanente su contrato de trabajo temporal de seis meses en el marco del Plan.

Línea de asistencia para las empleadas domésticas extranjeras

11.49 El Ministerio de Trabajo ha establecido una línea de asistencia telefónica para que las empleadas domésticas extranjeras que necesiten ayuda o las personas que quieran denunciar malos tratos contra una empleada doméstica extranjera, como falta de comida, sueño o descanso, puedan ponerse en contacto con el Ministerio.

Condiciones laborales

11.50 Todos los titulares de un permiso de trabajo (incluidas las empleadas domésticas extranjeras) y los empleadores se rigen por la Ley sobre el Empleo de Trabajadores Extranjeros. Asimismo, tienen que atenerse a las condiciones estipuladas en el permiso de trabajo. Los empleadores tienen que regirse por las condiciones de la Cláusula de Seguridad y son responsables del bienestar de sus empleados extranjeros.

11.51 En la actualidad la Ley del Empleo no se aplica a las empleadas domésticas extranjeras, aunque esa exclusión no responde a una discriminación por motivos de nacionalidad ya que, desde su entrada en vigor en 1968, la Ley excluye tanto a las empleadas domésticas nacionales como a las extranjeras. El Gobierno no considera necesario imponer unas condiciones estándar a los empleadores porque no resulta práctico regular aspectos específicos de las tareas domésticas, como el horario de trabajo, el trabajo en días de descanso y el trabajo en las fiestas oficiales. Habida cuenta de que las empleadas domésticas extranjeras trabajan en un entorno doméstico y de las distintas costumbres de los hogares, sería difícil aplicar las disposiciones de la Ley del Empleo. En cambio, el Gobierno alienta a los empleadores y a las empleadas domésticas extranjeras a firmar un contrato de trabajo con ayuda de las agencias de empleo. Todas las agencias de empleo que se dedican a la colocación de empleadas domésticas extranjeras tienen que estar debidamente acreditadas y disponer de la licencia correspondiente, y uno de los requisitos que deben cumplir es garantizar que las empleadas domésticas extranjeras que recurren a sus servicios dispongan de un contrato de trabajo mientras trabajen en el país.

11.52 Además de las medidas enumeradas anteriormente, en el marco de sus actividades permanentes encaminadas a mejorar el bienestar y la seguridad de las empleadas

domésticas extranjeras en Singapur, recientemente el Ministerio de Trabajo ha adoptado tres nuevas medidas para esas empleadas y sus empleadores. Se trata de las siguientes:

1. Programa obligatorio de orientación para nuevos empleadores de empleadas domésticas extranjeras

11.53 A partir del 1º de abril de 2004 el Ministerio de Trabajo exigirá que todas las personas que empleen por primera vez a una empleada doméstica extranjera asistan a un Programa de orientación de medio día de duración como requisito para que se tramite su solicitud de permiso de trabajo para su empleada doméstica extranjera. El objetivo del programa es concienciar a los nuevos empleadores sobre su función y responsabilidad con respecto a sus empleadas domésticas extranjeras e inculcarles un mayor sentido de respeto y responsabilidad hacia la empleada doméstica que trabaja en su domicilio.

11.54 El programa de orientación asesorará sobre la forma de establecer una buena relación de trabajo entre los empleadores y sus empleadas domésticas extranjeras sobre la base de la comprensión y el respeto mutuos, la motivación y la preparación profesional de las empleadas, y la garantía de su seguridad en el trabajo, y mantendrá a los empleadores informados de las normas y reglamentos que se aplican a la contratación de empleadas domésticas extranjeras y las sanciones en caso de abuso o explotación. El Ministerio de Trabajo ha contratado, para llevar a cabo este programa, a profesionales de la docencia que cobrarán una tarifa por los cursos que impartan.

2. Curso obligatorio de sensibilización en materia de seguridad para las empleadas domésticas extranjeras recién llegadas

11.55 Habida cuenta de que, durante sus primeros meses de trabajo, las empleadas domésticas extranjeras sufren numerosos accidentes, el Ministerio de Trabajo exigirá que las empleadas domésticas extranjeras recién llegadas (es decir, las que carecen de experiencia laboral en Singapur) asistan a un curso obligatorio de medio día de duración sobre seguridad antes de expedir su permiso de trabajo. A partir del 1º de abril de 2004, el curso sobre seguridad enseñará a las empleadas domésticas extranjeras a realizar sin riesgos las tareas domésticas y a prevenir accidentes, como caerse de un sitio alto, mientras realizan su trabajo. El programa sigue las pautas de los cursos de orientación en materia de seguridad para trabajadores extranjeros que ya existen en el sector de la construcción y en el sector marítimo.

11.56 El temario, preparado en consultas con el Consejo Nacional de Seguridad, abarca los riesgos que entraña trabajar y vivir en un entorno urbano. Se informará a las empleadas domésticas extranjeras de las precauciones que deberán tomar en materia de seguridad para prevenir accidentes mientras realizan tareas domésticas tales como limpiar los cristales o tender la ropa en edificios altos o al usar aparatos eléctricos. El programa se llevará a cabo en inglés y bahasa indonesio, habida cuenta de que la mayoría de las empleadas domésticas extranjeras de Singapur hablan uno de esos idiomas.

3. Nuevas medidas relacionadas con las empleadas domésticas extranjeras que se aplicarán en 2005

11.57 Con el fin de mejorar la calidad de las empleadas domésticas extranjeras de Singapur, a partir del 1° de enero de 2005 el Ministerio de Trabajo aumentará la edad mínima (de los 18 a los 23 años) y establecerá unos requisitos mínimos en materia de educación para las nuevas empleadas domésticas extranjeras. Al mismo tiempo, el Ministerio de Trabajo también establecerá nuevos requisitos para los empleadores que cambien con frecuencia de empleada. Esos cambios frecuentes suelen ser indicio de dificultades de relación de los empleadores con sus empleadas domésticas extranjeras. Por lo tanto, el Ministerio de Trabajo exigirá que todos los empleadores que cambien de empleada doméstica cinco o más veces a lo largo de un año asistan al Programa de orientación para empleadores de empleadas domésticas extranjeras. Asimismo tendrán que entrevistarse con un funcionario del Ministerio de Trabajo con el fin de comprender cuáles son las circunstancias que les hacen cambiar frecuentemente de empleada doméstica extranjera. Los empleadores que persistan en cambiar frecuentemente de empleada doméstica sin alegar razones satisfactorias verán rechazada sus solicitudes de permiso de trabajo para contratar a empleada doméstica extranjera.

Guarderías

11.58 El Gobierno sigue promoviendo el desarrollo de guarderías con el fin de crear unos servicios sociales de apoyo que permitan a los padres conciliar sus obligaciones familiares con sus responsabilidades laborales y su participación en la vida pública.

11.59 Al 31 de agosto de 2004 había en Singapur 676 guarderías, con capacidad total para acoger a 56.211 niños y un total de 43.660 niños inscritos.

Equilibrio entre el trabajo y la vida familiar

11.60 El Gobierno sigue promoviendo activamente la armonización del trabajo con la vida laboral para los ciudadanos de Singapur que trabajan.

11.61 En particular, el 22 de agosto de 2004, Día de la Fiesta Nacional, el Primer Ministro de Singapur anunció que la administración pública pondrá en marcha una semana laboral de cinco días a fin de permitir a los funcionarios públicos dedicar más tiempo a su familia y lograr un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. La semana laboral de cinco días se puso en marcha el 1° de septiembre de 2004 en los ministerios que estaban en condiciones de llevarla a la práctica.

11.62 En el informe anterior se indicaba que en septiembre de 2000, el entonces Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes creó la Dependencia para la Conciliación del Trabajo con la Vida Familiar. Desde el 1° de septiembre de 2004, la labor de promover una estrategia orientada a los empleadores para conciliar el trabajo con la vida familiar se ha trasladado al Departamento de Calidad de los Lugares de Trabajo del Ministerio de Trabajo, mientras que la Dependencia para la Conciliación del Trabajo con la Vida Familiar se centrará en los trabajadores y buscará promover una armonización eficaz de ambos aspectos de la vida por medio de actividades de sensibilización y formación destinadas a los trabajadores, las parejas cuyos dos miembros trabajan y los estudiantes de los niveles superiores para que dispongan de la información necesaria para tomar las decisiones más idóneas en relación con su trabajo y su vida familiar. La Dependencia seguirá colaborando con el

Ministerio de Trabajo a fin de garantizar que los empleadores y los trabajadores reciben un mensaje coherente que permita modificar las percepciones de ambas partes y de lograr un resultado óptimo para todos.

11.63 En el informe anterior se comunicaba también la creación de un premio bienal a las empresas que más apoyaran a la familia. El premio ha pasado a denominarse Premio a los empleadores de Singapur que más apoyan a la familia. En 2002 se concedieron 23 premios y 10 certificados de honor. En 2004 esas cifras registraron un alentador incremento, pues hubo 67 ganadores, de los que 27 recibieron el certificado de honor.

11.64 La administración pública de Singapur también dispone de varias políticas laborales flexibles, licencias y planes de ayuda a los empleados que permiten a los funcionarios compaginar el trabajo con la vida familiar. Entre ellas figuran las siguientes:

Arreglos laborales flexibles

- i) **Empleo a tiempo parcial:** Presenta las siguientes características principales:
 - a) Pueden acogerse a él todos los funcionarios por períodos flexibles.
 - b) Los ministerios disponen de flexibilidad para adaptar sus opciones laborales entre 11 y 29 horas semanales.
 - c) Los funcionarios reciben salarios y prestaciones prorrateados en función de su horario de trabajo.
- ii) **Teletrabajo:** Los ministerios disponen de flexibilidad para establecer arreglos de teletrabajo para sus funcionarios cuando la naturaleza de su función lo permite.
- iii) **Horario flexible:** Los ministerios pueden aplicar horarios flexibles o escalonados que permiten a los funcionarios empezar a trabajar entre las 7.30 y las 9.30 horas, lo que les ayuda a adaptar su horario laboral a sus responsabilidades familiares.
- iv) **Semana laboral de 5 días** (véase el párrafo 11.62):

Licencias

- i) **Licencia por matrimonio:** Los funcionarios y las funcionarias tienen derecho a tres días de licencia al contraer matrimonio por primera vez.
- ii) **Licencia de maternidad:** Las funcionarias casadas madres de hijos que sean ciudadanos de Singapur tendrán derecho a 12 semanas de licencia remunerada de maternidad en los cuatro primeros partos.
- iii) **Licencia sin justificante para atender a los hijos:** Todos los funcionarios casados tendrán derecho a una licencia sin justificantes para atender a sus hijos menores de 12 años cuando éstos estén enfermos. Esa licencia se limita a 5 días al año por cada hijo, hasta un máximo de 15 días al año si el funcionario tiene tres o más hijos menores de 12 años. Además de esa licencia, los funcionarios con hijos menores de 7 años también dispondrán de flexibilidad para

tomarse 2 días de licencia para atender a sus hijos; esa licencia no estará supe-
ditada a ninguna condición, por ejemplo, una enfermedad del niño.

iv) **Licencia sin sueldo:** Las funcionarias pueden solicitar hasta 4 años de li-
cencia sin sueldo por cada niño menor de 4 años. Ello les permite ocuparse
de sus hijos durante sus primeros años. Además, todos los funcionarios pueden
solicitar una licencia sin sueldo para acompañar a su cónyuge al extranjero por
motivos de trabajo o estudio.

Prestaciones para los empleados

i) Todos los funcionarios de la administración pública pueden utilizar los
centros de vacaciones de que dispone el Estado para su personal, lo que pro-
mueve la cohesión y los lazos familiares.

ii) Además, diversos Ministerios organizan actividades relacionadas con la
familia, programas de salud y bienestar y otros servicios para los empleados.
Asimismo, varios Ministerios disponen de guarderías y salas de lactancia en su
propia sede.

Artículo 12

Salud

*1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para elimi-
nar la discriminación contra la mujer en la esfera de la atención médica a fin de
asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, el acceso a servicios
de atención médica, inclusive los que se refieren a la planificación de la familia.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo 1 supra, los Estados Partes
garantizarán a la mujer servicios apropiados en relación con el embarazo, el parto y
el periodo posterior al parto, proporcionando servicios gratuitos cuando fuere nece-
sario, y le asegurarán una nutrición adecuada durante el embarazo y la lactancia.*

La atención de la salud como objetivo prioritario

12.1 El Gobierno otorga la máxima prioridad a la atención de la salud en Singapur.
Las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso que los hombres a los recur-
sos sanitarios y, de hecho, se presta especial atención a sus necesidades en ese ám-
bito. La gran calidad del sistema de atención médica de Singapur se pone de mani-
fiesto en el incremento de la esperanza de vida de las mujeres (superior a la de los
hombres), la disminución de la mortalidad materna, la baja tasa de mortalidad in-
fantil y la tasa sumamente baja de mortalidad de menores de 5 años, como demues-
tran los siguientes datos:

- La esperanza de vida al nacer de las mujeres ha pasado de 80,4 años en 2001
a 80,9 en 2003;
- La tasa de mortalidad materna ha pasado de 10 por 100.000 en 2001 a 5 por
100.000 en 2003;
- La tasa de mortalidad infantil sigue siendo de 2,5 por 1.000 nacidos vivos; y

- La tasa de mortalidad de niños menores de 5 años era en 2003 de 3,2 por 1.000 nacidos vivos. Según la clasificación realizada por el UNICEF en 2001⁷ la tasa de mortalidad de niños menores de 5 años de Singapur era la segunda más baja del mundo.

12.2 El total del gastos público en sanidad por residente ha pasado de 479 dólares de Singapur en 2001 a 596 dólares en 2003. En el ejercicio económico de 2003 el gasto público total en sanidad ascendió a 2.000 millones de dólares de Singapur.

El sistema de atención de la salud de Singapur

12.3 Singapur cuenta un sistema dual de atención de la salud, que comprende instituciones públicas y privadas. Los pacientes pueden elegir libremente a los proveedores de servicios en el sistema dual de atención de la salud.

12.4 La atención de la salud en instituciones públicas recibe importantes subvenciones y está al alcance de todos los ciudadanos de Singapur. No se deniega atención médica a ningún ciudadano porque no disponga de medios.

12.5 Los hombres y las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso al sistema de atención de la salud de Singapur y las mujeres no sufren ningún tipo de discriminación. De hecho, existen algunos programas dirigidos específicamente a la mujer, como las revisiones subvencionadas para detectar el cáncer de mama o el de cuello del útero.

12.6 Singapur cuenta con un hospital especializado en mujeres y niños. Se trata del Hospital KK para mujeres y niños (KKH), que dispone de ocho especialidades médicas para mujeres y 15 especialidades médicas de pediatría, y de un total de alrededor de 800 camas.

Programas preventivos

12.7 El Gobierno realiza actividades encaminadas a informar a la población y a alentarla a llevar una vida sana. Todos los años se organizan muchos programas y actividades de promoción de la salud en los que participan por igual hombres y mujeres. El Gobierno presta especial atención a las enfermedades de la mujer y se organizan programas especiales que les están destinados.

Programas

12.8 En enero de 2002 se puso en marcha un programa nacional para detectar el cáncer de mama, cuyo objetivo es reducir la tasa de mortalidad debida a este tipo de cáncer mediante la realización de mamografías para detectarlo. En el marco de este programa, las mujeres de 40 a 49 años se someten a un examen anual y las mayores de 50 años a un examen cada dos años. Hasta marzo de 2004 se había examinado en el marco del programa a 84.000 mujeres y se habían detectado 357 casos de cáncer, de los que el 35% se encontraba en las primeras etapas y tenía un buen pronóstico.

12.9 El programa nacional para la detección del cáncer de cuello de útero empezó a aplicarse en 2004 para las mujeres de Singapur de edades comprendidas entre los 25 y los 64 años con el fin de reducir la incidencia y la mortalidad de ese tipo de cáncer. Se alienta a las mujeres a someterse a un examen cada 3 años.

⁷ Informe del UNICEF sobre el “Estado Mundial de la Infancia, 2003”.

12.10 En 2000 se puso en marcha el programa nacional de medicina preventiva de la comunidad denominado “Hágase un chequeo” con el objetivo de controlar la hipertensión, la diabetes y el colesterol entre los ciudadanos de Singapur mayores de 50 años. A finales de 2004 se habían realizado exámenes a más de 110.000 personas en centros comunitarios instalados en la proximidad de los hogares. Las mujeres representaban el 57% del total de los ciudadanos examinados.

Financiación de la atención de la salud

12.11 El sistema de financiación de la atención médica de Singapur se basa en la responsabilidad individual y se complementa con subvenciones públicas a las que tienen el mismo acceso los hombres y las mujeres y que tienen por objeto que la atención básica de la salud resulte asequible para todos.

12.12 El sistema se basa en las tres M, a saber Medisave, MediShield y Medifund.

12.13 Medisave es el plan nacional de ahorro, en cuyo marco los ciudadanos ingresan una parte de sus ingresos en las cuentas de Medisave para cubrir sus gastos de hospitalización o los de su familia inmediata.

12.14 MediShield es un plan de seguro de bajo costo para casos de enfermedad muy grave destinado a ayudar a sus miembros a satisfacer los gastos médicos en caso de enfermedad grave o prolongada cuando no basta el saldo de Medisave. Las primas anuales de MediShield se pueden pagar con cargo a la cuenta de Medisave de los afiliados.

12.15 Medifund es un fondo creado por el Gobierno como red de seguridad para ayudar a los ciudadanos más pobres de Singapur a pagar la atención médica. Medifund es el último recurso para los pacientes que, a pesar de las importantes subvenciones públicas, no pueden pagar sus gastos médicos.

12.16 En junio de 2002 se creó un nuevo plan nacional de seguros, ElderShield, que brinda cobertura a las personas de edad contra las discapacidades graves. Actualmente están afiliados al plan alrededor de 380.000 hombres y 310.000 mujeres.

12.17 En septiembre de 2003, el Ministerio de Sanidad publicó unos cuadros comparativos que permiten a los pacientes comparar lo que cobran por los distintos tratamientos los hospitales de Singapur, con el fin de hacer más transparentes para la opinión pública las tarifas de la atención médica. Los distintos tratamientos se enumeran por separado de manera que las mujeres pueden encontrar fácilmente las tarifas de los tratamientos corrientes de cada hospital y elegir el que mejor responda a sus necesidades. Entre los tratamientos para la mujer figuran la extracción de tumores y quistes de mama, los partos (naturales y por cesárea) y las operaciones de extracción de quistes ováricos.

Servicios y prestaciones durante el embarazo

12.18 El Gobierno ha mejorado las prestaciones destinadas a las mujeres embarazadas o que desean tener hijos. Esas prestaciones son las siguientes:

- A partir del 1º agosto de 2004 se permite la utilización de Medisave para pagar los gastos del parto del cuarto hijo. Además, también se puede utilizar Medisave para cubrir los gastos médicos durante el embarazo y el parto del quinto hijo y los hijos siguientes si los padres disponen de un saldo combinado en Medisave de al menos 15.000 dólares en el momento del parto. Anteriormente,

Medisave sólo se podía utilizar para pagar los gastos médicos del parto de los tres primeros hijos.

- A partir del 1° de agosto 2004 se permite utilizar Medisave para pagar la atención médica durante el embarazo (como las consultas y las ecografías). Anteriormente, Medisave sólo se podía utilizar para pagar el propio parto y no los gastos ambulatorios.
- A partir de agosto de 2004, las parejas que necesitan asistencia médica para tener hijos pueden utilizar una cantidad mayor de su seguro Medisave para procedimientos de fecundación asistida durante un máximo de tres ciclos.

12.19 Esas prestaciones alivian la carga financiera que representa tener hijos para las mujeres.

Artículo 13

Prestaciones económicas y sociales

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en otras esferas de la vida económica y social a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho a prestaciones familiares;*
- b) El derecho a obtener préstamos bancarios, hipotecas y otras formas de crédito financiero;*
- c) El derecho a participar en actividades de esparcimiento, deportes y en todos los aspectos de la vida cultural.*

Incentivos económicos

13.1 Singapur ha tenido que afrontar muchos retos para reestructurar y mejorar su economía y hacer frente a las convulsiones e incertidumbres que se han producido en su entorno. Sin embargo, ha logrado superar esos retos y seguir progresando y atendiendo a los hombres y mujeres de Singapur por medio de prestaciones económicas y sociales enmarcadas en sus iniciativas de política.

13.2 En el marco de un paquete de medidas compensatorias destinadas a ayudar a los hogares de Singapur a adaptarse a los cambios estructurales que se han producido en su economía desde 2001 se han concedido algunos incentivos económicos, entre los que figuran dos planes de emisión de acciones que tienen por objeto brindar a los hombres y las mujeres, en condiciones de igualdad, la oportunidad de mejorar su situación:

Acciones de reestructuración económica

13.3 Esas acciones se distribuyen en tres lotes a razón de un lote al año a partir de 2003. Las acciones obtendrán dividendos anuales en forma de acciones liberadas, durante un plazo de cinco años. Las acciones liberadas se calcularán a razón de un 3% más la tasa de crecimiento del PIB real del año anterior, con una garantía de al menos el 3%. La cantidad de acciones de reestructuración económica que se reparten depende del valor anual del hogar del beneficiario. Además, los hombres que forman parte

del Servicio Nacional Activo reciben acciones de reestructuración económica adicionales por valor de 200 dólares, y los hombres del Servicio Nacional Inactivo acciones adicionales por valor de 100 dólares. Los hombres del Servicio Nacional sólo recibirán esas acciones adicionales una vez, en el año en que les corresponda.

13.4 En enero y febrero de 2004 el Gobierno distribuyó acciones por valor de 814.000 dólares de Singapur. De ellas, los beneficiarios han cobrado 562 millones de dólares (cerca del 70%). El tercer lote, que se distribuirá en 2005, tiene un valor estimado de 900 millones de dólares de Singapur.

Nuevas acciones de Singapur

13.5 Las nuevas acciones de Singapur, que empezaron a emitirse en 2001 para ayudar a los grupos de ingresos más bajos a superar la crisis económica, reportarán dividendos anuales, en forma de acciones liberadas, a lo largo de cinco años. Las acciones liberadas se calcularán a razón del 3% más la tasa de crecimiento del PIB real del año anterior, con una garantía de al menos el 3%.

Iniciativas presupuestarias recientes

13.6 En el Presupuesto Financiero de 2004, el actual Primer Ministro y entonces Ministro de Hacienda, Sr. Lee Hsien Loong, anunció varias iniciativas presupuestarias importantes destinadas a prestar asistencia económica a las familias y las personas. En los siguientes párrafos se describen algunas de esas oportunidades.

Proporción de fondos en las cuentas de Medisave de los ciudadanos de edad

13.7 El Gobierno ha decidido reponer las cuentas de Medisave de los ciudadanos de Singapur mayores de 50 años, con cantidades que oscilan entre los 50 y los 200 dólares de Singapur, en función de la edad del beneficiario y de su saldo en Medisave. En el capítulo 12, relativo a la salud, figura más información sobre Medisave.

13.8 Se han asignado 100 millones de dólares adicionales a Medifund con el fin de ayudar a los pacientes necesitados a hacer frente a sus gastos médicos. De esa manera, Medifund alcanzará el monto previsto para el fondo, de 1.000 millones de dólares de Singapur.

Ayudas a los ciudadanos para que puedan contribuir a la seguridad financiera de los familiares a su cargo que no trabajan

13.9 El máximo anual de desgravación fiscal para las personas que aportan contribuciones a sus propios fondos de pensiones dependientes del Fondo Central de Previsión y a los fondo de pensiones de sus padres y abuelos aumentará de 6.000 a 7.000 dólares de Singapur a partir del ejercicio económico de 2005.

13.10 Esta desgravación fiscal abarcará también las aportaciones en efectivo a los planes de jubilación del Fondo Central de Previsión en favor de los cónyuges que no trabajan⁸, que por lo general son mujeres, a partir del ejercicio económico de 2005.

⁸ El año anterior deben haber ganado menos de 2.000 dólares.

Nuevo paquete de medidas de apoyo a la paternidad

13.11 En agosto de 2004 se anunció un nuevo conjunto de medidas de ayuda a la paternidad, con un enfoque holístico y coherente para ayudar a los padres y especialmente a las madres. Entre ellas figuran una licencia de maternidad más larga, subvenciones para el cuidado de los niños, licencias para que los padres y las madres puedan atender a sus hijos y ayudas financieras.

13.12 El paquete fue el resultado de una amplia campaña de consultas con la población de Singapur. El Gobierno tuvo en cuenta la información recibida a través de alrededor de 1.600 correos electrónicos, 380 llamadas telefónicas y 650 relatos emitidos por los medios de comunicación y cartas publicadas en la prensa. Asimismo, se organizaron sesiones de grupos informativos. Aunque las medidas tienen por objeto atajar el problema de la disminución de la tasa de natalidad de Singapur, también afectan positivamente a muchas mujeres de Singapur a las que permiten fundar una familia.

13.13 Entre las medidas aprobadas, que entrarán en vigor el 1º de agosto de 2004 (a menos que se indique otra cosa) figuran las siguientes:

- **Hacer los partos más asequibles** permitiendo a los ciudadanos de Singapur utilizar la parte correspondiente al seguro Medisave de sus ahorros en el marco del Fondo Central de Previsión⁹ para pagar los gastos de atención médica del parto y el embarazo para los cuatro primeros hijos. Medisave también puede utilizarse para el quinto hijo y embarazos y partos posteriores si las parejas disponen de un saldo suficiente para satisfacer sus necesidades de atención médica en el futuro. Anteriormente, las parejas sólo podían usar su cuenta de Medisave para pagar los gastos del parto de sus tres primeros hijos.
- **Ayudar a las parejas con problemas de fecundidad** permitiéndoles sacar más dinero de su cuenta Medisave para pagar procedimientos de fecundación asistida, como la fecundación *in vitro*.
- Proporcionar **más ayuda financiera para criar a los niños** mediante la concesión de un **bono** para cada niño nacido en Singapur hasta el cuarto niño de la familia. Si el niño es su primer hijo, los padres recibirán un bono de 3.000 dólares de Singapur en efectivo, que ascenderá a 9.000 dólares de Singapur en efectivo y contribuciones conexas si se trata del segundo hijo, y a 18.000 dólares de Singapur en efectivo y contribuciones conexas si se trata del tercer o cuarto hijo. El pago del componente en efectivo se llevará a cabo a lo largo de un plazo de dos años, lo que proporcionará a los padres una ayuda inmediata. Anteriormente, los bonos sólo se pagaban por el segundo y el tercer hijo y el efectivo se abonaba a lo largo de seis años.
- Desgravación fiscal **para ambos progenitores y desgravación por hijos para las madres que trabajan**, para los progenitores de niños que sean ciudadanos de Singapur. Los progenitores se beneficiarán de desgravaciones fiscales de 10.000 a 20.000 dólares de Singapur y las madres que trabajan también dispondrán de una desgravación fiscal del 5 al 25% de sus ingresos por cada uno

⁹ El Fondo Central de Previsión es un plan general de ahorros de seguridad social. Los ciudadanos de Singapur empleados y sus empleadores hacen contribuciones mensuales al Fondo que van a cuentas separadas que constituyen, entre otras cosas, un fondo hipotecario, un fondo de inversiones, un fondo de atención a la salud y fondo de pensiones.

de sus hijos, por orden de nacimiento. Esas medidas fiscales entrarán en vigor en el ejercicio económico de 2005.

- **Subvenciones para el cuidado de niños** de hasta 400 dólares de Singapur al mes para los progenitores de niños que sean ciudadanos de Singapur (de 2 a 18 meses) que estén inscritos en programas de guardería que dispongan de la licencia oportuna. El Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes seguirá estudiando la forma de incrementar la disponibilidad de plazas de guardería para satisfacer la demanda.
- **Reducción del impuesto por contratación de un empleado doméstico** de 345 a 250 dólares de Singapur al mes para las familias con hijos menores de 12 años que sean ciudadanos de Singapur. La desgravación también se aplica a las familias que atienden a padres o abuelos mayores de 65 años.
- **Desgravación fiscal para abuelos que se ocupan de sus nietos** de 3.000 dólares de Singapur para las madres que trabajan cuyo padre o cuya madre se ocupa de sus hijos menores de 12 años que sean ciudadanos de Singapur. Esta desgravación entrará en vigor a partir del ejercicio económico de 2005.
- **Ampliación de la cobertura de la protección legislativa de la licencia de maternidad** para las empleadas no comprendidas en la Ley del Empleo, es decir, las que ocupan puestos de gestión, puestos ejecutivos y puestos de secretaria. En la práctica, este grupo casi siempre goza de protección y de la licencia de maternidad. Con la modificación legislativa de la Ley de ahorro conjunto para el desarrollo de la infancia, que entró en vigor el 1º de octubre de 2004, se ha ampliado, para ese grupo ocupacional y para las mujeres funcionarias, la licencia de maternidad y la protección obligatoria respecto de los cuatro primeros hijos que sean ciudadanos de Singapur.
- **Prolongación de la licencia obligatoria de maternidad** de 8 a 12 semanas a partir del 1º de octubre de 2004 a fin de permitir a las madres que trabajan disponer de más tiempo para recuperarse y para atender a sus hijos recién nacidos.
- Concesión a todas las madres que trabajan (incluidas las que lo hacen por cuenta propia) de niños ciudadanos de Singapur de **asistencia financiera en caso de licencia de maternidad sin sueldo** a partir del 1º de octubre de 2004. Los empleadores sólo tienen que pagar ocho semanas de licencia de maternidad en los dos primeros partos. Habida cuenta de que el Gobierno desea alentar a los ciudadanos de Singapur a tener más hijos, el Estado financiará la prórroga de cuatro semanas de la licencia de maternidad para los dos primeros hijos y la totalidad de la licencia (12 semanas) para los hijos tercero y cuarto. Los pagos del Estado son fijos.
- **Promoción de las oportunidades de empleo para las mujeres, las embarazadas y los progenitores de niños pequeños** estableciendo directrices tripartitas sobre: i) Prácticas más idóneas para conciliar el trabajo y la vida familiar; y ii) Prácticas laborales adaptadas a las necesidades de la familia. Las directrices han sido formuladas por los interlocutores sociales de Singapur y abarcan diversos aspectos del empleo, como la contratación, los ascensos, el trato de las empleadas durante el embarazo, el parto y los primeros años de vida de sus hijos, y el pago de primas. Las directrices se añaden a las directrices tripartitas sobre los anuncios de oferta de empleo no discriminatorios y un conjunto de

directrices bipartitas sobre prácticas responsables en materia de empleo formuladas conjuntamente por las federaciones de trabajadores y de empleadores.

- Dos días de **licencia para el cuidado de los hijos** a los padres y madres que trabajan. A partir del 1º de octubre de 2004, los progenitores con hijos menores de siete años tendrán derecho a dos días de licencia remunerada para ocuparse de sus hijos.

Subvención complementaria para la adquisición de vivienda del Fondo Central de Previsión

13.14 En la actualidad las personas solteras que reúnan las condiciones estipuladas podrán recibir, en el marco del Fondo Central de Previsión, una subvención de 11.000 dólares de Singapur para adquirir una vivienda de segunda mano. Los solteros que hayan recibido esa subvención y que contraigan matrimonio a partir del 1º de agosto de 2004 recibirán además una subvención compensatoria que se añadirá a la subvención familiar que concede el Fondo Central de Previsión. La cantidad compensatoria se puede utilizar para liquidar la hipoteca sobre la vivienda de segunda mano que se está adquiriendo o para adquirir otra vivienda de segunda mano. En función de la cantidad de la subvención familiar establecida, las parejas podrán recibir una cantidad compensatoria de hasta 29.000 dólares de Singapur.

13.15 Esta prestación se pagará por igual a los hombres y a las mujeres que contraigan matrimonio.

Deportes

13.16 El deporte se promueve en todos los sectores de la sociedad. La importancia otorgada a las actividades deportivas se refleja en el cambio de nombre del Ministerio de Desarrollo Comunitario, que en 2001 pasó a llamarse Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes y, más recientemente, en 2004, Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, a fin de destacar la importancia que se otorga a los jóvenes en Singapur.

13.17 El Consejo de Deportes de Singapur es una junta dependiente del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes cuya función es aplicar las políticas del Ministerio en materia de deportes, centrándose en los tres pilares de la excelencia deportiva, el deporte para todos y la industria de los deportes.

13.18 El Consejo de Deportes para Discapacitados de Singapur es el órgano nacional que se encarga de los deportes para los discapacitados. Se trata de una organización voluntaria inscrita en el registro del Comisionado de Organizaciones Benéficas. El objetivo de este Consejo es promover el bienestar de los discapacitados por medio de los deportes a fin de ayudarles a llevar una vida plena e independiente.

Vigésimo octavas Olimpiadas

13.19 En las olimpiadas celebradas en Atenas del 13 al 29 de agosto de 2004 participaron en representación de Singapur más mujeres que hombres. De los 16 atletas que representaban a Singapur 10 eran mujeres.

13.20 Por lo general, las mujeres obtienen mejores resultados que los hombres. Li Jia Wei logró el mejor resultado en tenis de mesa al lograr participar en el partido de individuales femeninos en el que se disputaron el tercero y el cuarto puestos. La

deportista acabó en cuarto lugar, la mejor posición lograda por un atleta de Singapur.

13.21 El hombre que logró los mejores resultados fue Ronald Susilo, que jugó los cuartos de final de individuales masculinos de badminton.

Vida cultural

13.22 Las mujeres de Singapur, como los hombres, tienen derecho a participar en todos los aspectos de la vida cultural y a contribuir a ella.

Logros de las mujeres en las artes

13.23 En el campo de las artes, algunas mujeres no sólo han alcanzado la excelencia artística, sino que gozan de fama internacional. Cabe destacar a violinistas, como Siow Lee-Chin, Min Lee y Kam Ning, que han tocado con orquestas internacionales, la cantante Jacintha Abisheganaden, la escritora Catherine Lim, la fundadora del grupo operístico Círculo del Teatro Chino Joanna Wong, y la compositora Joyce Koh Bee Tuan. El teatro nacional despliega gran actividad y cuenta con actrices y escritoras de teatro de talento, como Karen Tan, Kheng Hua, Eleanor Wong y Selena Tan.

13.24 Las mujeres artistas reciben financiación y otras formas de apoyo del Consejo Nacional de las Artes. Por ejemplo, Kam Ning y Joyce Koh fueron ganadoras del Premio del Consejo para Jóvenes Artistas. El Consejo también ha puesto en marcha planes, como el plan de préstamos a estudiantes de violín, y ha pagado viajes de artistas al extranjero para representar a Singapur en competiciones internacionales. Por ejemplo, la Sra. Yee Ee Ping, una conocida soprano que vive en el Reino Unido, ha obtenido numerosos premios, incluido el Premio a la Mujer Música más Sobresaliente en el Concurso de la Liga Real de Música celebrado en el extranjero en 1999. La Sra. Angela Liong, que es la directora artística de la Arts Fission, una compañía de danza contemporánea, participó en 2002 en el Festival Asian Comments en Copenhague, y en 2003 en el Festival de Laokoon en Hamburgo, Alemania.

13.25 Por último, el premio Medalla de la Cultura, que es el galardón más importante que se concede en el país en reconocimiento a las personas que han alcanzado la excelencia artística en los campos de la danza, el teatro, la música, la literatura, la fotografía, las artes plásticas y el cine, también ha sido concedido a mujeres. Las candidatas a recibir la Medalla de la Cultura son elegidas mediante votación pública. Entre las mujeres que han obtenido este galardón en el pasado figuran Joanna Wong (1981) por su trabajo en la ópera china, Goh Soo Khim (1981) por su papel de promoción de la enseñanza de la danza y los espectáculos de danza, y la escultora en piedra Han Sai Por (1995) por su obra en un campo dominado tradicionalmente por los hombres.

Artículo 14
Mujeres rurales

1. *Los Estados Partes tendrán en cuenta los problemas especiales a que hace frente la mujer rural y el importante papel que desempeña en la supervivencia económica de su familia, incluido su trabajo en los sectores no monetarios de la economía, y tomarán todas las medidas apropiadas para asegurar la aplicación de las disposiciones de la presente Convención a la mujer de las zonas rurales.*

2. *Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en las zonas rurales a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, su participación en el desarrollo rural y en sus beneficios, y en particular le asegurarán el derecho a:*

a) *Participar en la elaboración y ejecución de los planes de desarrollo a todos los niveles;*

b) *Tener acceso a servicios adecuados de atención médica, inclusive información, asesoramiento y servicios en materia de planificación de la familia;*

c) *Beneficiarse directamente de los programas de seguridad social;*

d) *Obtener todos los tipos de educación y de formación, académica y no académica, incluidos los relacionados con la alfabetización funcional, así como, entre otros, los beneficios de todos los servicios comunitarios y de divulgación a fin de aumentar su capacidad técnica;*

e) *Organizar grupos de autoayuda y cooperativas a fin de obtener igualdad de acceso a las oportunidades económicas mediante el empleo por cuenta propia o por cuenta ajena;*

f) *Participar en todas las actividades comunitarias;*

g) *Obtener acceso a los créditos y préstamos agrícolas, a los servicios de comercialización y a las tecnologías apropiadas, y recibir un trato igual en los planes de reforma agraria y de reasentamiento;*

h) *Gozar de condiciones de vida adecuadas, particularmente en las esferas de la vivienda, los servicios sanitarios, la electricidad y el abastecimiento de agua, el transporte y las comunicaciones.*

14.1 Este artículo no se aplica porque Singapur es una ciudad-Estado.

Parte IV

Artículo 15

Igualdad ante la ley

1. *Los Estados Partes reconocerán a la mujer la igualdad con el hombre ante la ley.*

2. *Los Estados Partes reconocerán a la mujer, en materias civiles, una capacidad jurídica idéntica a la del hombre y las mismas oportunidades para el ejercicio de esa capacidad. En particular, le reconocerán a la mujer iguales derechos para firmar contratos y administrar bienes y le dispensarán un trato igual en todas las etapas del procedimiento en las cortes de justicia y los tribunales.*

3. *Los Estados Partes convienen en que todo contrato o cualquier otro instrumento privado con efecto jurídico que tienda a limitar la capacidad jurídica de la mujer se considerará nulo.*

4. *Los Estados Partes reconocerán al hombre y a la mujer los mismos derechos con respecto a la legislación relativa al derecho de las personas a circular libremente y a la libertad para elegir su residencia y domicilio.*

Igualdad ante la ley

15.1 El artículo 12 de la Constitución de Singapur dice que “todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de la ley”.

Recursos legales difundidos a través del sitio en la Web del Ministerio de Justicia

15.2 El Ministerio de Justicia ha incluido en su nuevo sitio en la Web (www.minlaw.gov.sg) una sección en la que se facilita al público información jurídica útil. La sección, que se denomina “Recursos legales”, proporciona enlaces que permiten encontrar información jurídica que se solicita con frecuencia y enlaces con organismos relacionados con la justicia, como los tribunales superiores y los tribunales inferiores, la Sociedad Jurídica de Singapur, la Oficina de la Propiedad Intelectual de Singapur y el Centro de Mediación de Singapur. Los usuarios pueden obtener diversos tipos de información sobre el sistema jurídico de Singapur, su legislación e información específica sobre asistencia letrada, propiedad intelectual, insolvencia, tierras y asuntos relacionados con la familia, así como sobre el calendario de audiencias de los tribunales y los abogados. El sitio en la Web también incluye enlaces que permiten obtener información sobre cuestiones relacionadas con la familia, como el matrimonio, el divorcio, la pensión alimenticia y los hijos. También se puede acceder directamente a esa información a través de <http://www.law.gov.sg>. Este recurso tiene por objeto beneficiar a hombres y mujeres y ayudar a estas últimas cuando tienen que hacer frente a problemas familiares o maritales.

Asociación de Abogadas de Singapur

15.3 Como parte del compromiso permanente de la Asociación de Abogadas de Singapur para con la educación de la comunidad en cuestiones legales y de su propósito de desmitificar el derecho y de hacerlo accesible a los legos, entre los últimos

proyectos de la Asociación figura la publicación de una versión actualizada de “La ley y tú”. El libro, que se encuentra en su tercera edición, simplifica 24 aspectos diferentes de la legislación de Singapur en un inglés fácil de entender, incluyendo la legislación sobre el divorcio y la asistencia letrada disponible para las víctimas de la violencia doméstica.

15.4 Otro de sus principales proyectos consiste en proporcionar asesoramiento jurídico gratuito en diez centros de la comunidad de Singapur, ofrecer conferencias y seminarios gratuitos sobre la situación en las escuelas, la Asociación Popular, los Centros de la Comunidad y otras organizaciones como centros de beneficencia, y a través de los medios de comunicación (revistas y emisoras radiofónicas).

15.5 La Biblioteca Jurídica FA Chua, que es otro proyecto de la Asociación, alberga una importante colección de artículos, libros, revistas y materiales diversos sobre todos los aspectos relacionados con la familia, prestando especial atención a las mujeres y los niños. La biblioteca es también un centro de recursos para la investigación en relación con los conocimientos jurídicos básicos y las cuestiones socioeconómicas.

15.6 La Asociación también dispone de un programa de becas (becas Tan Ah Tah) para estudiantes discapacitados físicos. Hasta la fecha se han concedido becas por valor de alrededor de 200.000 dólares de Singapur.

15.7 En la actualidad la Asociación de Mujeres Abogadas está preparando un libro con el que pretende responder a las consultas jurídicas de los adolescentes. Para ello, se ha entrevistado a más de diez adolescentes de las escuelas secundarias a fin de reunir sus consultas jurídicas. Se prevé que el libro se publique a principios de 2005.

15.8 Los proyectos mencionados benefician por igual a hombres y mujeres, aunque son especialmente útiles para las mujeres que necesitan asistencia jurídica en cuestiones relacionadas con la familia, como el divorcio y la violencia doméstica.

La sociedad jurídica de Singapur

15.9 El Comité para el Conocimiento del Derecho, que es un comité permanente de la Sociedad Jurídica, organiza proyectos y reuniones destinados a promover el conocimiento de la ley en la comunidad. El año pasado, la Sociedad Jurídica llevó a cabo los programas que se resumen a continuación.

15.10 Durante el brote de SARS que se registró en Singapur, el Comité colaboró con dos diarios a fin de responder a las consultas jurídicas derivadas del brote de la enfermedad.

15.11 El Comité llevó a cabo, por segundo año consecutivo, dos seminarios para promover el conocimiento del derecho entre los trabajadores sociales.

15.12 La Sociedad Jurídica también celebró por décima vez su “fin de semana bianual para la divulgación del derecho”. La finalidad de esos fines de semana es promover el conocimiento del derecho mediante conferencias, seminarios, foros, exposiciones y programas de publicaciones. El año pasado el fin de semana se dedicó al derecho de familia y a los derechos jurídicos de la mujeres al amparo de la Carta de la Mujer de Singapur. Las mujeres fueron a un tiempo participantes y beneficiarias del “fin de semana para la divulgación del derecho”.

15.13 El Comité también ha coordinado un programa de abogados que trabajan como voluntarios proporcionando asesoramiento jurídico gratuito en las clínicas de los distintos Centros de Servicios para la Familia, a fin de garantizar que las familias necesitadas reciban asesoramiento jurídico y asistencia letrada.

Tribunal de Familia

15.14 El Centro de Derecho de Familia y Menores se creó en marzo de 2002 al reunificarse el Centro de Conciliación y Solución de Diferencias para la Familia y la Dependencia de Servicios Psicológicos. Esta Dependencia, cuya plantilla está integrada por un equipo interdisciplinario que incluye asesores, psicólogos, trabajadores sociales y mediadores, lleva a cabo los programas de los Tribunales de Familia y de Menores. Los programas de asesoramiento y de educación, que son la base de su labor, abarcan esferas tales como el matrimonio, el divorcio, la violencia doméstica, la lucha contra la violencia derivada del consumo de drogas y la atención a los jóvenes, entre otras muchas. Todos los servicios y programas que ofrece el Centro son totalmente gratuitos.

Proyecto “Hope” (Esperanza) y Proyecto “Shine” (Resplandor)

15.15 El proyecto “Hope” es un programa en cuyo marco se puede conceder asistencia inmediata (en forma de vales para la compra de alimentos) a los solicitantes de pensiones alimenticias que necesitan urgentemente asistencia financiera para satisfacer sus necesidades básicas y las de sus hijos, en espera de que su caso se resuelva ante los tribunales.

15.16 El proyecto “Shine” es un programa en cuyo marco los solicitantes de pensiones alimenticias y los que tienen que abonarlas son remitidos a organismos de la comunidad que les presta asistencia práctica y a largo plazo, por ejemplo, búsqueda de un puesto de trabajo, asistencia para el cuidado de los hijos, y servicios de tutoría para los hijos, entre otros.

Violencia doméstica

15.17 La Dependencia de protección y transformación de la familia, integrada por funcionarios del Centro de Derecho de la Familia y menores, es un centro de servicios unificados para proteger a las víctimas de la violencia doméstica.

15.18 Las personas que solicitan órdenes de protección que acuden a la Dependencia reciben asesoramiento y se les ayuda a presentar una denuncia, ante los tribunales. La Dependencia asesora el riesgo de que se produzcan nuevos actos de violencia contra el solicitante y establece un plan de seguridad para su protección.

15.19 Normalmente, los tribunales remiten a las personas a las que se ha denunciado por malos tratos a los servicios de asesoramiento psicológico que les ayudan a asumir la responsabilidad de su conducta violenta y les alientan a participar en programas de rehabilitación y a aprender alternativas al comportamiento violento. Los servicios de asesoramiento psicológico identificarán a los denunciados que tengan problemas de alcoholismo y el tribunal podrá ordenarles asistir al programa de rehabilitación que lleva a cabo el Instituto de Salud Mental, que los ayudará a librarse de su adicción al alcohol.

Consultorios jurídicos y médicos

15.20 El Tribunal de Familia ha puesto en marcha un consultorio jurídico en las instalaciones del propio tribunal, en el que abogados voluntarios ofrecen asesoramiento jurídico gratuito sobre el derecho de familia a las personas que no pueden pagar los honorarios de un abogado.

15.21 El Tribunal de Familia también dispone en sus instalaciones de un consultorio médico, atendido por médicos voluntarios, que ofrece exámenes médicos gratuitos a las víctimas de violencia doméstica que denuncian su caso. En caso de necesidad se remite a esas personas a los hospitales.

Acceso a los servicios de los tribunales

15.22 Para comodidad del público, el Registro de Familia está abierto una noche a la semana después del horario normal de oficina para admitir solicitudes de pensiones alimenticias y de órdenes de protección personal (alejamiento). Esas noches también están disponibles servicios de mediación en relación con las pensiones alimenticias.

15.23 Tres organismos comunitarios, a saber, el Centro de Servicios a la Familia Ang Mo Kio en el norte, el Centro TRANS en el este, y el Centro de Servicios Múltiples “Loving Heart” en el oeste, están conectados por vídeo con el Tribunal de Familia. Las personas que no desean acudir al Tribunal de Familia para presentar su denuncia pueden hacerlo por vídeo a través del Centro de Servicios a la Familia más próximo a su hogar.

Acceso a la información – Folletos y sitio en la Web del Tribunal de Familia

15.24 Las personas interesadas pueden acceder fácilmente a información jurídica e información sobre los servicios y programas del Tribunal por medio de una serie de folletos (que abarcan temas tales como las pensiones alimenticias, la violencia doméstica, la custodia y el derecho de visitas, el asesoramiento psicológico y la mediación).

15.25 El sitio en la Web del Tribunal de Familia (www.familycourtofsingapore.gov.sg) también ofrece gran cantidad de información. En el sitio en la Web figuran, entre otras cosas, los formularios estándar, que pueden descargar las partes en un litigio, una sección sobre preguntas frecuentes y respuestas acerca de asuntos relacionados con la familia, los fallos de los tribunales y los fundamentos de las decisiones, artículos sobre cuestiones relacionadas con el derecho de familia y los procedimientos en los tribunales, e información sobre los programas y las audiencias del tribunal. Asimismo, se ha creado un juego de materiales informativos para las partes en un litigio que se representan a sí mismas, que se puede obtener tanto en forma impresa como en el sitio en la Web del Tribunal de la Familia. Ese juego de materiales contiene información fundamental sobre normas protocolarias y procedimientos del tribunal para las partes que no están representadas por abogados.

Habilitación de la mujer

15.26 Los principales usuarios de los servicios de asesoramiento del Tribunal en casos de violencia doméstica son mujeres, dado que hay muchas más mujeres que hombres que soliciten órdenes de protección personal. En 2003, alrededor del 64% de los denunciantes de casos de violencia doméstica eran mujeres. También son

mujeres las principales beneficiarias de los proyectos “Shine” y “Hope”, dado que las personas a las que se remite a esos programas son las que han presentado solicitudes de pensiones alimenticias, es decir, esposas y madres que exigen esa pensión de sus maridos/ex maridos/padres de sus hijos. De acuerdo con la legislación de Singapur, sólo pueden reclamar para sí mismas pensiones de jubilación las mujeres y ex mujeres de sus maridos y ex maridos. Por lo que respecta a los hijos habidos del matrimonio o la relación, normalmente quedan a cargo de la madre, y en la práctica la responsabilidad de ocuparse de ellos y mantenerlos les corresponde principalmente a ellas.

Un poder judicial eficaz y justo

15.27 El sistema judicial y el poder judicial de Singapur han seguido figurando entre los primeros del mundo en 2004, y ocupando una posición destacada en diversos estudios y clasificaciones regionales e internacionales realizados por eminentes organizaciones.

15.28 Según Political and Economic Risks Consultancy Ltd (PERC) (una empresa internacional de asesoramiento especializado en información y análisis empresariales estratégicos para las organizaciones de los países de la ASEAN, China y Corea del Sur) estudió la calidad del poder judicial de Singapur en relación con el de otros países de Asia. En el informe realizado por PERC en 2004 se encuestó a expatriados que trabajan en Asia pidiéndoles su opinión sobre la integridad y la calidad generales del sistema jurídico del país en que se encontraban y sobre la coherencia en la aplicación de la legislación. Singapur ocupaba la primera posición de Asia en cuanto a calidad e integridad general del sistema judicial en 2004. Encabezaba asimismo la clasificación en lo referente a la coherencia en la aplicación de la legislación.

15.29 En febrero de 2004 el Fondo Monetario Internacional, en su evaluación de la estabilidad del sistema financiero de Singapur, indicaba que la eficacia del poder judicial era una de las bases de la eficiencia y la buena fama del sistema jurídico de Singapur.

Artículo 16

Matrimonio y vida familia

1. Los Estados Partes adoptarán todas las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los asuntos relacionados con el matrimonio y las relaciones familiares y, en particular, asegurarán, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres:

- a) El mismo derecho para contraer matrimonio;*
- b) El mismo derecho para elegir libremente cónyuge y contraer matrimonio sólo por su libre albedrío y su pleno consentimiento;*
- c) Los mismos derechos y responsabilidades durante el matrimonio y con ocasión de su disfunción;*
- d) Los mismos derechos y responsabilidades como progenitores, cualquiera que sea su estado civil, en materias relacionadas con sus hijos; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;*
- e) Los mismos derechos a decidir libre y responsablemente el número de*

sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que les permitan ejercer estos derechos;

f) Los mismos derechos y responsabilidades respecto de la tutela, curatela, custodia y adopción de los hijos, o instituciones análogas cuando quiera que estos conceptos existan en la legislación nacional; en todos los casos, los intereses de los hijos serán la consideración primordial;

g) Los mismos derechos personales como marido y mujer, entre ellos el derecho a elegir apellido, profesión y ocupación;

h) Los mismos derechos a cada uno de los cónyuges en materia de propiedad, compra, gestión, administración, goce y disposición de los bienes, tanto a título gratuito como oneroso.

2. No tendrán ningún efecto jurídico los esponsales y el matrimonio de niños y se adoptarán todas las medidas necesarias, incluso de carácter legislativo, para fijar una edad mínima para la celebración del matrimonio y hacer obligatoria la inscripción del matrimonio en un registro oficial.

Leyes que rigen el matrimonio y el divorcio

16.1 Como se señalaba en el último informe, en Singapur el matrimonio y el divorcio se rigen por dos leyes distintas. Se trata del derecho musulmán establecido en la Ley sobre la Administración del Derecho Musulmán y la Carta de la Mujer.

16.2 Esas leyes no impiden a las mujeres, musulmanas o no musulmanas, avanzar en los distintos ámbitos de su vida al tiempo que se casan y tienen hijos. Esas leyes tampoco les impiden contraer matrimonio o, en su caso, optar por la disolución de éste.

Modificaciones de la Ley sobre la administración del derecho musulmán

16.3 Como se indicaba en el anterior informe (segundo informe periódico de Singapur al Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), la Ley sobre la administración del derecho musulmán que regula las cuestiones relacionadas con los matrimonios musulmanes, su disolución y las pensiones de alimentos que correspondan, se modificó el 1º de agosto de 1999.

16.4 Esas modificaciones habilitaron al Tribunal de la Sharia a firmar en nombre de la parte rebelde que se niegue a poner su firma en los documentos necesarios para concertar la venta o transferir el título de propiedad de un bien inmueble a la otra parte,¹⁰ y aclararon que, aunque el marido haya pronunciado el “talaq”, la mujer no estará divorciada legalmente hasta que el tribunal emita el fallo correspondiente¹¹.

16.5 La forma en la que el derecho musulmán se administra en Singapur permite a las mujeres musulmanas intervenir activamente y tomar las decisiones necesarias en caso de divorcio y arreglo. Por ejemplo, las mujeres musulmanas casadas pueden solicitar el divorcio ante el Tribunal. En ese caso, el Tribunal convoca al marido

¹⁰ Párrafo 11 del artículo 52 de la Ley sobre la administración del derecho musulmán (capítulo 3).

¹¹ Párrafo 6 del artículo 47 de la Ley sobre la administración del derecho musulmán (capítulo 3).

para preguntarle si accede al divorcio¹². Si no da su consentimiento, el Tribunal puede nombrar a un “hakam” (árbitro) para cada uno de ellos a fin de facilitar el proceso de consultas¹³. Si el marido sigue negando sin razón justificada el divorcio solicitado por su mujer, el “hakam” puede hacer uso de su autoridad para conceder el divorcio en nombre del marido, otorgando a la mujer el divorcio que deseaba¹⁴.

16.6 En 1999, la Ley sobre la administración del derecho musulmán también se modificó de manera que las mujeres divorciadas con arreglo al derecho musulmán tuvieran derecho a compartir la pensión o los fondos de previsión de sus maridos aunque éstos hubieran sido acumulados exclusivamente por el marido. La Junta de Apelaciones del Tribunal de la Sharia dio reconocimiento judicial a esta disposición en el caso *Dahlia bte Ahmad contra Redwan bin Ali*, el 20 de septiembre de 2003. Desde que las modificaciones de 1999 otorgaron al Tribunal de la Sharia nuevas competencias y procesos, las solicitudes de divorcio presentadas por la esposa agraviada suelen resolverse, aunque el marido se oponga, en un plazo de seis meses. Además, las modificaciones han aclarado y confirmado que las musulmanas pueden beneficiarse de la competencia de los tribunales civiles para emitir dictámenes en materia de pago de pensiones de alimentos, custodia y disposición o división de bienes inmuebles en caso de divorcio. Por lo que respecta a la protección contra la violencia doméstica, después de la modificación de la Ley sobre la administración del derecho musulmán, las musulmanas siguen teniendo derecho a solicitar la protección del tribunal en virtud de la parte VIII de la Carta de la Mujer (capítulo 353).

Curso de preparación para el matrimonio destinado a los musulmanes

16.7 Por lo que respecta a la vida conyugal, se alienta a las parejas musulmanas a que asistan a un curso de preparación al matrimonio antes de su celebración. Los participantes reciben un libro de referencia titulado “Jalur Hidayah” (El camino guiado) en el que se les instruye sobre los distintos aspectos de la vida conyugal, incluidas la responsabilidad compartida con respecto a la familia, la adopción de decisiones, la comunicación entre los cónyuges y conocimientos de gestión financiera, y se sensibiliza y prepara a las parejas para que puedan afrontar los retos de la vida conyugal.

Carrera y familia

16.8 Hoy en día, las mujeres de Singapur, musulmanas y no musulmanas, tienen más éxito en la carrera que eligen, que consiguen conciliar con su vida conyugal y familiar. Su participación en estos dos ámbitos las ha hecho merecedoras del reconocimiento del público y de la comunidad internacional (en los capítulos 5, 7 y 8 figura más información a este respecto).

16.9 En general, ello ha sido posible gracias al apoyo del Gobierno a la incorporación de la mujer a la población activa, a las prestaciones y subvenciones económicas para las madres que trabajan y a la promoción de prácticas de apoyo a la familia en el lugar de trabajo (véase el capítulo 11, sobre la conciliación de la vida laboral y la vida familiar).

¹² Párrafos 1 y 2 del artículo 47 de la Ley sobre la administración del derecho musulmán (capítulo 3).

¹³ Párrafo 5 del artículo 47 de la Ley sobre la administración del derecho musulmán (capítulo 3).

¹⁴ Párrafo 5 del artículo 47 de la Ley sobre la administración del derecho musulmán (capítulo 3).

16.10 Las mujeres de Singapur se han beneficiado de esta evolución y han podido responder a los retos que se plantean para la mujer en el mundo laboral. Un ejemplo de ello es el de una mujer musulmana y madre de cinco hijos que ocupa un lugar eminente en la vida política y pública, la Sra. Halimah Yacob, sindicalista veterana y parlamentaria, que ha sido la primera mujer de Asia y la primera mujer musulmana en ocupar un puesto en el Comité Tripartito de la Organización Internacional del Trabajo sobre normas en materia de recursos humanos (véase el capítulo 5). Otros ejemplos son los de la Sra. Nooraini Noordin, actual Presidenta de la Cámara de Comercio e Industria Malaya de Singapur, y la Sra. Zuraidah Abdullah, Comandante de la Jefatura de División de la Policía de Jurong.

Parte VI

Artículo 24

Compromiso de los Estados Partes

Los Estados Partes se comprometen a adoptar todas las medidas necesarias en el ámbito nacional para conseguir la plena realización de los derechos reconocidos en la presente Convención.

La mujer y la violencia doméstica

24.1 El Gobierno de Singapur no tolera la violencia doméstica. A través del enfoque “Muchas manos amigas” Singapur trata de promover un entorno libre de violencia para las familias, un entorno que sea seguro, estable y propicio. En 2001, el entonces Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes puso en marcha un plan quinquenal encaminado a mejorar la protección de los niños y las familias.

Plataformas interinstitucionales

24.2 Una de las principales plataformas para la gestión de la violencia doméstica en Singapur es el Grupo de Diálogo sobre la Violencia Doméstica, que se creó en 2001. El Grupo depende conjuntamente del Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes y la Policía de Singapur. El Grupo de Diálogo comprende a los Tribunales, las Prisiones, el Ministerio de Sanidad, el Ministerio de Educación, el Consejo Nacional del Servicio Social¹⁵ y organismos de servicios sociales como la Sociedad contra la Violencia Doméstica. El Consejo de Organizaciones de Mujeres de Singapur, órgano que agrupa a las asociaciones de mujeres de Singapur, es uno de los principales miembros del Grupo. El grupo de diálogo se esfuerza por facilitar los procesos de trabajo entre las distintas organizaciones, coordinar las actividades de educación pública y establecer nuevos ámbitos de colaboración en relación con la violencia doméstica.

24.3 A nivel funcional, el Sistema Nacional de Redes contra la Violencia Doméstica se creó en 1996 con el fin de establecer una red de apoyo y asistencia. El sistema, que abarca toda la isla, ofrece a las víctimas la posibilidad de acudir a distintos puntos para obtener ayuda. El sistema enlaza a la policía, las prisiones, los hospitales,

¹⁵ El Consejo Nacional del Servicio Social es el organismo que agrupa a los organismos de servicios sociales de Singapur.

los organismos del servicio social, los tribunales y el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes.

24.4 La policía de Singapur celebra consultas y conversaciones periódicas con los trabajadores sociales de los organismos del servicio social. Esas conversaciones o reuniones tienen por objeto mejorar la colaboración y ofrecer asistencia coordinada a las víctimas de la violencia doméstica. Esas consultas y conversaciones han dado lugar al desarrollo de actividades de educación conjuntas a nivel de la comunidad y han promovido las relaciones entre los policías y los trabajadores sociales. Los resultados del desarrollo de la red de policías y trabajadores sociales han sido un aumento de los casos de violencia doméstica remitidos por la policía a los organismos de servicio social, que han pasado de 171 en 2001 a 658 en 2003, lo que ha permitido intervenir oportunamente para apoyar y atender a las víctimas, que por lo general son mujeres y niños.

24.5 Otra plataforma del enfoque de facetas múltiples con respecto a la violencia doméstica es el nuevo boletín sobre violencia doméstica y protección de la infancia destinado a los organismos, que empezó a publicarse en octubre de 2003. El boletín, titulado “Redes - Organismos Unidos contra la Violencia Doméstica”, proporciona a los organismos datos actualizados sobre el sistema de redes regionales contra la violencia doméstica, incluidas las reuniones, los programas, las tendencias, los cursos de formación y los recursos disponibles, y examina los retos pendientes y los éxitos alcanzados en ese ámbito. Cabe esperar que la iniciativa permita reforzar los vínculos entre organismos y promueva la prestación de servicios aún mejores a las familias afectadas por la violencia.

Gestión policial de los casos de violencia doméstica

24.6 En marzo de 2003 la policía añadió una a su política de gestión de la violencia doméstica una nueva directriz en virtud de la cual los investigadores tienen que informar a las víctimas o a los trabajadores sociales de la puesta en libertad, antes de que ésta se produzca, del autor de un caso de violencia doméstica. El objetivo de esta directriz es evitar que la víctima vuelva a ser agredida dando a los trabajadores sociales y a la propia víctima más tiempo para adoptar medidas de protección y buscar un nuevo alojamiento en caso de necesidad.

Manual sobre la gestión integrada de la violencia doméstica

24.7 En 1999 se publicó un manual, coordinado por el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes, en el que se establecían unas pautas comunes para ayudar a las víctimas de la violencia doméstica. El manual, que se actualizó en febrero de 2003, establece el protocolo, los procedimientos, las funciones y las responsabilidades de cada uno de los organismos que intervienen en la red de asistencia. El manual responde al objetivo común de los organismos públicos y las organizaciones no gubernamentales de colaborar con el fin de desarrollar un enfoque uniforme para ayudar a las familias con miembros violentos e impedir que se produzcan casos de violencia doméstica. El manual incluye también servicios para personas de edad víctimas de malos tratos, la función de los centros de acogida para casos de crisis y las actividades de rehabilitación de los maltratadores en las prisiones.

Normas Nacionales para la Protección de la Infancia

24.8 Las Normas Nacionales para la Protección de la Infancia se aprobaron en la Conferencia sobre Malos Tratos Psicológicos y Emocionales de la Infancia, que se celebró en febrero de 2002. Las Normas constituyen el marco de las actividades de protección de la infancia y establecen los criterios comunes en relación con la función y las responsabilidades de las distintas partes que intervienen en el sistema de protección de la infancia en Singapur. Las Normas también orientan en el desempeño de su función a los profesionales que intervienen en la protección de la infancia. Con las Normas, el público puede comprender cómo funcionan, con prontitud y respondiendo siempre al interés del niño, los servicios de protección de la infancia.

Función de los Tribunales Inferiores

24.9 La Sala de Familia y Menores de los Tribunales Inferiores de Singapur también desempeña un papel importante al aplicar un enfoque sistemático a los casos de violencia doméstica que se producen en el país. Esta Sala colabora con la policía y con el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes en muchas actividades destinadas a sensibilizar a la opinión pública y a dar a conocer la disponibilidad de órdenes de protección, lo que mejora el acceso al sistema jurídico de Singapur. En el capítulo 15 (Legislación) figura más información sobre el Tribunal de Familia.

Servicios especializados

24.10 A nivel de la comunidad, en 1999 se puso en marcha un programa especializado que ofrece una serie de servicios a las víctimas y a los autores de violencia, en el marco de un programa denominado Promoción de Alternativas a la Violencia. Este programa ofrece servicios de reparación, prevención y desarrollo, y está diseñado específicamente para ayudar a los niños que son testigos o víctimas de casos de violencia doméstica tratando de romper el círculo vicioso de la violencia doméstica por medio de la intervención, la corrección y la habilitación. El programa, que aplica un enfoque holístico, está destinado a todos los miembros de la familia que ejercen la violencia o son víctimas de ella.

24.11 Los maltratadores pueden acudir a los centros de servicios de familia para pedir asistencia y se les puede remitir al Programa de la Comunidad para el Tratamiento de Adicciones del Instituto de Salud Mental. El Programa de la Comunidad para el Tratamiento de Adicciones en colaboración con la Sala de Familia y Menores y el Departamento de Policía puso en marcha, en marzo de 2002, el proyecto SAVE, que tiene por objeto asesorar y rehabilitar a los maltratadores para que puedan afrontar su conducta violenta bajo la influencia del alcohol. En 2004 el proyecto SAVE ha empezado a ocuparse de los casos de violencia resultantes de la adicción a las drogas y al juego.

24.12 En septiembre de 2003, el Ministerio de Desarrollo Comunitario, Juventud y Deportes creó un equipo de protección de las personas de edad con el fin de facilitar una respuesta interinstitucional en casos de malos tratos a ancianos. Se trata de un equipo interdisciplinario en el que intervienen expertos en geriatría, psiquiatría, derecho y trabajo social. El Centro TRANS, que es una organización benéfica voluntaria especializada en la lucha contra la violencia doméstica, dirige las operaciones del Equipo de Protección de las Personas de Edad.

Educación pública

24.13 El Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, Juventud y Deportes colabora con los medios de comunicación y las revistas a fin de educar a la opinión pública acerca de la violencia doméstica por medio de artículos y anuncios. El Ministerio también ha preparado un CD-ROM en el que informa al personal que se ha incorporado recientemente a los organismos acerca de las disposiciones jurídicas y los servicios disponibles para las familias víctimas de la violencia. Actualmente se puede obtener información sobre asistencia en el caso de violencia interpersonal en el sitio de la Web (www.familytown.gov.sg) donde se explican las distintas formas de malos tratos y se facilitan datos y asesoramiento sobre dónde pueden acudir las víctimas y los maltratadores para obtener ayuda. El sitio también incluye juegos, preguntas y respuestas y cuentos para ayudar a los niños a comprender la violencia doméstica.

24.14 Asimismo, se han desarrollado actividades encaminadas a educar a los jóvenes para que establezcan unas relaciones de pareja saludables. En febrero de 2003, el entonces Ministerio de Desarrollo Comunitario y Deportes encargó una obra de teatro sobre la violencia en la pareja titulada "Hurt" (Daño). Más de 27.000 alumnos de la enseñanza secundaria han visto la obra, que ayuda a los adolescentes a comprender los peligros de la violencia en la pareja y les informa acerca de las conductas violentas inadecuadas que en ningún caso se deben tolerar ni infligir. La obra, que promueve la participación de las muchachas y los muchachos para abordar la cuestión de la violencia en las relaciones y les enseña desde muy jóvenes lo inaceptable de esos actos, trata de impedir que los jóvenes caigan en el futuro en el círculo de la violencia doméstica.

24.15 El Ministerio de Desarrollo de la Comunidad, Juventud y Deportes también proporciona financiación a organismos de servicios sociales que desarrollan proyectos de educación pública. Este plan de financiación ha permitido prestar apoyo a esos organismos para la realización de foros y programas de educación de la comunidad. Por ejemplo, una de esas organizaciones de servicio social está representando en las escuelas primarias una obra de teatro acerca de una niña de 10 años que tiene hacer frente a una situación de violencia familiar.

Sensibilización de los hombres y los niños acerca de su responsabilidad por lo que respecta a poner fin al ciclo de violencia doméstica

24.16 En virtud del párrafo 5) del artículo 65 de la Carta de la Mujer, cuando un Tribunal emite una orden de protección personal puede ordenar al autor, a la víctima y/o a los miembros de la familia de la víctima que acudan a un asesor psicológico o a otro programa de esa índole, como un programa de rehabilitación o recuperación para maltratadores o víctimas de traumas. La asistencia es obligatoria y no cumplir la orden del Tribunal puede constituir desacato. La rehabilitación y el asesoramiento psicológico de los maltratadores (en su mayoría hombres), promoverá la sensibilización de hombres y niños respecto de la responsabilidad de acabar con el ciclo de violencia.

Estadísticas sobre la violencia doméstica

24.17 El número de solicitudes de órdenes de protección personal ha venido disminuyendo gradualmente entre 2000 y 2003. En el siguiente cuadro figura el número de solicitudes de ese tipo recibidas anualmente:

	2000	2001	2002	2003
Solicitudes de órdenes de protección personal	2 861	2 974	2 944	2 783

Fuente: Tribunal inferior, Singapur.

Apéndice 1

Cuadro 2
Tasas de participación en la fuerza de trabajo, por edad y sexo
junio de 1993-2003 (Total)

<i>Edad (años)</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
15-19	25,3	23,3	20,1	16,8	14,7	17,2	17,6	13,8	13,0
20-24	80,2	79,0	76,1	73,5	71,5	74,0	73,7	70,1	71,6
25-29	86,5	87,5	88,1	88,2	87,9	87,1	88,8	88,5	89,6
30-34	80,5	80,6	82,1	82,5	82,9	83,6	84,3	85,1	86,2
35-39	77,5	78,2	79,0	78,3	80,0	79,4	80,3	80,3	81,7
40-44	76,3	76,5	77,4	77,8	78,6	78,5	80,0	80,0	79,9
45-49	73,0	73,6	75,3	76,0	76,3	78,0	78,4	77,9	77,3
50-54	63,1	64,0	67,5	68,8	68,6	69,1	70,9	72,0	72,5
55-59	47,0	49,5	52,6	50,9	53,0	53,5	55,4	58,2	56,8
60-64	30,6	30,6	31,3	32,4	30,7	34,6	34,8	34,9	33,4
65 en adelante	12,2	13,3	12,5	11,9	10,6	12,2	11,6	11,3	11,0
Total	64,5	64,9	64,6	64,2	63,9	64,7	65,4	64,7	64,2

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.
 No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Cuadro 2 (*continuación*)
Tasas de participación en la fuerza de trabajo, por edad y sexo
junio de 1993-2003 (Hombres)

<i>Edad (años)</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
15-19	25,1	23,6	21,7	17,1	15,8	17,2	17,2	12,9	12,6
20-24	81,0	79,0	74,3	72,1	69,8	70,8	70,5	67,8	67,4
25-29	96,0	96,2	96,4	94,9	94,5	93,4	94,5	93,9	93,4
30-34	98,4	98,2	98,2	98,5	98,2	97,9	97,9	98,1	98,3
35-39	98,4	98,7	98,2	98,2	98,7	98,2	98,5	98,2	98,1
40-44	98,1	98,8	98,2	97,9	98,2	97,5	98,1	97,7	97,2
45-49	96,6	97,1	96,8	96,9	97,2	96,7	96,5	96,7	96,0
50-54	90,0	91,1	91,4	92,7	91,7	92,2	90,9	92,1	91,8
55-59	71,9	74,5	77,8	76,2	76,6	76,1	74,9	79,3	78,8
60-64	50,9	48,9	48,6	49,9	48,9	51,7	53,2	53,3	49,8
65 en adelante	21,9	23,9	21,7	20,9	18,7	21,4	20,4	19,6	19,0
Total	79,1	79,6	78,7	78,3	77,5	77,8	77,8	77,2	75,8

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.
 No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Cuadro 2 (continuación)
**Tasas de participación en la población activa, por edad y sexo,
junio de 1993-2003 (Mujeres)**

<i>Edad (años)</i>	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
15-19	25,6	23,0	18,5	16,4	13,6	17,2	17,9	14,6	13,5
20-24	79,4	79,0	77,6	74,9	73,1	76,6	76,3	71,9	74,6
25-29	77,6	79,4	81,4	82,4	82,4	81,9	84,5	84,3	86,7
30-34	64,3	64,5	68,0	67,9	69,7	70,5	73,0	74,4	76,4
35-39	57,7	58,3	60,5	59,1	62,0	60,8	63,4	63,3	66,9
40-44	54,6	54,4	56,9	57,9	59,6	60,2	62,5	62,6	63,1
45-49	49,3	49,7	53,9	54,9	55,6	59,6	60,3	59,7	59,1
50-54	36,8	38,1	43,7	44,7	46,0	46,4	50,7	51,4	53,6
55-59	23,9	26,1	28,5	27,1	30,0	32,0	37,2	38,4	35,6
60-64	10,9	12,8	14,9	15,5	13,9	19,1	18,3	18,6	18,6
65 en adelante	4,0	4,8	5,2	5,1	4,3	4,9	5,0	4,7	4,9
Total	50,6	50,9	51,5	51,1	51,3	52,7	54,3	53,4	53,9

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.
No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Cuadro 3
**Tasas de participación en la población activa, por edad y sexo y estado civil,
junio de 2003**

<i>Edad (años)</i>	<i>Total</i>			<i>Hombres</i>			<i>Mujeres</i>		
	<i>Total</i>	<i>Soltero</i>	<i>Casado</i>	<i>Total</i>	<i>Soltero</i>	<i>Casado</i>	<i>Total</i>	<i>Soltero</i>	<i>Casado</i>
15-19	13,0	12,9	37,9	12,6	12,5	33,3	13,5	13,3	40,0
20-24	71,6	71,5	71,1	67,4	66,8	90,0	74,6	75,4	68,3
25-29	89,6	93,1	84,3	93,4	91,7	97,7	86,7	94,6	78,6
30-34	86,2	95,9	81,7	98,3	96,3	99,5	76,4	95,4	69,2
35-39	81,7	94,1	78,1	98,1	93,6	99,3	66,9	94,6	59,1
40-44	79,9	89,3	77,5	97,2	89,1	98,8	63,1	89,5	56,5
45-49	77,3	85,3	75,6	96,0	84,6	97,8	59,1	85,8	52,3
50-54	72,5	80,0	71,5	91,8	82,0	92,9	53,6	78,6	47,5
55-59	56,8	66,6	57,6	78,8	68,0	79,8	35,6	65,7	32,1
60-64	33,4	48,3	34,8	49,8	52,3	50,1	18,6	45,2	16,5
65 en adelante	11,0	19,9	14,6	19,0	26,0	20,0	4,9	14,2	5,9
Total	64,2	65,6	67,3	75,8	64,2	83,6	53,9	67,0	51,8

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

Cuadro 16
Mayores de 15 años empleados, por edad y sexo, junio de 1993-2003

(Miles de personas)

<i>Sexo/edad (años)</i>	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Hombres	952	987	1024	1081	1090	1087	1149	1 137	1 123
15-19	31	29	27	22	21	22	23	16	17
20-29	250	249	214	231	220	216	227	215	205
30-39	293	312	327	335	338	339	338	330	315
40-49	225	237	284	302	312	301	328	326	326
50-59	109	115	123	141	150	153	171	188	197
60 en adelante	44	46	48	50	50	57	61	62	63
Mujeres	640	662	725	749	780	799	898	880	911
15-19	29	25	21	19	15	18	20	17	16
20-29	239	244	236	245	241	254	283	265	276
30-39	198	208	234	231	248	239	266	261	271
40-49	121	126	164	176	190	192	213	212	213
50-59	43	47	54	62	71	75	94	103	111
60 en adelante	10	12	15	16	15	20	22	22	24
Total	1 592	1 649	1 748	1 830	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034
15-19	60	53	47	41	36	40	43	33	33
20-29	489	493	451	476	461	471	510	480	481
30-39	491	520	561	567	586	578	603	591	586
40-49	345	363	449	477	502	493	541	538	539
50-59	153	162	177	203	221	228	266	292	308
60 en adelante	54	57	63	66	65	76	83	85	87

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 18
Mayores de 15 años empleados por rama de actividad y sexo
junio de 1993-2003 (Total)

(Miles de personas)

<i>Rama de actividad[#]</i>	1993	1994	1996	1997	<i>Rama de actividad[#]</i>	1998	1999	2001	2002	2003
Manufacturas	429	423	406	414	Manufacturas	404	396	384	368	365
Construcción	102	109	115	126	Construcción	131	131	125	119	114
Comercio	364	377	406	398	Comercio mayorista y minorista	281	279	304	304	296
					Hoteles y restaurantes	119	121	128	125	128
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	167	175	195	210	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	206	204	228	219	216
Servicios financieros, de seguros e inmobiliarios y servicios a las empresas	173	199	246	274	Servicios financieros	109	105	109	108	105
					Servicios inmobiliarios y servicios a las empresas	184	197	243	237	243
Servicios a la comunidad y servicios sociales y personales	344	354	368	391	Administración pública y educación	206	210	226	238	254
					Servicios personales, de salud y sociales	212	226	280	281	294
Otros sectores*	13	14	12	18	Otros sectores*	17	18	20	18	18
Total	1 592	1 649	1 748	1 830	Total	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Comprende agricultura, pesca, explotación de minas y canteras, servicios públicos y actividades no plenamente definidas.

Los datos correspondientes a 2001-2003 se clasifican por la SSIC 2000, mientras que los correspondientes a 1998 y 1999 se clasifican por la SSIC 1996, y los de años anteriores por la SSIC 1990. Por consiguiente, no son, en rigor, comparables. No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 18 (continuación)
**Mayores de 15 años empleados, por rama de actividad y sexo,
junio de 1993-2003 (Hombres)**

(Miles de personas)

<i>Rama de actividad[#]</i>	1993	1994	1996	1997	<i>Rama de actividad[#]</i>	1998	1999	2001	2002	2003
Manufacturas	248	248	235	248	Manufacturas	245	236	241	230	228
Construcción	91	96	99	109	Construcción	112	110	105	102	95
Comercio	216	221	234	227	Comercio mayorista y minorista	166	166	174	174	167
					Hoteles y restaurantes	61	62	61	63	64
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	131	136	148	163	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	157	153	169	165	160
Servicios financieros, de seguros e inmobiliarios y servicios a las empresas	88	102	125	136	Servicios financieros	45	44	46	45	43
					Servicios inmobiliarios y servicios a las empresas	104	111	133	133	137
Servicios a la comunidad y servicios sociales y personales	168	172	173	183	Administración pública y educación	123	126	137	144	152
					Servicios personales, de salud y sociales	63	66	68	68	64
Otros sectores*	11	12	10	15	Otros sectores*	13	14	15	14	13
Total	952	987	1 024	1 081	Total	1 090	1 087	1 149	1 137	1 123

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Comprende agricultura, pesca, explotación de minas y canteras, servicios públicos y actividades insuficientemente definidas.

Los datos correspondientes a 2001-2003 se clasifican por la SSIC 2000, mientras que los correspondientes a 1998 y 1999 se clasifican por la SSIC 1996, y los de años anteriores por la SSIC 1990. Por consiguiente, no son, en rigor, comparables. No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 18 (continuación)
**Mayores de 15 años empleados, por rama de actividad y sexo,
junio de 1993-2003 (Mujeres)**

(Miles de personas)

<i>Rama de actividad</i> [#]	1993	1994	1996	1997	<i>Rama de actividad</i> [#]	1998	1999	2001	2002	2003
Manufacturas	182	175	171	166	Manufacturas	159	159	143	138	136
Construcción	11	12	16	17	Construcción	19	20	20	17	20
Comercio	147	155	172	171	Comercio mayorista y minorista	115	113	130	131	130
					Hoteles y restaurantes	58	60	67	63	64
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	36	39	47	47	Transporte, almacenamiento y comunicaciones	49	51	59	53	56
Servicios financieros, de seguros e inmobiliarios y servicios a las empresas	85	97	121	137	Servicios financieros	63	61	63	63	62
					Servicios inmobiliarios y servicios a las empresas	80	86	110	105	106
Servicios a la comunidad y servicios sociales y personales	177	182	195	207	Administración pública y educación	83	85	89	94	102
					Servicios personales, de salud y sociales	149	160	212	212	230
Otros sectores*	2	2	2	3	Otros sectores*	4	4	5	4	5
Total	640	662	725	749	Total	780	799	898	880	911

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Comprende agricultura, pesca, explotación de minas y canteras, servicios públicos y actividades insuficientemente definidas.

Los datos correspondientes a 2001-2003 se clasifican por la SSIC 2000, mientras que los correspondientes a 1998 y 1999 se clasifican por la SSIC 1996, y los de años anteriores por la SSIC 1990. Por consiguiente, no son, en rigor, comparables. No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 19
Mayores de 15 años empleados por ocupación y sexo,
junio de 1993-2003 (Total)

(Miles de personas)

<i>Ocupación</i>	<i>1993</i>	<i>1994</i>	<i>1996</i>	<i>1997</i>	<i>1998</i>	<i>1999</i>	<i>2001</i>	<i>2002</i>	<i>2003</i>
Personal directivo, propietarios que trabajan y funcionarios superiores	167	179	215	230	239	233	276	269	271
Profesionales	110	119	141	178	189	202	242	232	248
Técnicos y especialistas conexos	212	237	295	306	315	324	340	340	339
Personal administrativo	231	240	261	272	275	260	275	271	270
Personal de servicios y ventas	218	224	232	235	240	252	231	228	218
Trabajadores manuales especializados	173	173	145	134	144	140	127	130	119
Operadores de máquinas e instalaciones y montadores	261	254	240	243	225	222	220	209	199
Limpiadores, jornaleros y trabajadores conexos	156	156	157	170	179	186	261	266	288
Otros*	65	67	62	63	64	66	77	73	81
Total	1 592	1 649	1 748	1 830	1 870	1 886	2 047	2 017	2 034

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Incluye los trabajadores empleados en agricultura y la pesca y los no clasificables por su ocupación.

No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 19 (continuación)
**Mayores de 15 años empleados por ocupación y sexo,
junio de 1993-2003 (Hombres)**

(Miles de personas)

Ocupación	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Personal directivo, propietarios que trabajan y funcionarios superiores	139	147	172	179	190	183	208	200	201
Profesionales	65	71	82	108	112	125	144	140	150
Técnicos y especialistas conexos	129	144	174	186	179	183	186	185	176
Personal administrativo	58	59	60	59	60	54	61	60	60
Personal de servicios y ventas	128	129	132	133	136	141	124	130	122
Trabajadores manuales especializados	159	159	134	121	131	127	117	120	109
Operadores de máquinas e instalaciones y montadores	152	157	152	164	156	150	160	154	145
Limpiadores, jornaleros y trabajadores conexos	59	56	57	69	63	61	74	77	80
Otros*	63	65	60	62	62	64	75	72	79
Total	952	987	1 024	1 081	1 090	1 087	1 149	1 137	1 123

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Incluye los trabajadores empleados en agricultura y la pesca y los no clasificables por su ocupación.

No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 19 (continuación)
**Mayores de 15 años empleados, por ocupación y sexo,
 junio de 1993-2003 (Mujeres)**

(Miles de personas)

Ocupación	1993	1994	1996	1997	1998	1999	2001	2002	2003
Personal directivo, propietarios que trabajan y funcionarios superiores	28	32	43	51	49	50	67	69	70
Profesionales	45	48	59	69	77	78	98	91	98
Técnicos y especialistas conexos	83	93	121	120	136	142	154	155	164
Personal administrativo	173	181	201	213	215	206	214	211	210
Personal de servicios y ventas	89	96	100	101	104	111	106	98	96
Trabajadores manuales especializados	14	14	11	13	13	13	10	10	10
Operadores de máquinas e instalaciones y montadores	109	97	87	79	68	72	60	55	54
Limpiadores, jornaleros y trabajadores conexos	97	100	100	101	115	126	186	189	208
Otros*	2	2	2	2	2	2	2	1	2
Total	640	662	725	749	780	799	898	880	911

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

* Incluye los trabajadores empleados en agricultura y la pesca y los no clasificables por su ocupación.

No se dispone de los datos correspondientes a 1995 y 2000 por no haberse realizado en esos años la encuesta sobre la población activa.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Cuadro 30
Mayores de 15 años empleados, por edad, sexo y tipo de empleo, junio de 2003

(Miles de personas)

Edad (años)	Total				Hombres				Mujeres			
	Tiempo completo		Tiempo parcial		Tiempo completo		Tiempo parcial		Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal	Permanente	Temporal
15-19	21	4	2	5	13	1	1	2	8	3	2	3
20-24	184	7	4	5	76	3	1	2	108	5	2	4
25-59	270	5	3	2	118	3	1	1	152	2	2	1
30-34	285	5	5	2	145	4	1	1	140	2	3	1
35-39	271	4	10	3	157	3	2	2	114	2	8	1
40-44	264	5	13	4	162	4	3	2	101	21	10	2
45-49	231	5	13	4	145	4	4	2	86	1	9	2
50-54	178	5	12	4	114	4	3	2	64	1	8	2
55-59	97	3	8	2	67	2	3	1	30	1	5	1
60-64	43	1	6	2	31	1	3	1	12	–	3	–
65 en adelante	28	1	5	1	21	1	3	1	7	–	2	–
Total	1 871	47	80	35	1 050	29	27	17	822	18	54	18

Fuente: Encuesta sobre la población activa de Singapur, Ministerio de Trabajo.

Notas:

El signo “-” indica que la cantidad es nula o insignificante

¹ Los datos proceden de la encuesta sobre la población activa. La encuesta se basa en los hogares, por lo que no comprende a los trabajadores de la construcción que viven en sus lugares de trabajo ni a los trabajadores que se desplazan a diario desde fuera de Singapur para trabajar en Singapur.

² Puesto que los datos se obtienen a partir de una muestra, ese desglose detallado sólo puede utilizarse como estimación aproximada. Los usuarios de los datos deberán, pues, evaluar la fiabilidad de las estimaciones para los usos previstos.

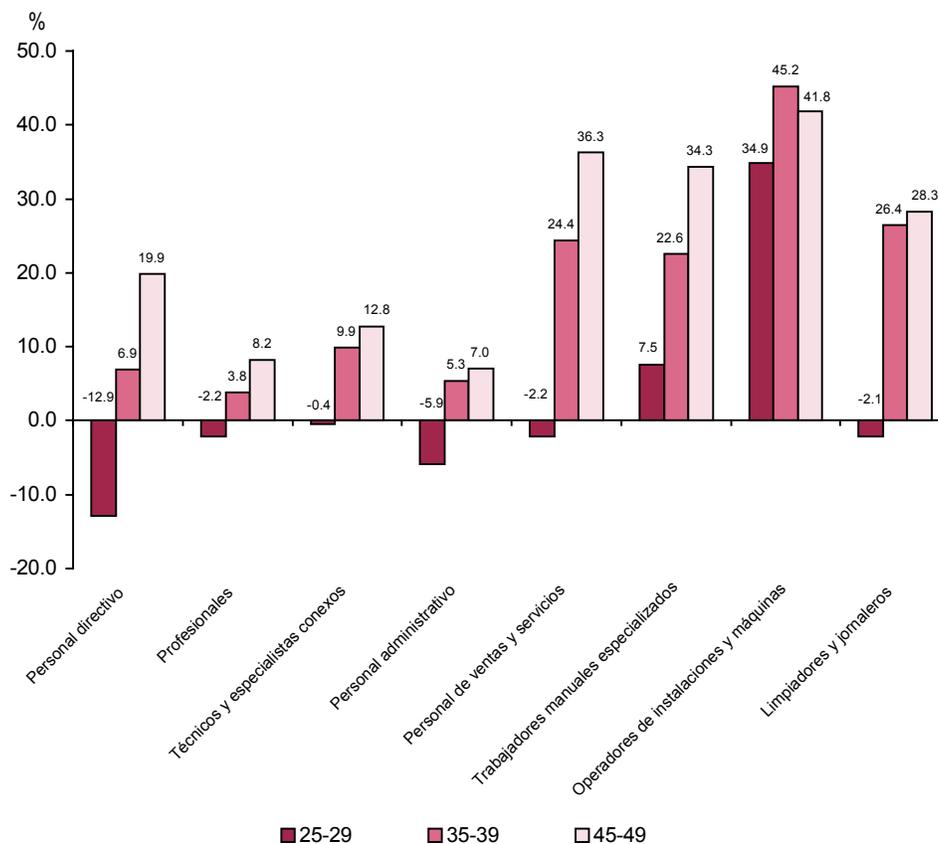
³ Los totales pueden no coincidir con la suma de sus partes como consecuencia del redondeo.

Apéndice 2

Cuadro 10:
Salario medio mensual, por sexo y ocupación, 2003

Grupo ocupacional	Hombres (dólares)	Mujeres (dólares)	Salarios de las mujeres como porcentaje de los de los hombres
Personal directivo	6 000	5 000	83,3
Profesionales	3 954	3 600	91,0
Técnicos y especialistas conexos	2 869	2 500	87,1
Personal administrativo	1 931	1 786	92,2
Personal de ventas y servicios	1 700	1 450	85,3
Trabajadores manuales especializados	2 057	1 535	74,6
Operadores de instalaciones y máquinas	2 118	1 224	57,8
Limpiadores y jornaleros	1 314	1 002	76,3

Gráfico 6
Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por ocupación y grupos de edad seleccionados, 2003



Fuente: Informe sobre los salarios en Singapur, 2003, Ministerio de Trabajo.

Nota: Diferencia salarial por sexo = $(1 - (\text{salario medio bruto de las mujeres} / \text{salario medio bruto de los hombres})) \times 100$.

Apéndice 3

Apéndice 3A

Cuadro 2.1

Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de producción, junio de 2003 (Hombres)

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
1	Personal directivo	18 461	7 278	5 815	7 783	6 000
12332	Director de administración	200	4 761	4 236	4 942	4 500
12350	Director de publicidad y relaciones públicas	143	4 985	4 460	5 191	4 500
12331	Director de contabilidad presupuestaria y financiera	666	6 552	5 850	6 872	6 019
12312	Director de proyectos de edificación y construcción	858	4 494	4 200	4 663	4 450
12391	Director de desarrollo empresarial	446	6 418	5 600	6 743	5 800
12102	Director de empresa	2 100	10 170	9 200	11 025	9 770
12333	Director de planificación empresarial	24	8 181	7 218	8 552	7 218
12351	Director creativo (publicidad)	15	8 567	6 820	8 749	6 950
12322	Director de servicios al cliente	261	6 074	5 232	6 496	5 464
1220	Director general	1 500	11 214	9 800	12 065	10 223
12902	Director de servicios de alojamiento	94	2 791	2 622	2 947	2 699
12101	Director de gestión	994	15 110	12 025	15 981	12 988
12311	Director de producción y plantas de fabricación	1 719	6 035	5 540	6 570	5 830
12310	Director de operaciones (comercio)	82	4 359	3 708	4 674	3 922
12318	Director de operaciones (comunidad)	113	4 149	4 000	4 337	4 090
12317	Director de operaciones (finanzas)	893	9 231	7 655	9 803	7 931
12341	Director de personal y recursos humanos	157	6 542	5 898	6 975	6 000
12315	Director de compras	246	5 402	4 867	5 655	5 000
12392	Director gerente de bienes inmuebles	191	4 688	4 500	4 839	4 668
12314	Director de control y calidad	240	5 711	5 362	6 112	5 641
12360	Director de investigación y desarrollo	94	6 761	6 168	7 075	6 250
12903	Director de restaurantes y otros servicios de suministro de	264	2 564	2 400	2 672	2 476

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
	comidas a domicilio					
12321	Director de ventas	1 019	5 509	4 720	6 237	5 200
12901	Director de ventas en locales comerciales	420	3 018	2 600	3 114	2 700
12343	Director de formación	78	5 970	5 770	6 373	6 165
12313	Director de operaciones de transporte	594	4 709	4 250	5 055	4 577
12316	Director de almacén	117	4 043	3 682	4 184	3 800
2	Profesionales	20 941	4 357	3 730	4 687	3 954
24101	Contable	271	3 858	3 600	3 949	3 700
24902	Ejecutivo de publicidad	15	2 581	2 600	2 665	2 600
29314	Creativo de publicidad	13	4 359	4 934	4 359	4 934
25011	Abogado	131	5 615	4 800	5 651	4 800
21455	Ingeniero aeronáutico	743	3 822	3 240	4 471	3 876
21331	Programador de aplicaciones	464	2 829	2 500	2 908	2 500
21445	Ingeniero de equipo de audio y vídeo	104	3 274	3 073	3 437	3 150
24102	Auditor (contabilidad)	328	3 238	3 100	3 316	3 100
21456	Ingeniero del sector del automóvil	255	3 570	3 200	3 606	3 215
21491	Ingeniero biomédico	42	3 921	3 812	4 073	3 876
21411	Arquitecto	141	5 804	4 750	6 325	5 000
21423	Ingeniero de construcción	258	3 346	3 088	3 453	3 200
24903	Consultor de dirección de empresas	99	6 653	5 417	7 110	5 555
21461	Ingeniero químico	40	3 525	3 211	3 874	3 453
21462	Ingeniero químico (petrolero)	52	5 967	5 799	6 301	6 098
21130	Farmacéutico	51	4 695	3 845	4 871	3 865
21421	Ingeniero civil	386	3 569	3 195	3 683	3 238
21311	Director de sistemas informáticos y de información	773	6 816	6 200	7 128	6 433
21443	Ingeniero informático	922	5 967	4 950	6 533	5 373
21312	Director de redes y operaciones informáticas	107	6 907	6 147	7 101	6 540
24202	Analista de créditos	15	4 656	3 465	4 664	3 465
21342	Administrador de bases de datos	74	3 546	2 987	3 769	3 053
22221	Odontólogo	53	3 754	3 550	3 868	3 600
29321	Editor (prensa)	231	6 937	6 237	7 331	6 502
21431	Ingeniero eléctrico	465	3 913	3 700	4 192	4 070
21441	Ingeniero electrónico	600	3 609	3 411	3 702	3 500

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
2936	Actor, director y productor de cine, teatro y espectáculos conexos	20	3 299	2 962	3 428	2 999
24201	Analista financiero	90	5 115	4 297	5 252	4 454
22211	Médico	144	8 362	8 300	12 232	10 486
22212	Cirujano	102	9 739	9 240	15 647	13 157
21192	Geofísico	25	4 429	4 434	4 439	4 434
21493	Ingeniero de sanidad y seguridad industrial y medio ambiente	40	4 884	3 975	5 245	4 382
21452	Ingeniero de maquinaria y herramientas industriales	305	3 249	3 000	3 494	3 200
21392	Especialista en seguridad de las tecnologías de la información	25	2 922	2 800	3 257	3 200
29312	Periodista	207	4 407	4 050	4 499	4 125
25012	Abogado (excepto abogados defensores y procuradores)	29	7 714	5 648	7 779	5 648
25013	Funcionario jurídico	37	7 331	5 685	7 829	5 685
21471	Ingeniero industrial	624	3 864	3 560	4 201	3 851
24901	Analista de estudios de mercado	47	4 358	3 500	4 669	3 500
21451	Ingeniero mecánico	924	3 732	3 400	4 060	3 688
21333	Programador de multimedia	24	2 788	2 365	2 853	2 394
21341	Administrador de sistemas y redes informáticos	277	3 448	3 110	3 548	3 200
21322	Analista de comunicación de datos y sistemas de redes	234	4 126	3 770	4 249	3 894
2224	Farmacéutico	21	3 431	2 880	4 283	4 095
21110	Médico	284	6 673	6 311	6 683	6 311
21432	Ingeniero de distribución y generación de energía eléctrica	112	4 652	3 912	4 672	3 912
21472	Ingeniero de producción	467	3 783	3 540	4 007	3 782
21496	Medidor de materiales	130	3 315	3 047	3 396	3 100
21444	Ingeniero de semiconductores	1 913	3 654	3 428	4 137	3 885
21323	Ingeniero de programas informáticos	963	3 953	3 705	4 059	3 800
22222	Odontólogo especializado	16	7 395	6 600	9 412	9 351
21422	Ingeniero de estructuras	144	4 359	3 985	4 634	4 000
21321	Analista y diseñador de sistemas	1 169	4 015	3 800	4 126	3 900
21332	Programador de sistemas	128	3 314	3 125	3 404	3 190
21442	Ingeniero de telecomunicaciones	1 033	3 887	3 607	3 992	3 700
24204	Tesorero	37	9 609	8 791	9 886	8 791
3	Técnicos y especialistas conexos	29 438	2 919	2 400	3 547	2 869

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
31242	Ingeniero técnico aeronáutico	1 108	2 510	2 266	3 782	3 257
34153	Asesor de servicios de posventa	415	2 974	2 660	3 593	3 190
31561	Supervisor de servicios de transporte aéreo	622	2 661	2 550	3 790	3 844
31275	Delineante de arquitectura	150	3 010	2 800	3 143	3 000
34110	Auxiliar de contabilidad	14	2 820	2 760	2 830	2 760
31001	Ingeniero civil y de estructuras adjunto	282	3 072	3 000	3 406	3 349
31002	Ingeniero eléctrico adjunto	280	2 742	2 544	3 061	2 923
31003	Ingeniero electrónico adjunto	1 009	2 641	2 573	2 926	2 861
31006	Ingeniero industrial adjunto	131	2 293	2 271	2 544	2 440
31004	Ingeniero mecánico adjunto	934	2 574	2 383	4 174	3 785
31243	Ingeniero técnico del sector del automóvil	541	1 908	1 821	2 355	2 237
31213	Técnico de construcción	503	2 362	2 204	2 544	2 425
34161	Comprador	68	2 770	2 775	2 866	2 863
31251	Ingeniero técnico químico	106	2 293	2 200	3 848	3 480
31101	Técnico químico	99	2 927	2 434	3 487	3 286
31274	Delineante de ingeniería civil y estructural	49	2 584	2 509	2 674	2 600
31211	Ingeniero técnico civil	119	2 624	2 580	2 702	2 600
34203	Agente de aduana y transportes	95	2 411	2 300	2 524	2 490
39511	Dibujante comercial	33	3 242	2 836	3 509	3 161
31300	Operador de sistemas informáticos	147	2 086	2 009	2 579	2 409
31233	Técnico informático	200	1 901	1 800	2 104	1 923
39515	Escaparatista	21	1 927	1 673	1 929	1 781
31271	Delineante	61	2 200	2 000	2 546	2 598
31273	Delineante de circuitos eléctricos y electrónicos	11	1 857	1 882	1 911	1 900
3122	Ingeniero técnico eléctrico	1 366	2 214	2 099	2 655	2 667
31231	Ingeniero técnico electrónico	258	2 073	2 026	2 373	2 273
39227	Secretario ejecutivo	20	4 229	3 750	4 440	3 850
34191	Organizador/Coordinador de exposiciones y convenciones	14	2 054	2 075	2 054	2 075
34123	Corredor y agente intermediario de futuros financieros	84	9 283	7 731	9 283	7 731
31611	Oficial de bomberos y seguridad	311	2 675	2 500	2 957	2 760
34122	Agente de cambio	26	6 344	5 400	6 630	5 825
39516	Diseñador gráfico	56	2 669	2 450	2 794	2 500
34131	Agente de ventas y corredor	41	2 735	2 509	2 966	2 787

<i>Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Número</i>	<i>Salario básico</i>		<i>Salario bruto</i>	
			<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>	<i>mediana</i>
	de seguros					
39512	Diseñador de interiores	16	2 814	1 818	2 883	1 911
39221	Ejecutivo de gestión	1 707	3 541	3 000	3 703	3 182
31261	Ingeniero técnico industrial	68	2 004	1 830	2 287	2 097
31272	Delineante mecánico	34	2 172	1 851	2 597	2 344
31241	Ingeniero técnico mecánico	948	2 031	1 900	2 605	2 559
32281	Médico radiólogo	26	3 420	3 334	3 793	3 645
32111	Técnico en ciencias médicas	165	2 024	1 904	2 935	2 907
32284	Técnico médico de rayos X	11	2 881	2 284	3 374	3 840
31562	Supervisor de servicios MRT	76	2 603	2 451	3 048	2 904
32212	Óptico	13	1 828	1 830	1 980	1 987
39222	Oficial de personal/recursos humanos	98	3 135	3 016	3 257	3 098
32270	Mancebo de botica/auxiliar de farmacia	16	1 416	1 275	1 524	1 426
31411	Fotógrafo	60	3 520	3 132	3 536	3 153
31102	Técnico físico	395	3 375	3 355	3 375	3 355
32221	Fisioterapeuta	17	3 151	2 820	3 227	2 820
31612	Oficial de mantenimiento	120	2 478	2 340	2 616	2 500
31262	Ingeniero técnico de producción	506	2 083	1 856	2 736	2 634
39513	Diseñador de productos	65	2 460	2 372	2 732	2 600
32241	Enfermero	89	2 726	2 646	3 097	2 905
39225	Oficial de relaciones públicas	21	3 130	2 884	3 157	2 884
34162	Agente de compras	333	3 005	2 845	3 139	2 995
31265	Técnico de control de calidad	120	2 204	2 000	2 721	2 467
31298	Técnico medidor de materiales	32	2 393	2 180	2 503	2 291
31563	Supervisor de servicios de transporte por carretera	194	2 321	2 071	2 479	2 284
39228	Ejecutivo de ventas y comercialización	734	2 751	2 600	2 981	2 810
34152	Representante comercial (productos médicos y farmacéuticos)	77	2 222	2 160	2 978	2 780
34151	Representante de ventas (técnico)	1 017	3 279	2 900	4 099	3 200
34121	Corredor de bolsa	162	4 682	2 825	10 094	3 225
31234	Técnico en semiconductores	827	1 911	1 899	2 496	2 443
39301	Trabajador social	15	2 226	1 900	2 325	1 974
31212	Ingeniero técnico de estructuras	640	1 978	1 938	2 336	2 295
31232	Técnico en telecomunicaciones	1 606	2 143	2 100	2 417	2 381
39223	Oficial de formación	139	3 514	3 045	3 853	3 288

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
4	Personal administrativo	10 004	1 720	1 603	2 062	1 937
42224	Recepcionista/oficinista del aeropuerto	326	1 399	1 332	1 873	1 780
41303	Oficinista de contabilidad	30	1 750	1 741	1 813	1 741
42121	Cajero de banco	14	1 922	1 865	2 454	2 545
41305	Cobrador	42	1 757	1 675	2 041	1 763
42111	Cajero	74	1 340	1 190	1 478	1 315
41000	Supervisor de personal administrativo	1 266	2 332	2 200	2 714	2 520
42225	Personal de servicios al cliente	698	1 638	1 609	2 087	1 995
41130	Operador de introducción de datos	27	1 268	1 363	1 532	1 541
41421	Controlador de procesamiento de datos	29	1 807	1 755	2 024	1 920
41205	Archivero	82	1 244	1 200	1 351	1 304
42222	Recepcionista de hotel	45	1 124	1 128	1 335	1 307
41302	Oficinista de teneduría de libros y contabilidad	242	1 785	1 700	1 918	1 800
41202	Pasante	46	1 885	1 799	1 969	1 918
41521	Oficinista de planificación de materiales	447	1 514	1 425	1 861	1 765
42223	Recepcionista de consulta médica/odontológica	15	1 402	1 350	1 628	1 416
42112	Cajero de oficina	36	1 637	1 482	1 890	1 678
41201	Oficinista	996	1 784	1 731	1 946	1 920
41206	Oficinista de personal/recursos humanos	62	1 599	1 670	1 653	1 718
41522	Oficinista de planificación de producción	125	2 023	1 914	2 514	2 415
42221	Recepcionista	24	1 569	1 571	1 927	2 073
41111	Secretario	12	2 276	2 092	2 324	2 092
41306	Oficinista de bolsa	18	1 935	1 951	2 020	1 951
41511	Oficinista de transportes	235	1 612	1 527	2 008	1 927
41512	Encargado de inventarios	260	1 861	1 880	2 246	2 262
41513	Almacenista	1 521	1 522	1 462	1 877	1 796
4223	Operador de teléfonos	27	1 534	1 450	1 950	1 829
42210	Empleado de agencia de viajes	41	1 489	1 449	1 522	1 462
5	Personal de servicios y ventas	10 199	1 451	1 350	1 848	1 700
51113	Personal de cabina/azafato	1 921	1 692	1 723	2 341	2 220
51230	Maitre/jefe de camareros (restaurante)	402	1 485	1 550	1 519	1 610

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
51220	Cocinero	1 188	1 987	1 727	2 229	1 982
51212	Mayordomo	23	1 697	1 504	1 885	1 633
51211	Limpiador (hoteles y otros establecimientos)	51	1 536	1 433	1 873	1 661
5150	Cartero	1 006	1 402	1 400	1 750	1 652
51440	Guardia de seguridad privado	2 183	1 038	1 000	1 387	1 250
52103	Demostrador de ventas	52	1 117	1 000	1 899	1 530
52101	Supervisor de ventas	599	1 660	1 606	1 952	1 823
52102	Dependiente auxiliar	1 036	1 117	1 000	1 679	1 506
51231	Camarero	139	982	950	1 107	1 035
7	Trabajadores manuales especializados	13 405	1 757	1 626	2 263	2 057
72314	Mecánico de aviones	2 212	1 656	1 555	2 651	2 443
7412	Panadero, pastelero y confitero	36	1 306	1 228	1 547	1 434
72440	Mecánico de equipo informático y equipo electrónico conexo	56	1 554	1 551	1 984	1 987
72411	Instalador eléctrico	199	1 642	1 587	2 015	1 779
72412	Instalador de ascensores, escaleras mecánicas y equipo conexo	609	1 474	1 441	1 797	1 628
72413	Electricista	434	1 585	1 531	1 870	1 750
7242	Instalador electrónico	273	1 649	1 647	2 520	2 338
72313	Mecánico de maquinaria industrial y de oficina	1 040	1 677	1 639	2 239	2 132
7411	Carnicero y pescadero	119	1 332	1 320	1 506	1 531
73113	Fabricante, montador y arreglador de instrumentos de precisión	212	1 673	1 654	2 345	2 306
7333	Grabador	13	1 393	1 386	1 645	1 386
72325	Instalador de aparatos de refrigeración y aire acondicionado	137	1 309	1 302	1 682	1 653
74000	Supervisor y capataz general (elaboración de alimentos, carpintería, textiles y sectores conexos)	196	1 398	1 303	1 745	1 598
72000	Supervisor y capataz general (metales, maquinaria y sectores conexos)	1 475	2 418	2 300	2 956	2 761
73000	Supervisor y capataz general (instrumentos de precisión, artesanía, imprenta y sectores conexos)	34	2 915	2 930	3 199	3 359

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	16 020	1 600	1 469	2 216	2 118
83244	Conductor de equipo móvil de aeropuerto	402	1 274	1 349	1 775	1 766
8252	Operador de máquinas de encuadernar y máquinas conexas	85	1 320	1 300	1 794	1 581
83230	Conductor de autobús	3 891	1 274	1 269	2 057	2 062
8150	Operador de plantas de elaboración de productos químicos	309	1 810	1 679	2 490	2 233
82821	Controlador y probador de la calidad de productos eléctricos/electrónicos	53	1 265	1 280	1 570	1 479
82811	Montador de componentes/equipo eléctrico	13	1 385	1 296	1 527	1 371
82812	Montador de componentes/equipo electrónico	407	1 315	1 200	1 855	1 764
82221	Electrochapador	15	1 181	1 200	1 651	1 609
827	Operador de máquinas de elaboración de alimentos y productos conexos	240	1 289	1 135	1 633	1 442
82000	Supervisor y capataz general de máquinas	1 513	2 551	2 450	3 060	2 950
82822	Controlador y probador de la calidad de productos mecánicos	69	1 641	1 462	2 111	1 939
8124	Estirador y extruccionador de metales	33	1 717	1 682	2 451	2 149
8122	Fundidor, moldeador y laminador de metales	27	1 186	980	1 710	1 573
82111	Operador/montador de máquinas de metalurgia	430	1 504	1 489	2 347	2 188
8253	Operador de máquinas para la fabricación de papel y cartón	118	1 398	1 313	1 758	1 695
8143	Operador de plantas de fabricación de papel	31	1 143	1 270	1 647	1 692
82210	Operador de máquinas de fabricación de productos farmacéuticos y de aseo	39	1 200	1 131	1 620	1 586
82230	Operador de máquinas de fabricación de productos fotográficos	14	1 490	1 375	1 746	1 781
82320	Operador de máquinas de fabricación de productos plásticos	163	1 218	1 180	1 760	1 673
82117	Operador montador de máquinas	65	1 551	1 619	2 246	2 437

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario básico		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	mediana
	de amolado de precisión					
82510	Operador de imprenta	506	1 844	1 891	2 431	2 444
8231	Operador de máquinas de fabricación de productos de caucho	50	1 206	1 186	1 632	1 610
83242	Conductor de camiones	810	1 520	1 610	2 032	2 109
82223	Operador de máquinas de revestimiento de hilos	27	1 406	1 383	2 169	2 212
9	Limpiadores, jornaleros y trabajadores conexos	7 860	1 133	1 110	1 390	1 314
91303	Limpiador de aviones	291	1 311	1 315	1 839	1 795
92024	Encargado de aparcamiento	30	1 042	1 000	1 189	1 145
9129	Limpiador de oficinas y naves industriales	1 396	839	710	996	850
93300	Jornalero de la construcción y trabajador conexo	526	860	954	964	1 000
91223	Auxiliar de ventas de alimentos y bebidas	27	963	765	967	800
93901	Empaquetador	182	1 105	1 004	1 376	1 322
92023	Auxiliar de hospital	113	1 185	1 182	1 284	1 263
91222	Auxiliar de cocina	362	1 182	1 150	1 471	1 399
92022	Auxiliar de laboratorio	21	1 479	1 350	1 681	1 636
91210	Trabajador de lavandería y tintorería	49	1 003	1 000	1 234	1 193
93200	Jornalero de la industria manufacturera y trabajador conexo	376	987	900	1 238	1 150
92021	Auxiliar de oficina/biblioteca	203	1 343	1 320	1 517	1 446
91221	Camarero de habitaciones	67	920	874	1 171	1 065
93416	Peón de almacén	816	1 289	1 260	1 534	1 478

Fuente: Informe sobre los salarios en Singapur, 2003.

Apéndice 3B

Cuadro 2.2

Salario mensual básico y bruto de determinadas ocupaciones en todas las ramas de la producción, junio de 2003 (Mujeres)

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
1	Personal directivo	8 547	5 919	4 958	6 163	5 000
12332	Director de administración	410	4 314	3 996	4 434	4 000
12350	Director de publicidad y relaciones públicas	193	4 423	4 000	4 470	4 000
12331	Director de contabilidad presupuestaria y financiera	1 114	5 691	5 000	5 889	5 140
12312	Director de proyectos de edificación y construcción	83	4 434	4 180	4 536	4 300
12391	Director de desarrollo empresarial	212	5 776	5 107	6 102	5 258
12102	Director de empresa	641	8 526	7 500	8 963	7 546
12333	Director de planificación empresarial	26	5 883	5 938	6 175	6 148
12351	Director creativo (publicidad)	11	6 583	5 000	6 604	5 000
12322	Director de servicios al cliente	208	4 664	4 100	4 818	4 230
1220	Director general	418	10 063	9 250	10 592	9 595
12902	Director de servicios de alojamiento	48	2 802	2 500	2 951	2 554
12101	Director de gestión	130	14 816	14 000	16 017	14 825
12311	Director de producción y plantas de fabricación	296	5 470	5 222	5 699	5 425
12310	Director de operaciones (comercio)	24	4 577	3 890	4 598	3 890
12318	Director de operaciones (comunidad)	180	4 397	4 468	4 397	4 468
12317	Director de operaciones (finanzas)	1 002	6 931	5 932	7 213	5 980
12341	Director de personal y recursos humanos	408	5 838	5 220	6 102	5 352
12315	Director de compras	130	4 583	4 200	4 775	4 275
12392	Director gerente de bienes inmuebles	98	4 280	4 008	4 417	4 210
12314	Director de control de calidad	63	4 982	4 748	5 104	4 748
12360	Director de investigación y desarrollo	32	5 224	5 000	5 483	5 036
12903	Director de restaurantes y otros servicios de suministro de comidas a domicilio	166	2 583	2 431	2 632	2 463

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
12321	Director de ventas	365	4 610	4 062	4 948	4 200
12 901	Director de ventas en locales comerciales	304	2 589	2 285	2 889	2 525
12343	Director de formación	50	4 922	4 569	5 097	4 686
12313	Director de operaciones de transporte	119	4 162	4 000	4 321	4 100
12316	Director de almacén	12	4 132	4 454	4 210	4 555
2	Profesionales	10 316	3 967	3 500	4 124	3 600
24101	Contable	825	3 813	3 605	3 872	3 700
21213	Registrador	13	3 859	3 625	3 981	3 741
24902	Ejecutivo de publicidad	57	2 667	2 504	2 804	2 655
29314	Creativo de publicidad	17	3 861	3 750	3 861	3 750
25011	Abogado	173	5 382	5 000	5 438	5 000
21455	Ingeniero aeronáutico	70	3 381	3 070	3 524	3 238
21331	Programador de aplicaciones	416	2 628	2 438	2 719	2 500
21445	Ingeniero de equipo de audio y vídeo	17	2 805	2 805	2 891	2 805
24102	Auditor (contabilidad)	569	2 900	2 400	2 934	2 400
21456	Ingeniero del sector del automóvil	14	3 120	2 973	3 120	2 973
21491	Ingeniero biomédico	14	3 308	3 155	3 403	3 240
21411	Arquitecto	72	4 190	3 800	4 377	3 825
21423	Ingeniero de construcción	49	3 012	2 800	3 155	2 800
24903	Consultor de dirección de empresas	83	4 917	4 263	5 287	4 346
21461	Ingeniero químico	12	2 848	2 800	2 975	2 800
21462	Ingeniero químico (petróleo)	12	4 099	4 120	4 224	4 270
21130	Farmacéutico	81	3 225	3 000	3 413	3 155
21421	Ingeniero civil	63	3 187	2 750	3 250	2 900
21311	Director de sistemas informáticos y de información	459	6 668	6 443	6 786	6 500
21443	Ingeniero informático	289	5 576	4 740	5 960	4 977
21312	Director de redes y operaciones informáticas	48	7 150	6 980	7 221	6 980
24202	Analista de créditos	41	4 339	3 880	4 437	3 880
21342	Administrador de bases de datos	51	3 119	2 846	3 191	3 000
22221	Odontólogo	39	3 335	3 300	3 437	3 350
29321	Editor (prensa)	150	5 648	5 120	5 839	5 262
21431	Ingeniero eléctrico	69	3 667	3 900	3 766	4 033
21441	Ingeniero electrónico	104	3 277	3 149	3 319	3 180

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
2936	Actor, director y productor de cine, teatro y espectáculos conexos	40	3 880	3 120	3 901	3 135
24201	Analista financiero	214	4 584	4 179	4 743	4 240
21498	Especialista en tecnologías de elaboración de alimentos y bebidas	27	3 784	3 350	3 834	3 350
22211	Médico	78	7 006	6 800	8 942	7 386
22212	Cirujano	27	9 015	8 800	13 725	13 354
21192	Geofísico	24	3 852	3 390	3 858	3 396
21493	Ingeniero de sanidad y seguridad industrial y medio ambiente	12	3 841	3 657	3 987	3 951
21452	Ingeniero de maquinaria y herramientas industriales	24	3 307	3 110	3 397	3 245
21392	Especialista en seguridad de las tecnologías de la información	10	2 960	2 908	3 114	3 085
29312	Periodista	287	3 680	3 281	3 762	3 430
25012	Abogado (excepto abogados defensores y procuradores)	50	6 129	5 384	6 283	5 384
25013	Funcionario jurídico	63	5 347	4 500	5 506	4 640
29121	Bibliotecario	25	3 404	3 456	3 453	3 671
21471	Ingeniero industrial	173	3 375	3 175	3 648	3 615
24901	Analista de estudios de mercado	79	3 854	3 506	3 913	3 506
21451	Ingeniero mecánico	81	3 367	3 032	3 501	3 220
21333	Programador de multimedia	15	2 317	2 208	2 344	2 208
21341	Administrador de sistemas y redes informáticos	111	3 324	2 980	3 449	3 010
21322	Analista de comunicación de datos y sistemas de redes	102	4 008	3 873	4 108	3 926
21212	Analista de estudios de operaciones	17	3 487	3 100	3 527	3 100
2224	Farmacéutico	90	3 326	2 856	3 795	3 427
21110	Médico	48	5 967	5 919	5 967	5 919
21432	Ingeniero de distribución y generación de energía eléctrica	12	5 777	7 146	5 790	7 221
21472	Ingeniero de producción	197	3 495	3 295	3 597	3 416
21496	Medidor de materiales	249	2 964	2 800	2 995	2 835
21444	Ingeniero de semiconductores	554	3 370	3 200	3 643	3 500
21323	Ingeniero de programas	429	3 775	3 534	3 910	3 630

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
	informáticos					
22222	Odontólogo especializado	26	7 599	6 625	9 541	8 354
21422	Ingeniero de estructuras	32	3 653	3 290	3 802	3 315
21321	Analista y diseñador de sistemas	770	3 819	3 695	3 906	3 761
21332	Programador de sistemas	88	2 784	2 518	2 859	2 795
23402	Profesor de sordos	17	2 103	1 800	2 103	1 800
23403	Profesor de discapacitados mentales	16	1 423	1 392	1 423	1 392
21442	Ingeniero de telecomunicaciones	225	3 678	3 464	3 740	3 496
24204	Tesorero	38	4 486	4 221	4 598	4 448
3	Técnicos y especialistas conexos	24 007	2 522	2 374	2 697	2 500
34201	Ingeniero técnico aeronáutico	31	2 239	2 050	2 239	2 100
31242	Comercial de publicidad	19	2 763	2 456	3 258	3 080
34153	Asesor de servicios de posventa	141	2 903	2 650	2 988	2 700
31561	Supervisor de servicios de transporte aéreo	34	2 467	2 232	3 416	3 397
34171	Tasador	23	2 731	2 337	2 737	2 337
31275	Delineante de arquitectura	123	2 557	2 420	2 637	2 609
34110	Auxiliar de contabilidad	180	2 843	2 750	2 979	2 795
31001	Ingeniero civil y de estructuras adjunto	74	3 485	3 683	3 512	3 695
31002	Ingeniero eléctrico adjunto	42	2 257	2 127	2 363	2 154
31003	Ingeniero electrónico adjunto	232	2 538	2 435	2 704	2 547
31006	Ingeniero industrial adjunto	55	2 218	2 095	2 347	2 168
31004	Ingeniero mecánico adjunto	59	2 320	2 142	2 738	2 382
32245	Enfermera auxiliar	445	1 998	2 027	2 222	2 222
31243	Ingeniero técnico del sector del automóvil	17	1 954	1 750	2 075	1 922
31213	Técnico de construcción	157	2 283	2 200	2 313	2 200
34161	Comprador	168	2 537	2 410	2 633	2 500
31251	Ingeniero técnico químico	16	1 877	1 638	2 477	1 892
31101	Técnico químico	99	1 944	1 812	2 228	2 064
31274	Delineante de ingeniería civil y estructural	49	2 410	2 495	2 512	2 540
31211	Ingeniero técnico civil	67	2 353	2 319	2 411	2 350
34203	Agente de aduana y transportes	53	2 015	1 879	2 292	2 125
39511	Dibujante comercial	38	2 605	2 500	2 792	2 660

<i>Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Número</i>	<i>Salario base</i>		<i>Salario bruto</i>	
			<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>
31300	Operador de sistemas informáticos	132	2 161	2 006	2 531	2 450
31233	Técnico informático	75	1 935	1 802	2 014	1 900
32250	Enfermera de odontología	46	2 139	2 053	2 392	2 270
32293	Técnico dental	12	3 020	3 123	3 028	3 123
3223	Especialista en dietética y nutrición	18	2 293	2 110	2 293	2 168
39515	Escaparartista	18	1 910	1 718	1 910	1 718
31271	Delineante	55	1 936	1 891	2 044	2 000
31273	Delineante de circuitos eléctricos y electrónicos	35	2 259	2 100	2 313	2 138
3122	Ingeniero técnico eléctrico	56	2 301	2 226	2 525	2 493
31231	Ingeniero técnico electrónico	44	2 058	2 132	2 591	2 388
39227	Secretario ejecutivo	942	3 571	3 400	3 635	3 469
34191	Organizador/Coordinador de exposiciones y convenciones	20	2 353	2 100	2 592	2 100
39514	Diseñador de moda y prendas de vestir	14	1 753	1 400	1 796	1 460
34123	Corredor y agente intermediario de futuros financieros	108	4 675	3 006	7 184	5 906
31611	Oficial de bomberos y seguridad	10	2 836	3 064	3 033	3 064
34122	Agente de cambio	18	4 470	4 535	4 639	4 535
39516	Diseñador gráfico	113	2 139	2 000	2 231	2 050
32243	Enfermera industrial	36	2 956	2 872	3 324	3 197
34131	Agente de ventas y corredor de seguros	139	2 591	2 435	2 841	2 650
39512	Diseñador de interiores	16	2 460	2 036	2 500	2 103
39221	Ejecutivo de gestión	6 215	2 954	2 630	3 065	2 785
31261	Ingeniero técnico industrial	33	1 487	1 329	1 838	1 620
31272	Delineante mecánico	34	2 404	2 373	2 704	2 723
31241	Ingeniero técnico mecánico	62	1 822	1 768	2 032	2 018
32281	Médico radiólogo	37	3 651	3 622	3 864	3 930
32111	Técnico en ciencias médicas	128	2 263	1 974	2 400	2 152
39303	Trabajador social médico	34	3 107	2 852	3 194	2 852
32284	Técnico médico de rayos X	11	3 420	4 178	3 523	4 278
32244	Comadrona	16	2 346	2 290	2 458	2 296
31562	Supervisor de servicios MRT	14	1 991	1 851	2 259	2 264
32222	Terapeuta ocupacional	29	2 645	2 550	2 652	2 550
32212	Óptico	10	2 088	2 170	2 234	2 373

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
32211	Optómetra	27	2 487	2 430	2 796	2 775
39222	Oficial de personal/recursos humanos	670	3 029	2 820	3 086	2 900
32270	Mancebo de botica/auxiliar de farmacia	283	1 131	972	1 214	1 059
31411	Fotógrafo	16	2 875	2 754	2 889	2 754
31102	Técnico físico	166	3 091	3 095	3 091	3 095
32221	Fisioterapeuta	58	2 753	2 705	2 781	2 718
31612	Oficial de mantenimiento	27	1 897	1 800	1 969	1 900
33110	Profesor de enseñanza preescolar	2 399	1 123	1 061	1 132	1 073
31262	Ingeniero técnico de producción	132	2 175	2 102	2 446	2 347
39513	Diseñador de productos	28	2 394	2 224	2 509	2 435
32241	Enfermero	1 458	2 601	2 418	2 927	2 756
39225	Oficial de relaciones públicas	107	2 592	2 331	2 629	2 362
34162	Agente de compras	534	2 634	2 471	2 725	2 528
31265	Técnico de control de calidad	126	1 847	1 737	2 085	1 919
31298	Técnico medidor de materiales	50	2 059	2 062	2 074	2 090
31563	Supervisor de servicios de transporte por carretera	28	2 363	2 260	2 484	2 328
39228	Ejecutivo de ventas y comercialización	966	2 621	2 500	2 701	2 551
34152	Representante comercial (productos médicos y farmacéuticos)	140	2 082	1 900	2 865	2 918
34151	Representante de ventas (técnico)	421	2 719	2 600	3 751	2 970
34121	Corredor de bolsa	123	3 226	2 500	3 812	2 700
31234	Técnico en semiconductores	146	1 937	1 895	2 175	2 113
39301	Trabajador social	51	2,024	2,000	2,126	2,011
32242	Enfermera especializada	61	3,674	3,550	3,841	3,826
31212	Ingeniero técnico de estructuras	11	2,431	2,263	2,455	2,263
31421	Supervisor de servicios de telecomunicaciones	14	2,298	2,047	2,543	2,245
31232	Técnico en telecomunicaciones	321	2,077	2,100	2,216	2,203
39223	Oficial de formación	127	2,801	2,674	2,951	2,795
4	Personal administrativo	25 432	1 718	1 645	1 872	1 786
42224	Recepcionista/oficinista del aeropuerto	765	1 406	1 347	1 814	1 746
41303	Oficinista de contabilidad	74	1,512	1,500	1,594	1,549

<i>Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Número</i>	<i>Salario base</i>		<i>Salario bruto</i>	
			<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>
42121	Cajero de banco	76	1,591	1,559	1,880	1,803
41305	Cobrador	220	1,602	1,549	1,756	1,640
41301	Tenedor de libros	22	1,864	1,760	1,899	1,851
42111	Cajero	1,207	1,074	974	1,226	1,109
41000	Supervisor de personal administrativo	1,677	2,135	1,947	2,436	2,265
42225	Personal de servicios al cliente	2,423	1,653	1,600	1,864	1,787
41130	Operador de entrada de datos	140	1,251	1,221	1,377	1,347
41421	Controlador de procesamiento de datos	68	1,699	1,686	1,870	1,874
41205	Archivero	56	1,469	1,405	1,528	1,486
42222	Recepcionista de hotel	113	1,095	1,005	1,339	1,267
41203	Personal administrativo de seguros	90	1,865	1,728	2,000	1,868
41302	Oficinista de teneduría de libros y contabilidad	2,650	1,838	1,800	1,940	1,856
41202	Pasante	75	1,843	1,800	1,940	1,888
41521	Oficinista de planificación de materiales	176	1,757	1,605	1,977	1,866
42223	Recepcionista de consulta médica/odontológica	546	1,378	1,338	1,525	1,429
42112	Cajero de oficina	45	1,268	1,160	1,520	1,318
41201	Oficinista	5,673	1,634	1,589	1,729	1,665
41206	Oficinista de personal/recursos humanos	527	1,735	1,700	1,814	1,766
41522	Oficinista de planificación de producción	285	1,711	1,650	1,931	1,918
42221	Recepcionista	615	1,482	1,450	1,539	1,500
41111	Secretario	1,982	2,471	2,441	2,543	2,500
41306	Oficinista de bolsa	31	1,810	1,740	1,858	1,744
41511	Oficinista de transportes	376	1,742	1,654	1,878	1,812
4141	Administrativo de estadística	62	2,047	2,000	2,092	2,056
41512	Encargado de inventarios	236	1,690	1,628	1,848	1,715
41513	Almacenista	183	1,436	1,403	1,672	1,595
4223	Operador de teléfonos	189	1,315	1,450	1,559	1,634
42210	Empleado de agencia de viajes	154	1,619	1,526	1,671	1,561
41122	Mecanógrafo	136	1,411	1,280	1,508	1,362
41304	Administrativo de nóminas	36	1,700	1,700	1,869	1,870
5	Personal de servicios y ventas	9 932	1 226	1 207	1 524	1 450
51113	Personal de cabina/azafato	2,502	1,381	1,300	1,891	1,787

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
51230	Maitre/jefe de camareros (restaurante)	646	1,468	1,461	1,468	1,602
51391	Trabajador de guardería	11	1,366	1,215	1,437	1,230
51220	Cocinero	699	1,199	1,068	1,368	1,261
51311	Peluquero	44	1,426	1,475	1,633	1,530
51212	Mayordomo	12	1,354	1,006	1,592	1,201
51211	Limpiador (hoteles y otros establecimientos)	139	1,624	1,454	1,972	1,753
5150	Cartero	49	1,340	1,250	1,470	1,453
51392	Masajista (no terapéutico)	51	1,186	1,000	1,746	1,901
51440	Guardia de seguridad privado	114	946	897	1,264	1,184
52103	Demostrador de ventas	91	1,056	1,010	1,511	1,393
52101	Supervisor de ventas	1,009	1,427	1,405	1,678	1,614
52102	Dependiente auxiliar	2,374	1,024	942	1,416	1,212
52105	Telecomercial	32	1,563	1,419	1,675	1,568
51131	Guía turístico	11	1,287	1,231	1,287	1,231
51231	Camarero	340	988	987	1,129	1,114
7	Trabajadores manuales especializados	1 639	1 326	1 286	1 629	1 535
72314	Mecánico de aviones	38	1 738	1 676	2 072	1 977
7412	Panadero, pastelero y confitero	35	1,123	1,037	1,276	1,203
72440	Mecánico de equipo informático y equipo electrónico conexo	28	1,498	1,430	1,709	1,630
72412	Instalador de ascensores, escaleras mecánicas y equipo conexo	11	1,089	1,215	1,150	1,296
72413	Electricista	30	1,577	1,506	1,670	1,535
7242	Instalador electrónico	196	1,429	1,415	1,887	1,769
72313	Mecánico de maquinaria industrial y de oficina	144	1,391	1,323	1,750	1,669
73131	Trabajador de joyería	13	1,032	930	1,593	1,652
74404	Confeccionador/montador de artículos de cuero	10	922	890	1,083	1,046
7411	Carnicero y pescadero	60	989	954	1,123	1,051
73113	Fabricante, montador y arreglador de instrumentos de precisión	189	1,522	1,513	2,138	2,001
7333	Grabador	11	1,325	1,270	1,405	1,355
72325	Instalador de aparatos de refrigeración y aire acondicionado	87	1,352	1,364	1,799	1,756

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
74000	Supervisor y capataz general (elaboración de alimentos, carpintería, textiles y sectores conexos)	267	1 296	1 200	1 458	1 345
72000	Supervisor y capataz general (metales, maquinaria y sectores conexos)	35	2 360	2 371	2 663	2 810
73000	Supervisor y capataz general (instrumentos de precisión, artesanía, imprenta y sectores conexos)	11	1 634	1 600	1 765	1 618
7432	Patronista y cortador de textiles, cueros y materiales conexos	34	1 275	1 144	1 456	1 346
8	Operadores de instalaciones y máquinas y montadores	13 175	991	921	1 333	1 224
83244	Conductor de equipo móvil de aeropuerto	27	1 323	1 399	1 701	1 705
81700	Operador de robots industriales y de cadenas de montaje automatizadas	23	681	680	1 050	1 041
8252	Operador de máquinas de encuadernar y máquinas conexas	217	951	937	1 147	943
83230	Conductor de autobús	193	1 277	1 269	2 056	2 083
8150	Operador de plantas de elaboración de productos químicos	26	1 428	1 265	1 775	1 680
82821	Controlador y probador de la calidad de productos eléctricos/electrónicos	615	1 080	1 110	1 392	1 366
82811	Montador de componentes/equipo eléctrico	20	1 145	1 115	1 273	1 235
82812	Montador de componentes/equipo electrónico	8 119	941	903	1 275	1 196
82221	Electrochapador	16	1 314	1 355	1 966	2 068
827	Operador de máquinas de elaboración de alimentos y productos conexos	223	1 009	1 000	1 275	1 220
82000	Supervisor y capataz general de máquinas	342	2 173	1 918	2 520	2353
82822	Controlador y probador de la calidad de productos mecánicos	142	960	833	1 416	1 291
8124	Estirador y extruccionador de	16	926	910	1,165	960

Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur	Ocupación	Número	Salario base		Salario bruto	
			Promedio	Mediana	Promedio	Mediana
	metales					
8122	Fundidor, moldeador y laminador de metales	10	844	779	1,525	1,441
82111	Operador/montador de máquinas de metalurgia	250	1,005	930	1,354	1,255
8253	Operador de máquinas para la fabricación de papel y cartón	70	1,036	1,007	1,275	1,265
8143	Operador de plantas de fabricación de papel	12	963	919	1,343	1,340
82210	Operador de máquinas de fabricación de productos farmacéuticos y de aseo	539	904	896	1,354	1,281
82230	Operador de máquinas de fabricación de productos fotográficos	38	1,152	1,127	1,232	1,216
82320	Operador de máquinas de fabricación de productos plásticos	916	748	700	1,080	994
82117	Operador montador de máquinas de amolado de precisión	28	901	695	1,372	1,172
82510	Operador de imprenta	144	1,654	1,814	1,927	2,047
8231	Operador de máquinas de fabricación de productos de caucho	61	779	698	1,025	911
8263	Operador de máquinas de coser y bordar	111	923	887	1,130	1,043
83242	Conductor de camiones	11	1,163	1,100	1,616	1,518
82223	Operador de máquinas de revestimiento de hilos	24	1,220	1,247	1,815	1,801
9	Limpiadores, jornaleros y trabajadores conexos	5 883	934	884	1 084	1 002
91303	Limpiador de aviones	275	1 170	1 186	1 556	1 539
92031	Conserje/portero de edificios	19	979	880	1 047	880
92024	Encargado de aparcamiento	15	989	824	1 160	1 035
9129	Limpiador de oficinas y naves industriales	2 468	797	710	879	800
93300	Jornalero de la construcción y trabajador conexo	109	679	618	695	618
91223	Auxiliar de ventas de alimentos y bebidas	65	964	945	1 019	1 000
93901	Empaquetador	288	879	876	999	1 013
92023	Auxiliar de hospital	291	1 157	1 130	1 256	1 233
91222	Auxiliar de cocina	907	1 085	1 052	1 297	1 260

<i>Clasificación Ocupacional Uniforme de Singapur</i>	<i>Ocupación</i>	<i>Número</i>	<i>Salario base</i>		<i>Salario bruto</i>	
			<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>	<i>Promedio</i>	<i>Mediana</i>
92022	Auxiliar de laboratorio	45	1 241	1 197	1 304	1 281
91210	Trabajador de lavandería y tintorería	137	949	969	1 155	1 113
93200	Jornalero de la industria manufacturera y trabajador conexo	162	778	637	1 052	1 024
92021	Auxiliar de oficina/biblioteca	136	1 088	1 044	1 217	1 126
91221	Camarero de habitaciones	401	906	910	1 160	1 108
91302	Limpiador de buques y tanques de buques	20	656	587	671	587
93416	Peón de almacén	102	1 134	1 079	1 386	1 329

Fuente: Informe sobre los salarios en Singapur, 2003.