



CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/CN.6/SR.182
14 abril 1955

ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCÉS

COMISION DE LA CONDICION JURIDICA
Y SOCIAL DE LA MUJER
Noveno período de sesiones

ACTA RESUMIDA PROVISIONAL DE LA 182a. SESION

Celebrada en la Sede, Nueva York
el jueves 17 de marzo de 1955, a las 15.05 horas

SUMARIO

Igualdad de salario por trabajo de igual valor:

- a) Informe complementario sobre la aplicación del principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor (E/CN.6/257),
- b) Informe sobre los procedimientos que hayan resultado adecuados para crear en la opinión pública un ambiente favorable a la igualdad de salario por trabajo de igual valor (E/CN.6/263)

PRESENTES:

<u>Presidenta:</u>	Srta. BERNARDINO	República Dominicana
<u>Relator:</u>	Sra. ROSSEL	Suecia
<u>Miembros:</u>	Srta. CHAMORRO ALAMAN	Argentina
	Sra. DALY	Australia
	Srta. POA SWEN TSENG	China
	Srta. MAÑAS	Cuba
	Srta. HAHN	Estados Unidos de América
	Sra. LEFAUCHEUX	Francia
	Sra. GUERY	Haití
	Srta. ROESAD	Indonesia
	Sra. TABET	Líbano
	Begum ANWARD AHMED	Pakistán
	Sra. DEMBINSKA	Polonia
	Sra. NOVIKOVA	República Socialista Soviética de Bielorrusia
	Sra. SAYERS	Reino Unido de Gran Bretaña de Irlanda del Norte
	Sra. FOMINA	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
	Sra. de URDANETA	Venezuela
	Sra. MITROVIC	Yugoeslavia
<u>También presentes:</u>	Sra. KIEP	Alemania
	Sra. de TEJEIRA	Panamá
<u>Representantes de organismos especializados:</u>		
	Sra. FIGUEROA	Organización Internacional del Trabajo
	Srta. SALAS	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Representantes de organizaciones no gubernamentales:

<u>Categoría A:</u>	Srta. SENDER	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
	Sr. THORMANN	Federación Internacional de Sindicatos Cristianos
	Sra. EREN	Federación Mundial de Asociaciones pro Naciones Unidas
	Srta. KAHN	Federación Sindical Mundial

Categoría B y Registro:

	Srta. GUTHRIE	Alianza Internacional de Mujeres
	Sra. ANDERSON) Srta. FORSYTH)	Asociación Cristiana Mundial de Juventudes Femeninas
	Sra. EVANS	Asociación de Mujeres del Pacífico
	Sra. ROBERTS	Comité de Enlace de Organizaciones Femeninas Internacionales
	Sra. RICHMAN	Congreso Judío Mundial
	Sra. CARTER	Consejo Internacional de Mujeres
	Srta. SMITH) Srta. RUIZ)	Federación Internacional de Abogadas
	Srta. LAGEMANN	Federación Internacional de Amigas de la Joven
	Sra. MEINANDER) Srta. POLLITZ)	Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesionales Liberales
	Srta. ROBB	Federación Internacional de Mujeres Universitarias
	Sra. WOLLE EGENOLF	Liga Internacional de los Derechos del Hombre
	Sra. MADDEN	<u>Pax Romana</u>
	Dra. Alba ZIZZAMIA	Unión Mundial de Organizaciones Católicas Femeninas

Observador enviado por una organización intergubernamental:

Sra. Leyes de CHAVES Comisión Interamericana
de Mujeres

Secretaría:

Sra. TENISON WOODS Representante del
Secretario General

Sra. GRINBERG VINAVER Secretaria de la Comisión

IGUALDAD DE SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR; a) INFORME COMPLEMENTARIO SOBRE LA APLICACION DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR (E/CN.6/257); b) INFORME SOBRE LOS PROCEDIMIENTOS QUE HAYAN RESULTADO ADECUADOS PARA CREAR EN LA OPINION PUBLICA UN AMBIENTE FAVORABLE A LA IGUALDAD DE SALARIO POR TRABAJO DE IGUAL VALOR (E/CN.6/263)

La Sra. SAYERS (Reino Unido) quisiera proporcionar algunos detalles sobre el programa que se aplica en su país para lograr la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres empleados en los servicios del Estado, excepción hecha de los servicios industriales. Este programa consiste en elevar las escalas de salarios femeninos al mismo nivel que las escalas de salario masculino aumentándolas por fracciones anuales iguales por espacio de siete años. Para ciertas categorías de empleados, especialmente los dactilógrafos, se proyecta una solución de transacción conforme a la cual las nuevas escalas que se aplicarán para los hombres y las mujeres serían superiores a las escalas que actualmente se aplican para las mujeres pero ligeramente inferiores a las que se aplican para los hombres, relativamente escasos, que ejercen esa profesión. Las negociaciones que han llevado a la adopción de este programa se han referido a los empleados exclusivamente femeninos.

Estas medidas sólo se refieren a los empleados de los servicios no industriales del Estado; pero los Burnham Committees, que se ocupan de la situación y de los sueldos del personal docente, han decidido recomendar la aplicación de un sistema análogo para lograr uniformar los sueldos del personal docente. Si las propuestas de estos Comités son aceptadas, se concederá un primer aumento el 1.º de mayo de 1955 y a partir del 1.º de abril de 1961 los sueldos serán iguales.

En cuanto a los trabajadores de las empresas industriales del Estado, el Gobierno del Reino Unido estima esencial aplicar el principio de salarios equitativos y continuar remunerando a las mujeres conforme al uso en la industria de que se trate.

El Gobierno del Reino Unido estima que no debe intervenir en el sector privado en que los salarios y sueldos se fijan mediante negociaciones entre los empleadores y las organizaciones de trabajadores; mas no cabe duda de que el ejemplo del Gobierno en lo que se refiere a los empleados de sus servicios no industriales producirá efectos.

(Sra. Sayers, Reino Unido)

El Gobierno del Reino Unido estima muy importante tener al público bien informado sobre la cuestión de la igualdad de remuneración por un trabajo igual. Los debates de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer y las actividades de las organizaciones no gubernamentales pueden resultar muy útiles a este respecto. Es necesario que la Organización Internacional del Trabajo continúe su labor tomando en consideración los distintos sistemas de fijación de salarios que en algunos casos dependen de condiciones financieras y económicas que escapan al control directo de los gobiernos.

La Sra. GUERY (Haití) declara que en Haití donde, como hizo observar en una sesión anterior, el Estado es el principal empleador y donde los empleos en la administración son muy solicitados por la seguridad, las perspectivas de adelanto y las condiciones de retiro que ofrecen, el personal de la administración está constituido en sus dos terceras partes por mujeres. Pero los puestos directivos no les son accesibles. Esto atenta en forma indirecta contra el principio de la igualdad de remuneración por trabajo igual y menoscaba el valor del trabajo y el prestigio de los trabajadores. Por esta razón, es necesario que el Convenio sobre igualdad de remuneración sea aprobado aún por los países que no han logrado aún establecer un equilibrio económico muy firme.

Por el momento, la cuestión de la igualdad de remuneración no presenta carácter de urgencia en Haití, donde el problema del desempleo está lejos de haber sido resuelto, a pesar de que el Gobierno espera desarrollar la economía ejecutando grandes obras para fomentar la industria y el turismo.

La representante de Haití se asociará a todos los esfuerzos que se hagan para lograr la aprobación del Convenio No. 100 y de la Recomendación No. 90 de la OIT.

El Sr. MITROVIC (Yugoeslavia) comprueba que, a pesar de que los documentos presentados a la Comisión señalan algunos progresos, el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración sólo ha sido firmado por nueve países, entre los que se cuenta Yugoeslavia.

(Sr. Mitrovic, Yugoslavia)

La aplicación de este Convenio tropieza con la hostilidad de quienes, por principio, se oponen a la participación de la mujer en la vida económica y social y con la resistencia de quienes aceptan el principio de la igualdad de remuneración pero no quieren tomar medida alguna para convertirlo en realidad. Estos últimos estiman que no es necesaria la intervención del Estado porque, a su juicio, los cambios necesarios se producirán naturalmente con el correr del tiempo. La historia demuestra que en algunas situaciones es necesario que intervenga el Estado; se necesitaron leyes para poner fin al trabajo de los niños, por ejemplo. La desigualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina es una anomalía en una época en que las mujeres representan una tercera parte de la mano de obra y trabajan en todas las ramas de la producción. Y no se trata únicamente de asegurar a la mujer la igualdad de salario, sino que es necesario asegurarle también el acceso a todos los empleos.

La Comisión no puede limitarse a un estudio teórico del problema; es necesario que tome las medidas para hacer aprobar el Convenio de la OIT que, aunque sus disposiciones no son muy enérgicas, es el único instrumento internacional que señala cierto progreso en este sentido.

La Sra. de URDANETA (Venezuela) declara que en su país la mano de obra femenina no es objeto de discriminación alguna. El principio de la igualdad de salarios por trabajo de valor igual viene proclamado en el artículo 67 del Código de Trabajo de Venezuela y los contratos entre empleadores y empleados están regidos por este mismo principio. La legislación no establece diferencia alguna entre hombres y mujeres en lo que concierne a la duración del trabajo, vacaciones, remuneración, etc., pero las mujeres gozan de disposiciones especiales: tienen derecho a licencias por maternidad y no pueden ser obligadas a trabajar de noche.

Pero no basta que los textos legislativos consagren el principio de la igualdad de remuneración para que se lo aplique en la práctica. En muchos países, en efecto, pese a las disposiciones legales en vigor, los gobiernos hallan pretextos para dejar de aplicar ese principio o para aplicarlo sólo parcialmente. Algunos sostienen, por ejemplo, que en el caso de los empleos llamados "femeninos", es difícil determinar si el salario femenino es inferior al salario masculino. Otros afirman que a falta de una clasificación de los empleos, es imposible

(Sra. de Urdaneta, Venezuela)

establecer una comparación entre la remuneración de la mano de obra masculina y la de la mano de obra femenina.

La Comisión debiera ocuparse del hecho de que las disposiciones legislativas en vigor no se apliquen en la práctica. Debería aprobar una resolución por la que invite a los gobiernos que aun no lo hayan hecho a ratificar el Convenio sobre la igualdad de remuneración, denuncie los medios empleados para dejar de aplicar las disposiciones legislativas y solicite a las organizaciones no gubernamentales que realicen un estudio sobre esta cuestión.

La Srta. POA SWEN TSENG (China) declara que todo hace presumir que su Gobierno decidirá ratificar el Convenio No. 100 de la OIT porque la China admite el principio de la igualdad de salario por trabajo igual. Pero, a pesar de todo, la mujer está en condiciones desventajosas frente al hombre porque le es más difícil hallar empleo, sea porque no ha recibido la educación y la formación profesional requeridas (en la universidad de Taiwán, sólo una sexta parte de los 5.000 estudiantes son mujeres), sea porque los empleadores prefieren la mano de obra masculina, más permanente y de mayor resistencia física.

Las posibilidades de trabajo de las mujeres son, por consiguiente, muy restringidas. Si tenemos en cuenta los cargos elevados, sólo hay dos mujeres en los servicios del Gobierno, 85 en el Parlamento y en los organismos selectivos, 48 en la enseñanza y una sola en cada una de las ramas siguientes: magistratura, banca, medicina, prensa y radiodifusión. Ni una sola mujer ocupa un cargo directivo en la industria, la agricultura o las minas.

Puede verse así que el principio de la igualdad de salario por trabajo igual no lo es todo. También se necesita que hombres y mujeres tengan las mismas posibilidades en materia de educación y de formación profesional y que tengan las mismas posibilidades de trabajo.

La Srta. SENDER (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) declara que los sindicatos del mundo entero han luchado para hacer reconocer el principio de la igualdad de salario por trabajo igual, pero que hasta ahora sólo han triunfado parcialmente. La igualdad absoluta entre hombres y mujeres en el mercado del trabajo tropieza con muchos obstáculos.

(Srta. Sender, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Si se dejan de lado algunas mujeres que tienen necesidad de trabajar para vivir y a veces para mantener a las personas a su cargo, y otras que trabajan movidas por el afán de ser útiles a la sociedad, la mujer es, en general, un trabajador intermitente. Deja de trabajar, por ejemplo, al casarse y a menudo vuelve a tomar un empleo una vez ha criado sus hijos. Este es el primer obstáculo. Otro obstáculo es su falta de formación profesional. Mas la experiencia ha demostrado que, hasta que haya recibido la formación necesaria para que la mujer ejerza los oficios que no exigen demasiada fuerza física y con tanta competencia como los hombres. Durante la última guerra, especialmente, se vió llevada por la fuerza de las circunstancias a ocupar en la industria y administración cargos, a veces muy importantes, que hasta entonces sólo habían sido confiados a los hombres.

Las organizaciones que se interesan en las cuestiones del trabajo femenino deben hacer todo lo que sea posible por lograr que las mujeres que desean trabajar o que se ven obligadas a hacerlo puedan recibir la formación necesaria y hallar un empleo que corresponda a sus aptitudes. Una política de la mano de obra bien entendida exige especialmente cursos de formación y orientación profesionales, servicios de colocación bien organizados y competentes (en ciertos países las oficinas de colocación privadas podrían ser reemplazadas por servicios dirigidos por las municipalidades o el Estado), asistencia técnica para la organización de esos servicios, asesoramiento sobre legislación del trabajo y un sistema de información sobre los empleos abiertos a la mano de obra femenina.

La Srta. Sender subraya, por otra parte, que una política de pleno empleo sirve a la causa de la mano de obra femenina; el salario de las mujeres depende, evidentemente, de la demanda; por otra parte, cuando en un país baja la demanda de mano de obra, las mujeres son en general las primeras en ser despedidas. Por esta razón la aplicación de programas de pleno empleo figura en primer plano entre las preocupaciones de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

En cuanto a la cuestión de los procedimientos que han de seguirse, la Srta. Sender también cree que las organizaciones interesadas y los sindicatos no deben conformarse con adoptar resoluciones sobre la necesidad de la igualdad

(Srta. Sender, Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres)

de salario, sino preocuparse por formar a sus propios miembros. Tampoco deben descuidar un aliado poderoso, la opinión pública, y han de recurrir a todos los medios de información modernos - televisión, prensa y radio - para crear un ambiente favorable a su causa. Es bien evidente que las organizaciones sindicales libres están en mejores condiciones que nadie para hacer triunfar el principio del salario igual, especialmente mediante el sistema de los convenios colectivos. El medio de superar los obstáculos que aun subsisten debe buscarse en un sindicalismo libre más que en nuevas conferencias y resoluciones.

El Sr. THORMANN (Federación Internacional de Sindicatos Cristianos)

recuerda que en un folleto dedicado a la cuestión hace varios años, la Federación Internacional de Sindicatos Cristianos decía que el principio de la igualdad de salario por trabajo igual hallaba defensores en todas partes, pero que raros eran los problemas cuya solución pareciera tan lejana. Este juicio conserva todo su valor en el día de hoy.

El Sr. Thormann no niega que se hayan realizado progresos en algunos países y sabe cuán útil resulta la acción de muchas organizaciones oficiales y privadas, entre las que se cuentan los sindicatos cristianos.

Los sindicatos cristianos no pretenden que todas las mujeres participen en la vida económica. A su juicio, la misión de la mujer debería ser ante todo familiar y el jefe de familia debiera ganar bastante para mantener a los suyos. Se justifica, pues, que reclamen que las mujeres obligadas a ganarse la vida, las que ejercen una profesión, reciban un salario igual al de los hombres.

Hasta este momento nueve países han ratificado el Convenio No. 100 de la OIT, lo que es muy alentador. Pero aun queda mucho por hacer, tanto más cuanto que ni siquiera en esos nueve países se aplica siempre el Convenio en la práctica. Por otra parte, cuando se profundiza en la noción del salario igual, se comprueba que se plantean otros problemas. Sería necesario, por ejemplo, que las mujeres adquirieran un concepto más justo de la importancia de su trabajo y que perdieran su complejo de inferioridad a este respecto. Sería necesario además que el trabajo de las mujeres fuera un trabajo libremente escogido y no impuesto por consideraciones económicas. Y sería necesario sobre todo,

(Sr. Thormann, Confederación Interna-
nacional de Sindicatos Cristianos)

insistir en la orientación y la formación profesionales, que permitirán a la mujer escoger una profesión que le convenga, porque si bien el trabajo es un deber, no debe convertirse en una carga pesada.

La orientación y la formación profesionales tendrán otra ventaja, la de ofrecer a las mujeres perspectivas de adelanto de que se ven todavía privadas con demasiada frecuencia. Es corriente, especialmente en la función pública, que las mujeres, aun cuando reciban un salario igual por un trabajo igual, no tengan acceso a los cargos importantes. El Sr. Thormann comparte sobre este punto la opinión de la representante de los Estados Unidos. La mujer tiene derecho no sólo a un salario igual, sino también a las mismas posibilidades.

En su resolución 547 E. (XVIII), el Consejo se contentó con aprobar las actividades de las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que se interesan por el problema de la igualdad de salario. El Sr. Thormann cree que la Comisión podría pedirle que intensifique sus esfuerzos y que solicite a la OIT, por ejemplo, un cuadro de conjunto de la situación de hecho y de derecho que reina en los distintos países.

El Consejo podría recomendar a la OIT: a) que encargue un informe a su Comisión sobre la aplicación de convenios y recomendaciones; b) que se informe en fuentes oficiales y privadas de los progresos logrados en los países que han ratificado el Convenio No. 100; c) que pregunte a los demás países por qué han rechazado dicho Convenio o se han abstenido de someterlo a sus órganos legislativos; la OIT podría luego dar cuenta de sus encuestas al Secretario General de las Naciones Unidas y la Comisión podría entonces adoptar sus decisiones con conocimiento de causa.

El Sr. Thormann cree que también sería conveniente que la Comisión se declarase en favor de una pronta ratificación de los Pactos de Derechos Humanos, porque aunque el principio de la igualdad de salario figura en la Declaración Universal, no hay que olvidar que este instrumento no tiene valor jurídico por sí mismo.

Para terminar, el Sr. Thormann querría insistir nuevamente sobre el papel que pueden desempeñar los sindicatos respecto a la cuestión que ocupa a la Comisión. No es exagerado decir que si las mujeres reciben aún con demasiada

(Sr. Thormann, Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos)

frecuencia salarios inferiores a los de los hombres por un trabajo igual, ello se debe a que las mujeres aun no han llegado a comprender que los sindicatos podrían darles un apoyo valioso.

La Sra. CARTER (Consejo Internacional de Mujeres) estima que la cuestión que la Comisión examina es una de las más importantes que se le han presentado, porque de ella depende el bienestar de la familia.

El Consejo Internacional de Mujeres ha apoyado siempre el principio de la igualdad de remuneración enunciado en el Convenio preparado por la OIT. Las cláusulas de dicho Convenio son equitativas, pero los obstáculos de orden económico y los prejuicios contra la igualdad de la mujer que aun subsisten en muchos países dificultan con frecuencia su aplicación.

Las organizaciones no gubernamentales pueden ayudar a superar dichos obstáculos y luchar porque se aplique el Convenio en todos los países.

El Consejo Internacional de Mujeres hace todo lo posible en ese sentido. En su período de sesiones de junio de 1954, celebrado en Helsinki, aprobó por unanimidad una resolución sobre la igualdad de remuneración, en la que solicitaba a los gobiernos que ratificaran el Convenio y lo aplicaran. En dicha resolución insistió además en la cuestión de la evaluación objetiva de los empleos sobre la base del trabajo que exigen, porque este punto es esencial para obtener finalmente la igualdad de salario por trabajo de igual valor. A este respecto, la Sra. Carter confía en que la Comisión subraye la importancia que tiene la evaluación de los empleos para asegurar a la mano de obra femenina y masculina salarios equitativos.

La Sra. Carter recuerda seguidamente la acción llevada a cabo en diferentes países por el Consejo Internacional de Mujeres para lograr que se aplique el principio de la igualdad de remuneración. Mas estima que las organizaciones no gubernamentales podrían desempeñar un papel aún más importante en este terreno si mantuvieran relaciones más estrechas con la OIT. Sería conveniente aumentar el número de organizaciones femeninas reconocidas como entidades consultivas por la OIT. Esta medida permitiría sin duda alguna lograr más fácilmente algunos de los objetivos que persigue la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer.

La Sra. DEMBINSKA (Polonia) declara que la cuestión de la igualdad de salario por trabajo igual tiene importancia capital porque está ligada a las de la igualdad política de la mujer y de su acceso a la vida económica. Sólo cuando hayan logrado esta igualdad podrán las mujeres del mundo entero desempeñar el papel que les corresponde en la vida política y participar en las actividades de todo orden de sus respectivos países.

Las masas laboriosas lucharon siempre para conseguir que las mujeres reciban la misma remuneración que los hombres y no ha surgido de ellas la idea de que la igualdad de salario podría resultar perjudicial para la mano de obra masculina. Si los salarios femeninos se mantienen a un nivel inferior, la culpa es de los patronos, que tratan de aumentar así sus beneficios. La idea de que se perjudicaría a la mano de obra masculina proviene de los patronos.

No basta ratificar el Convenio sobre igualdad de remuneración. Conviene además velar porque sea efectivamente aplicado. Polonia ratificó dicho Convenio a pesar de juzgarlo insuficiente, ya que dicho país ha ido mucho más lejos en ese terreno. En efecto, la Constitución polaca garantiza a la mujer el derecho al trabajo y a un salario igual. Este principio es acatado y fué puesto en vigor inmediatamente, mientras que el Convenio sólo prevé su aplicación progresiva.

Además, el Convenio no contiene cláusula alguna que disponga la aplicación obligatoria de ese principio en los territorios en fideicomiso y en los territorios no autónomos, donde la situación de las mujeres es, sin embargo, particularmente penosa y donde reciben salarios irrisorios.

El año pasado, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer aprobó una resolución por la que insistía en la necesidad de que los gobiernos aprobaran medidas de orden legislativo en favor de la igualdad de remuneración. Sin querer restar méritos a la obra cumplida por las organizaciones no gubernamentales, la Sra. Dembinska piensa, sin embargo, que corresponde a los gobiernos tomar las medidas necesarias para lograr la igualdad de remuneración. Algunos países eluden esta obligación alegando que su presupuesto no les permite aplicar este principio. Si así fuera, si los progresos son tan lentos, ello se debe a las pesadas cargas que impone a la economía de los diversos países la carrera de los armamentos y la preparación de la guerra atómica. De donde resulta también que la carrera de los armamentos es causa de discriminación contra las mujeres en cuanto a los salarios se refiere.

La Sra. LEFAUCHEUX (Francia) propone que el Comité de Resoluciones se reúna después de la sesión para estudiar el proyecto de resolución E/CN.6/L.155.

Así queda acordado.

Se levanta la sesión a las 16.45 horas.