



CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/CN.6/SR.183

15 abril 1955

ESPAÑOL

ORIGINAL: INGLES

COMISION DE LA CONDICION JURIDICA Y SOCIAL DE LA MUJER

**Noveno período de sesiones**

ACTA RESUMIDA DE LA 183a. SESION

Celebrada en la Sede, Nueva York,

el viernes 18 de marzo de 1955, a las 11.10 horas

SUMARIO

- Derechos políticos de la mujer: a) informe anual del Secretario General sobre los derechos políticos de la mujer (A/2962; E/CN.6/L.155/Rev.1, E/CN.6/L.156/Rev.1); b) informes sobre los derechos políticos de la mujer en los territorios en fideicomiso y en los territorios no autónomos (E/CN.6/255, E/CN.6/260 y Add.1 y 2) (continuación)
- 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) (continuación)

PRESENTES:

<u>Presidenta:</u>	Srta. BERNARDINO	República Dominicana
<u>Relatora:</u>	Sra. ROSSEL	Suecia
<u>Miembros:</u>	Sra. CHAMORRO ALAMAN	Argentina
	Sra. DALY	Australia
	Srta. MAÑAS	Cuba
	Srta. TSENG	China
	Sra. HAHN	Estados Unidos de América
	Sra. LEFAUCHEUX	Francia
	Sra. GUERY	Haití
	Srta. ROESAD	Indonesia
	Sra. TABET	Líbano
	Begum ANWAR AHMED	Pakistán
	Sra. DEMBINSKA	Polonia
	Sra. SAYERS	Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte
	Sra. NOVIKOVA	República Socialista Soviética de Bielorrusia
	Sra. FOMINA	Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas
	Sra. SANCHEZ de URDANETA	Venezuela
	Sra. MITROVIC	Yugoeslavia
<u>También presentes:</u>	Sra. KIEP	Alemania
	Sra. LOPEZ	Colombia
	Sra. de TEJEIRA	Panamá

Representantes de organismos especializados:

Sra. FIGUEROA	Organización Internacional del Trabajo
Srta. SALAS	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Representantes de una organización intergubernamental:

Sra. LEYES de CHAVES )	Comisión Interamericana de Mujeres
Sra. de CALVO )	

Representantes de organizaciones no gubernamentales:

Categoría A:

Srta. SENDER	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
Sr. THORMANN	Federación Internacional de Sindicatos Cristianos
Sra. FOX	Federación Mundial de Asociaciones pro Naciones Unidas
Srta. KAHN	Federación Sindical Mundial

Categoría B y Registro:

Srta. GUTHRIE	Alianza Internacional de Mujeres
Srta. FORSYTH	Asociación Cristiana Mundial de Juventudes Femeninas
Sra. ROBERTS	Comité de Enlace de Organizaciones Femeninas Internacionales; Asociación Mundial de Campesinas
Sr. LONGARZO	Conferencia Internacional de Obras Católicas de Caridad
Sra. CARTER )	Consejo Internacional de Mujeres
Sra. FREEMAN )	
Srta. SMITH	Federación Internacional de Abogadas
Srta. LAGEMANN	Federación Internacional de Amigas de la Joven
Sra. HYMER	Federación Internacional de Mujeres de Negocios y Profesiones Liberales
Srta. ROBB	Federación Internacional de Mujeres Universitarias
Sra. WOLLE-EGENOLF	Liga Internacional de Derechos del Hombre
Sra. WALSER	Liga Internacional de Mujeres pro Paz y Libertad
Srta. JOLLY	Sociedad de Legislación Comparada
Srta. ZIZZAMIA	Unión Mundial de Organizaciones Católicas Femeninas

Secretaría:

Sr. HUMPHREY

Director de la División de  
Derechos Humanos

Sra. TENISON-WOODS

Jefe de la Sección de la  
Condición Jurídica y Social  
de la Mujer

Sra. GRINBERG-VINAVER

Secretaría de la Comisión

DERECHOS POLITICOS DE LA MUJER: a) INFORME ANUAL DEL SECRETARIO GENERAL SOBRE LOS DERECHOS POLITICOS DE LA MUJER (A/2962; E/CN.6/L.155/Rev.1, E/CN.6/L.156/Rev.1); b) INFORMES SOBRE LOS DERECHOS POLITICOS DE LA MUJER EN LOS TERRITORIOS EN FIDEICOMISO Y EN LOS TERRITORIOS NO AUTONOMOS (E/CN.6/255, E/CN.6/260 y Add.1 y 2) (continuación)

La Sra. HAHN (Estados Unidos de América), en respuesta a una pregunta formulada por la representante de Indonesia, explica que el proyecto de resolución que ella ha presentado conjuntamente con la representante del Reino Unido (E/CN.6/L.156/Rev.1), lejos de reducir el número de países que deben incluirse en el informe del Secretario General, daría por resultado la adición de cuatro países que hoy son miembros de organismos especializados de las Naciones Unidas, a saber: España, Nepal, San Marino y Viet Nam. De hecho, la propuesta tiene por objeto ampliar el alcance del informe, porque garantizaría la inclusión de todo Estado comprendido en una cualquiera de las tres categorías que se mencionan en el párrafo primero de la parte dispositiva.

La Sra. FOMINA (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) estima, por el contrario, que el proyecto conjunto de resolución es de naturaleza restrictiva por cuanto no abarca a Estados que no son miembros de las Naciones Unidas o de los organismos especializados ni son parte en el Estatuto de la Corte Internacional de Justicia. Es igualmente importante obtener información sobre los derechos políticos de la mujer en esos Estados. Por consiguiente, propone que se modifique el párrafo primero de la parte dispositiva de modo que diga: "...todos los Estados, sean o no Miembros de las Naciones Unidas ...".

La Sra. NOVIKOVA (República Socialista Soviética de Bielorrusia) recuerda que en resoluciones anteriores de la Comisión se ha pedido información sobre los Estados Miembros y sobre los Estados no miembros y no ve razón alguna para que se limite el alcance del informe del Secretario General, por lo cual apoya la enmienda propuesta por la URSS. Dice que si no se aprobare dicha enmienda, le será difícil votar a favor del proyecto conjunto de resolución.

La Srta. TSENG (China) apoya el proyecto conjunto de resolución en su forma actual. Las tres categorías que en él se mencionan abarcan a todos los Estados con los cuales tienen relaciones las Naciones Unidas. Sería difícil obtener información de otros Estados porque la Secretaría no tiene relaciones con ellos y es probable que las informaciones que se consiguieran no tuvieran carácter oficial. Sin embargo, nada impide que la Secretaría reciba informaciones suministradas voluntariamente por otros Estados ni que se las añada al informe del Secretario General.

La Sra. DEMBINSKA (Polonia) considera que el informe del Secretario General sólo podrá ser plenamente útil para la Comisión si en él se incluye a las mujeres de todos los países. El trabajo adicional que implique el pedir información a Estados no miembros quedará compensado con los datos valiosos y generales que se obtengan. Por consiguiente, Polonia apoya la enmienda de la URSS.

La Sra. HAHN (Estados Unidos de América) estima que la Comisión debe pedir al Consejo Económico y Social que determine cuáles son los Estados a los cuales la Comisión puede pedir informaciones.

La Sra. NOVIKOVA (República Socialista Soviética de Bielorrusia) considera que la solicitud de los Estados Unidos de América revela una falta de confianza en el Secretario General.

La Sra. HAHN (Estados Unidos de América) da seguridades a la Comisión de que su delegación tiene plena confianza en el Secretario General. Sin embargo, no tendría utilidad alguna examinar en la Comisión la enmienda presentada por la URSS; el Consejo Económico y Social es el más indicado para decidir la cuestión que dicha enmienda suscita, teniendo en cuenta los procedimientos generales de las Naciones Unidas. El Consejo Económico y Social es quien ha autorizado el informe del Secretario General (A/2692), y en consecuencia corresponde al Consejo examinar cualesquiera puntos controvertibles que puedan suscitarse con respecto a ese informe. Por consiguiente, la Sra. Hahn propone que se modifique el proyecto conjunto de resolución (E/CN.6/L.156/Rev.1) insertando, inmediatamente

(Sra. Hahn, Estados Unidos de América)

después de las palabras "La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer", la frase "Recomienda al Consejo Económico y Social que apruebe la siguiente resolución:".

La PRESIDENTA sugiere que se remita al Consejo de Resoluciones el proyecto conjunto de resolución (E/CN.6/L.156/Rev.1), con la nueva modificación introducida.

Así queda acordado.

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) (continuación)

La Sra. FOMINA (Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas) dice que la cuestión de la igualdad de salario por trabajo de igual valor constituye una urgente preocupación para la mayoría de las mujeres. Como lo indican las declaraciones hechas por los miembros de la Comisión y los representantes de las organizaciones no gubernamentales, existe un manifiesto descontento entre las mujeres por la lentitud con que se progresa en la aplicación de este principio y con tal motivo se han desarrollado movimientos femeninos en muchos países para obtener la igualdad de salario por trabajo igual.

Con objeto de lograr la igualdad de salario por trabajo de igual valor, es indispensable crear en la opinión pública un ambiente favorable y muchas organizaciones no gubernamentales están realizando campañas provechosas con ese fin. El informe del Secretario General contiene algunos datos interesantes sobre los métodos que se están empleando para estimular a las mujeres a que cooperen en esta lucha, especialmente mediante reuniones públicas, las actividades de las organizaciones femeninas y de la prensa. Desgraciadamente el informe se refiere sólo brevemente al método más importante de aplicar el principio de la igualdad de salario por trabajo igual, o sea la legislación.

Su delegación ha estimado siempre que la forma más constructiva de enfocar el problema consiste en recomendar a los Estados que promulguen la legislación necesaria, y, en su octavo período de sesiones la Comisión aprobó a ese efecto una resolución que ulteriormente fué aprobada, con modificaciones que lamentablemente la empeoraron, por el Consejo Económico y Social. En los países donde no se han

(Sra. Fomina, URSS)

dictado disposiciones legislativas de ninguna clase sobre el trabajo de la mujer, la aplicación del principio se ve limitada o completamente anulada por las disposiciones locales o por los actos arbitrarios de los empleadores.

La Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas es partidaria de la aplicación inmediata del principio de igualdad de salario por trabajo igual en todas partes.

En la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas se reconoce a la mujer igualdad de derechos políticos y económicos. El artículo 118 de la Constitución garantiza a la mujer el derecho al trabajo y a la igualdad de salario por trabajo de igual valor, derecho que se aplica plenamente en la práctica. Además, la mujer disfruta de todas las ventajas económicas y sociales que ofrece el Estado. La mujer soviética tiene acceso ilimitado al empleo y ocupa puestos de todas las categorías, y la remuneración del trabajador viene determinada exclusivamente por su competencia y su preparación, y no por su sexo. El primer paso debe consistir en promulgar la legislación necesaria y hacer luego que se obedezca la ley.

Sin embargo, en muchos países muy desarrollados no se ha hallado una solución satisfactoria para este problema. La representante del Reino Unido declaró que su Gobierno no ha solucionado aún el problema y que sólo recientemente ha aplicado el principio en la administración pública. Esta situación no es tranquilizadora para las mujeres. Según las estadísticas oficiales del Gobierno del Reino Unido, en ese país hay alrededor de siete millones de trabajadoras. En los Estados Unidos de América, la Oficina del Trabajo ha señalado que sólo una tercera parte de los Estados han promulgado leyes sobre la igualdad de salario por trabajo igual y que las mujeres siguen insistiendo en sus reivindicaciones y piden una solución más radical. Esto demuestra que en los Estados Unidos se discrimina contra las mujeres al respecto.

Para justificar la discriminación contra la mujer trabajadora, muchos países han alegado que las mujeres no realizan un trabajo de igual valor que el de los hombres. Se alega también que debido a sus cargas de familia los hombres tienen derecho a recibir una remuneración más alta que la de las mujeres, pero en el informe del Secretario General hay muchas pruebas de que en muchos casos la mujer se ve obligada a trabajar para sostener a su familia o a sus padres. Además, como muy bien lo señaló la representante de Polonia, la solución del problema es también de importancia vital para los hombres.

A pesar de las deficiencias, el Convenio de la OIT sobre igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo



(Sra. Fomina, URSS)

de igual valor constituye un paso adelante, si bien debe aplicarse con mayor rapidez. Sobre este punto coincide con la representante de Polonia. La remuneración inferior de la mano de obra femenina es uno de los factores de la desigualdad política de las mujeres y por esa razón el Consejo Económico y Social y la Comisión **deben** intensificar sus esfuerzos con objeto de eliminar la discriminación contra la mano de obra femenina.

La Sra. ROSSEL (Suecia) da las gracias al Secretario General y a las organizaciones no gubernamentales por la valiosa información contenida en el informe del Secretario General. Formula la esperanza de que la Comisión continúe recibiendo dicha información en lo futuro y de que todas las organizaciones no gubernamentales, incluso las que representan a los sindicatos obreros, continúen cooperando con la Comisión en esa labor.

Al examinar la cuestión de la igualdad de salario por trabajo igual, es indispensable conocer no sólo el número de mujeres empleadas sino también la clase de trabajo que efectúan. No debe confinarse a la mujer a los puestos peor remunerados ni a las ocupaciones femeninas tradicionales. Debe ayudarse a la mujer a obtener empleos en todas las ramas de actividad y debe tener derecho a los ascensos en condiciones de igualdad con los hombres. La tendencia en Suecia es claramente en este sentido.

Otro factor importante es el número de años que la mujer que trabaja está disponible en el mercado de trabajo y la cuestión conexas de si la mujer continúa trabajando después de casarse. En Suecia, la mujer tiende a permanecer por más tiempo en un empleo remunerado, y crece el porcentaje de mujeres casadas en la fuerza de trabajo. Aunque a la mujer le es todavía difícil volver al mercado de trabajo después de una ausencia de varios años, han mejorado las posibilidades de trabajo para las mujeres de más edad.

El problema está estrechamente relacionado con la cuestión de la formación profesional y con el hecho de que los empleadores den facilidades para que las mujeres jóvenes puedan recibir formación profesional para poder efectuar un trabajo especializado, y de que las mujeres jóvenes quieran aprovechar esas facilidades. La falta de esas facilidades y el hecho de no aprovecharlas cuando existen, influyen también en la escala de salarios.

La actitud de los empleadores y los trabajadores es asimismo importante. La Confederación de Sindicatos Obreros de Suecia y la Confederación Sueca de

(Sra. Rossel, Suecia)

Empleadores vienen estudiando el problema de la igualdad de salario por trabajo igual desde hace varios años. En 1951 se estableció un subcomité de la mano de obra femenina dependiente del Comité Mixto sobre Problemas del Mercado de Trabajo y ese subcomité presentó un informe sobre la igualdad de salario en la industria sueca. En ese informe se analiza la situación de la mujer en la industria así como su empleo y remuneración, en comparación con los de la mano de obra masculina, y sus conclusiones y recomendaciones fueron aprobadas por las dos Confederaciones mencionadas. El Comité Mixto llegó a la conclusión de que los salarios de la mano de obra masculina y de la mano de obra femenina deben basarse en el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, es decir "el trabajo realizado". A ese respecto, la Sra. Rossel indica que la frase correspondiente del Convenio de la OIT dice "el trabajo realizado", redacción que prefiere la oradora. En septiembre de 1954, la Confederación de Sindicatos Obreros de Suecia aprobó una resolución en su asamblea representativa en que se declara que el desarrollo económico de Suecia permitirá mejorar algo los ingresos de los asalariados en 1955 y que esa mejora podría realizarse sin una elevación general de los precios. La Confederación declaró también que debe prestarse especial atención a los salarios de la mujer en las negociaciones colectivas para obtener salarios más altos para todos los trabajadores. La Organización Central de Empleados, que es la organización sindical que representa a los empleados de oficina, aprobó también una resolución por la cual se insta a que se preste atención especial a los sueldos de las mujeres. Una comisión real designada en 1947 para que formulara recomendaciones sobre la cuestión de la igualdad de la remuneración en la administración pública, informó en 1953 que en su opinión las autoridades pueden y deben tomar disposiciones sucesivas para lograr la aplicación integral del principio de la igualdad de salario por trabajo igual. Esa recomendación estaba destinada a subsanar ciertas desigualdades que todavía subsisten, pero que en opinión de la oradora deben eliminarse en un futuro próximo. La administración pública aceptó en 1925 el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Las organizaciones sindicales están tratando de disminuir la diferencia que existe entre los salarios más altos y los más bajos que se pagan en la industria privada. Como resultado de los contratos colectivos de trabajo, destinados a mejorar los salarios y compensar el aumento en el costo de la vida, desde 1946 los

(Sra. Rossel, Suecia)

salarios de las categorías superiores fueron aumentados en casi un 80%, mientras que los de las categorías inferiores recibieron aumentos de aproximadamente el 150%. En esta forma, las mujeres se beneficiaron tanto del aumento general de los salarios como de la tendencia a elevar los salarios de la mujer hasta el nivel de los que se pagan a los hombres. La diferencia entre los salarios de la mano de obra masculina y los de la mano de obra femenina de Suecia ha descendido entre el 30% y el 5% y disminuye constantemente, aunque todavía los salarios femeninos en la industria oscilan entre el 72 y el 83% de los masculinos.

Al escuchar las observaciones formuladas por la representante de Haití, la Sra. Rossel se dió cuenta de que a veces es más fácil implantar el principio de la igualdad de salario por trabajo igual en un país joven que abolir las prácticas sobre fijación de salarios establecidas desde hace mucho tiempo en una nación más antigua. En Suecia, ni la mano de obra ni los empleadores aceptarían de buena gana la intervención del gobierno en la fijación de los salarios. La legislación promulgada sólo se aplica a los empleados de la administración pública.

El mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer ha sido lento y ello se debe, en parte a que las mujeres no desarrollan una actividad suficiente en defensa de sus intereses en las organizaciones sindicales. Ha aumentado el número de afiliadas a la Confederación de Sindicatos Obreros de Suecia, pasando de 185.000 en 1946 a cerca de 275.000 en 1954. Aproximadamente el 20% de los afiliados de la Confederación son mujeres. El número de afiliadas de la Organización Central de Empleados Asalariados pasó en el mismo período de 68.000 a 120.000, y las mujeres representan aproximadamente una tercera parte del número total de afiliados a dicha organización. Aunque se procura aumentar la participación femenina en la vida sindical, hay pocas mujeres en las juntas directivas de los sindicatos y en los comités encargados de las negociaciones para obtener contratos colectivos de trabajo, aun en los sindicatos donde predominan las mujeres. La Secretaria de asuntos femeninos de la Confederación de Sindicatos Obreros de Suecia atribuyó en parte la demora en la aplicación del principio de igualdad de salario por trabajo igual al escaso número de delegadas que participan en las conferencias sindicales sobre negociaciones para obtener contratos colectivos de trabajo y negociaciones sobre salarios. La Sra. Rossel dice que ese es un campo importante donde la mujer puede influir directamente sobre los salarios y las condiciones de trabajo de la mano de obra femenina.

(Sra. Rossel, Suecia)

La cuestión de la igualdad de salario por trabajo igual continuará siendo una cuestión importante en la negociación de contratos relativos a salarios. En Suecia, tanto los trabajadores como los empleadores se dan cuenta de que no se trata simplemente de elevar los salarios sino también de crear oportunidades para la formación profesional adaptada a las aptitudes y a los intereses de la mujer. A su vez, esto contribuirá a que la mujer pueda conseguir mejores puestos con mejores perspectivas de promoción. Las investigaciones que se han realizado demuestran que el ausentismo, que es un problema de la mayor importancia en todas las negociaciones sobre igualdad de remuneración, tiende a disminuir a medida que se va dando a las mujeres una mayor remuneración y puestos de mayor responsabilidad. Dice la Sra. Rossel que todavía se dispone de muy poca información sobre esos problemas para poder llegar a conclusiones de alcance general. Por consiguiente, la delegación de Suecia ha presentado a la Comisión un proyecto de resolución sobre igualdad de salario por trabajo de igual valor (E/CN.6/L.160), destinado a conseguir mayor información sobre los procedimientos que hayan resultado adecuados en distintos países para fomentar la igualdad de remuneración de los trabajadores y las trabajadoras y sobre la situación que existe actualmente en varios países.

La Sra. CHAMORRO ALAMAN (Argentina) dice que a veces es más difícil obtener derechos económicos para la mujer que otros derechos, porque los gobiernos se muestran poco dispuestos a aceptar las responsabilidades inmediatas que trae consigo la adopción del principio de igualdad de salario por trabajo de igual valor. Sin embargo, se están realizando progresos gracias a los esfuerzos constructivos de las Naciones Unidas y de otras organizaciones, así como de los gobiernos. La cuestión de la igualdad de remuneración está estrechamente vinculada con los temas relativos a la participación de la mujer en la vida económica y a las posibilidades de instrucción para la mujer, y no debe ser examinada separadamente.

En la Argentina, la legislación social es progresiva y el principio de la igualdad de salario por trabajo de igual valor no sólo se reconoce sino que se aplica. La Constitución garantiza los derechos de todos los trabajadores, sin distinción de sexo, al disponer que se les dé una remuneración equitativa

(Sra. Chamorro Alaman, Argentina)

por su trabajo. Dicho principio se aplica en los contratos colectivos de trabajo, en los cuales se fijan los salarios teniendo en cuenta la clase de trabajo, sin tomar en consideración el sexo de los trabajadores. Algunos puestos poco remunerados están ocupados totalmente por mujeres, pero ello se debe a la clase de trabajo. Si los hombres ocuparan esos puestos, se les pagarían los mismos salarios. La mujer argentina tiene la posibilidad de recibir formación profesional y participa activamente en los sindicatos. Además, el Gobierno fomenta las actividades sindicales y la cooperación entre empleadores y empleados, con miras a elevar el nivel económico del país y de mejorar la situación de todos los trabajadores. En esta forma, las mujeres pueden contribuir al bienestar tanto de sus familias como de la comunidad.

La Srta. TSENG (China) dice que aunque en la China se reconoce el principio de la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, no se le aplica por igual a todas las categorías de trabajadores. En una primera categoría, en que están incluidos los que ejercen una profesión liberal y los representantes en las asambleas legislativa y nacional, de las cuales el 25% son mujeres, se paga a la mujer los mismos sueldos que a los hombres y ésta tiene acceso a los puestos más altos. Una segunda categoría de trabajadores, en que está incluida casi la mitad de toda la mano de obra femenina, está constituida principalmente por personas que trabajan en la industria, la agricultura, el comercio y las comunicaciones. Se paga a las mujeres los mismos salarios que a los hombres, pero tienen menores posibilidades de promoción. Lo mismo ocurre con la tercera categoría, constituida por los empleados del gobierno, donde muy pocas mujeres llegan a ocupar cargos directivos. En cambio, la mujer goza de algunos privilegios.

La Sra. NOVIKOVA (República Socialista Soviética de Bielorrusia) dice que debe examinarse lo que ya se ha hecho en materia de igualdad de salario por trabajo de igual valor, y recuerda que en su octavo período de sesiones la Comisión aprobó una resolución por la cual se insta a los Estados a que adopten medidas legislativas y de otra índole para instituir y poner en práctica el principio de la igualdad de salario por trabajo de igual valor y fomenten

(Sra. Novikova, RSS de Bielorrusia)

actividades de las organizaciones no gubernamentales tendientes a ese fin. El Consejo Económico y Social aprobó, con algunas modificaciones, la misma resolución en su 18.º período de sesiones. La Organización Internacional del Trabajo preparó 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. A pesar de sus deficiencias, ese Convenio constituye un paso adelante.

Se han hecho recomendaciones y llamamientos a los gobiernos, pero han dado escasos resultados. La representante de los Estados Unidos de América sólo ha podido mencionar 13 Estados en los cuales se acepta el principio de la igualdad de salario por trabajo de igual valor. En el Reino Unido, las mujeres empleadas en la administración pública reciben todavía una remuneración inferior a la de los hombres. Aunque el nuevo programa anunciado en enero de 1955 llegue a aplicarse en los próximos siete años, las mujeres británicas empleadas en la administración pública no estarán en un pie de igualdad con los hombres hasta 1962. En la industria, la mujer tendrá que esperar aún un tiempo. La situación es análoga en los Países Bajos, Nueva Zelandia y Australia, y es aun peor en los territorios no autónomos y en los territorios en fideicomiso, donde se emplea a las mujeres para que realicen los trabajos más duros por una remuneración inferior a la de los hombres.

La Comisión debe examinar las disposiciones que debe tomar en vista de la indiferencia con que los gobiernos han acogido sus recomendaciones. La Comisión debe darse cuenta de que sólo podrá lograrse la igualdad en otros campos cuando la igualdad económica sea un hecho aceptado. Por consiguiente, debe aprobar una resolución redactada en términos enérgicos que subrayen la necesidad de poner en práctica las recomendaciones que ya ha hecho.

Se levanta la sesión a las 13.00 horas.