

## VIII. *Discrímenes por Raza, Sexo, Nacimiento y Condición Social*

### 1. **Discrimen Racial—Escuelas—Acreditación**

Es obligación constitucional del Secretario de Instrucción el no acreditar las escuelas que practiquen cualquier discrimen inconstitucional, y aunque parece implícita dicha obligación en la Ley Núm. 2 del 22 de agosto de 1958, que establece las normas para la acreditación, si queda alguna duda, debe aclararse por enmienda legislativa.

### 2. **Discrimen Racial—Escuelas—Fraternidades y Sororidades**

El Reglamento de Estudiantes de la Universidad clara y específicamente prohíbe las prácticas discriminatorias; por tanto, las fraternidades y sororidades deben tener el peso de la prueba para demostrar la ausencia de discrimen como requisito del reconocimiento oficial.

### 3. **Discrimen Racial—Viviendas—Remedios**

Cualquier persona a quien se perjudique en su oportunidad de conseguir una vivienda, por razones de discrimen racial, en violación de la Sección 1 de la Carta de Derechos, debe tener el amparo de los tribunales, y con tal propósito debe ampliarse la Ley Núm. 131 de 1943, para que se castigue el discrimen racial en la venta, traspaso y arrendamiento de viviendas y, también, debe aclararse el derecho a recibir compensación por daños.

### 4. **Discrimen Racial—Administración de Personal—Empresas Privadas**

Se recomienda a todas las empresas privadas que desarrollen iniciativas para reclutar personas idóneas en los sectores de la población hasta ahora excluidos para ampliar las fuentes de personal capacitado y dar a la clientela una representación más fiel y equitativa de su propia composición racial.

### 5. **Discrimen Racial—Administración de Personal—Fuerzas Armadas**

Se recomienda que el Gobierno de Puerto Rico gestione ante las autoridades federales que en sus prácticas de administración de personal dentro de las fuerzas armadas intensifiquen su programa de igualdad de oportunidades, y si por razones aplicables a otras partes de los Estados Unidos no puede acelerarse dicho programa, procede que en las unidades puertorriqueñas sí se ponga en práctica plenamente.

### 6. **Discrimen por Sexo—Sufragio; Educación; Trabajo; Relaciones Familiares**

No hay problemas de discrimen contra mujeres en cuanto al derecho de sufragio; pero debe eliminarse en la Escuela de Medicina de la Universidad la norma de restringir el ingreso de mujeres a un 15% de cada clase; se recomienda que el Gobierno y las empresas privadas, conjuntamente, desarrollen un programa intenso para proveer más cuidado e instrucción durante las horas de labor, a los hijos de las madres que trabajan; se recomienda a los líderes del movimiento obrero que intensifiquen su esfuerzo por obtener la cooperación de las mujeres trabajadoras a fin de que ellas también puedan recibir los beneficios de la negociación colectiva; debe estudiarse la conveniencia de mejorar los derechos de las mujeres casadas con referencia a la administración de los bienes muebles y proveer orientación y remedios con respecto a las relaciones familiares.

ANÁLISIS DEL CAPÍTULO

- A. Bases constitucionales
- B. Discrimen por raza o color
  - 1. La situación actual considerada globalmente
  - 2. El informe del Centro de Investigaciones Sociales sobre las actitudes de la población
  - 3. Conclusiones y recomendaciones específicas
    - (a) Zonas en que la situación es satisfactoria—la instrucción pública, las libertades de conciencia, pensamiento y expresión, los procesos políticos y la administración pública del Estado Libre Asociado
    - (b) La importancia de la escuela pública
    - (c) Zonas problemáticas
      - (1) Algunas escuelas privadas
      - (2) Las fraternidades y sororidades en la Universidad de Puerto Rico
      - (3) Los establecimientos públicos de empresas privadas
      - (4) Las asociaciones privadas
      - (5) Las viviendas
      - (6) La administración de personal en las empresas privadas
      - (7) La administración de personal en el Gobierno Federal
      - (8) Apreciación general sobre la trayectoria del problema racial en Puerto Rico
- C. Discrimenes por sexo
  - 1. Derechos políticos
  - 2. El derecho a la educación
  - 3. Derechos relacionados con el trabajo
    - (a) Participación en los puestos más altos
    - (b) La maternidad y los derechos del trabajo
    - (c) La negociación colectiva
  - 4. Los derechos de la mujer casada
- D. Discrimenes por motivos de nacimiento, origen o condición social
  - 1. Nacimiento
  - 2. Origen o condición social

**A. Bases constitucionales**

La primera declaración de nuestra Carta de Derechos postula la dignidad humana de cada persona como el valor central que orienta y determina los derechos fundamentales. Sus palabras son claras y definitivas:

“La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Tanto las leyes como el sistema de instrucción pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana.”

Es tan expresiva como los artículos correspondientes de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de las Naciones Unidas, que dicen así:

“Artículo 1—Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

“Artículo 2—Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”

En el Capítulo V se incluyeron las cuestiones de discrimenes por preferencias religiosas y en los Capítulos VI y VII hemos tratado los discrimenes políticos. La secuencia de los temas está determinada por las exigencias de las distintas constelaciones de problemas según se manifiestan en la realidad práctica. No podíamos cubrir el área de las libertades de conciencia, pensamiento y expresión sin incluir la libertad de religión; tampoco hubiera sido completo el tratamiento de los procesos democráticos sin las consideraciones del Capítulo VII sobre las fases más críticas de los discrimenes políticos.

## **B. Discrimen por raza o color**

### *1. La situación actual considerada globalmente*

De los problemas cubiertos por este capítulo, el de discrimen racial es el más importante en Puerto Rico. Aun cuando la situación actual no adolece de tensiones críticas en tal sentido, hay fuerzas latentes de prejuicio en nuestra evolución histórica y nos acecha de cerca la intolerancia racista que caracteriza a la cultura norteamericana, la cual ejerce sobre nosotros una influencia intensa y general.

La única cuestión racial que hace falta considerar es la relacionada con los derechos fundamentales de las personas de color negro. No existen problemas significativos con referencia a otros grupos étnicos. Por ejemplo, a los judíos no se les identifica como tales, excepto en grupos restringidos que han sido influenciados por las diferenciaciones prevalecientes en los Estados Unidos. Aunque sí tenemos ciertas dificultades en las relaciones con las personas que vienen del exterior, incluso los norteamericanos, no puede decirse que esas complicaciones constituyan un problema de discrimen sino, naturalmente, uno de adaptación cultural.

El cambio de soberanía de 1898 no alteró fundamentalmente la gradual armonización de razas que ha sido característica de nues-

tra evolución histórica. Aunque en los Estados Unidos es gravísimo el problema racial, y la influencia norteamericana sobre Puerto Rico se nota cada día más, esta proximidad permanece como un peligro potencial, sin que por ella u otras causas distintas se haya perturbado nuestra evolución progresiva hacia mejores formas de convivencia.

Nuestro problema racial en este momento se reduce a la necesidad de aprovechar mejor las oportunidades de acelerar ese progreso gradual activando la participación de las personas de color negro en el disfrute de los bienes materiales y espirituales que son el patrimonio colectivo de la sociedad puertorriqueña. Muchas de las limitaciones que todavía existen son meros rezagos culturales que ya no armonizan con nuestro estilo de vida y pueden removerse de su superficie sin mayor dificultad. Otras fases del problema tienen raíces más profundas; no pueden tratarse con remedios que puedan ser peores que la enfermedad.

## 2. *El informe del Centro de Investigaciones Sociales sobre las actitudes de la población*

El estudio realizado por el Centro de Investigaciones Sociales durante el pasado verano, mediante entrevistas con 655 personas que estadísticamente constituyen una muestra representativa de toda la población, incluyó varias preguntas para determinar las actitudes prevalecientes sobre las relaciones sociales. Las contestaciones son muy significativas.

Del 38.5% que declaró pertenecer a alguna sociedad cívica, religiosa, profesional, recreativa o sindical, solamente el 6.2% de los blancos dijo que votaría en contra de la admisión de negros y, viceversa, un 11.5% de los negros votaría contra la admisión de blancos.

Al preguntar a cada blanco cómo se sentiría si fuera con su esposa a un baile en un casino y viera muchas parejas de color negro bailando, la contestación en el 72.5% es que se sentiría bien o "indiferente". Un 63.6% de las personas de color negro expresó que se sentirían incómodas si fuesen a un baile en un *nightclub* o en un hotel donde la mayoría estuviese compuesta por blancos. El 49.5% opinó que serían mal recibidas.

Solamente un 6% de las personas blancas estaría en contra de que una familia de color negro se mudara al lado de su casa. Sin embargo, 38% de los de color negro cree que serían mal recibidos en un vecindario con mayoría de blancos.

Las contestaciones indicaron un grado más alto de prejuicio al plantearse a cada blanco la hipótesis de que una hija suya estuviese enamorada y decidida a casarse con un hombre negro. El 55.4% declaró que no le gustaría; de éstos un 33.7% se opondría y sólo un 12.9% recurriría a amenazas, castigos y prohibiciones. Del otro lado, al hacer la pregunta a cada persona de color negro en cuanto a la decisión de una hija suya de casarse con un blanco, solamente el 8.9% se opondría.

Aunque las referidas contestaciones puedan contener un cierto grado de distorsión de los hechos por fallas en la comunicación, en la sinceridad de los entrevistados y otras posibilidades, no obstante, constituyen una buena medida del clima de actitudes que prevalece en Puerto Rico. Coinciden bien con las demás observaciones hechas independientemente por nuestros ayudantes de investigaciones.

### 3. Conclusiones y recomendaciones específicas

#### (a) Zonas en que la situación es satisfactoria—la instrucción pública, las libertades de conciencia, pensamiento y expresión, los procesos políticos y la administración pública del Estado Libre Asociado

Como hemos visto en los capítulos precedentes, la situación de la convivencia racial es muy satisfactoria en el sistema de educación pública, en el ejercicio de las libertades de conciencia, pensamiento y expresión, y en los procesos políticos. También encontramos la misma condición en la administración pública del Estado Libre Asociado y sus subdivisiones. No solamente se abstienen esas entidades gubernamentales de discriminar en el rendimiento de sus servicios, sino que sus normas y prácticas han constituido un ejemplo constructivo para la gradual eliminación del problema racial. Así es en la administración de personal, aunque la falta de un sistema de mérito en los municipios hace posible que algunos individuos se guíen por sus prejuicios.

#### (b) La importancia de la escuela pública

Nuestra mejor esperanza con respecto a la eliminación de los prejuicios raciales es la escuela pública. En ella conviven con naturalidad y armonía personas de todos los matices. En los Capítulos III y IV señalamos los logros alcanzados en los últimos años para democratizar las oportunidades de educación hasta el punto de que en 1957-58 asistía a las escuelas el 84% de los niños entre

los 6 y los 18 años. Como la enseñanza es gratuita en los niveles primario y secundario y poco costosa en la Universidad, y como se dan ayudas de becas, comedores escolares y transporte, se hacen accesibles las oportunidades educativas a toda la población. Este es el mejor medio de excluir los requisitos irrelevantes a las exigencias de capacidad y facilitar el disfrute del patrimonio colectivo a aquellos grupos de la población cuya participación ha estado restringida en el pasado.

(c) *Zonas problemáticas*

(1) Algunas escuelas privadas.

Tenemos evidencia de que varias escuelas privadas no admiten estudiantes ni maestros por motivos de discriminación racial. Los líderes católicos y protestantes que declararon en nuestras audiencias públicas aseguraron que las normas de sus iglesias son completamente contrarias a tales discriminaciones. El obispo McManus explicó que la Iglesia Católica no tiene supervisión continua para prevenir dichos discriminaciones, que ellos han surgido esporádicamente por determinación individual de algunas escuelas, y que la dirección central de la Iglesia hace todo lo posible por corregir las situaciones discriminatorias. Los líderes protestantes afirmaron que no hay discriminación racial en las escuelas patrocinadas por sus denominaciones.

[1] Además de algunas instituciones religiosas, hay otras escuelas privadas que incurrir en el discriminación. Muchas están acreditadas por el Departamento de Instrucción. En el Capítulo IV explicamos la obligación constitucional del Secretario de ese departamento de no acreditar las escuelas que practiquen cualquier discriminación inconstitucional. Aunque nos parece implícita dicha obligación en la Ley 2 del 22 de agosto de 1958, que establece las normas para la acreditación, si queda alguna duda, debe aclararse por enmienda legislativa.

(2) Las fraternidades y sororidades en la Universidad de Puerto Rico.

A pesar de que en la Universidad de Puerto Rico prevalece el mismo clima de integración racial que existe en los demás niveles de la instrucción pública, todavía persiste en esa institución el problema de que varias fraternidades y sororidades practican el discriminación racial.

Es conocido generalmente en la Universidad el hecho de que existe tal discrimen. Este consiste en no admitir personas que se consideran de raza negra. Hasta donde hemos podido informarnos, hay dos fraternidades que admiten miembros sin discrimen racial.

[2] El Reglamento de Estudiantes clara y específicamente prohíbe las prácticas discriminatorias pero varias fraternidades y sororidades no las cumplen. La Oficina del Decano de Estudiantes acepta como cierta la información escrita que le someten dichas asociaciones y el Reglamento pone la responsabilidad de quejarse sobre los estudiantes que no sean admitidos. Las referidas sociedades que practican el discrimen obtienen, año tras año, el reconocimiento y la ayuda oficial de la Universidad para sus actividades.

Dentro del ambiente universitario este rasgo es excepcional y chocante. Los directores de la institución tienen que mejorar su esfuerzos para que las disposiciones reglamentarias sean eficaces. Las fraternidades y sororidades deben tener el peso de la prueba para demostrar la ausencia de discrimen como requisito del reconocimiento oficial.

### (3) Los establecimientos públicos de empresas privadas.

Es sabido que la cuestión racial se ha planteado tradicionalmente en relación con las oportunidades de los miembros de la raza negra para tener acceso a los hoteles, salones de baile, restaurantes, casinos, clubs y otros establecimientos similares.

La Ley Número 131 del 13 de mayo de 1943, conocida como Ley de Derechos Civiles, dispone lo siguiente:

“Sección 1.—(a) En Puerto Rico no se negará a persona alguna acceso, servicio e igual tratamiento en los sitios y negocios públicos y en los medios de transporte por cuestiones políticas, religiosas, de raza o color, o por cualquier otra razón no aplicable a todas las personas en general.

“(b) Será ilegal la publicación, circulación o distribución de toda orden, aviso o anuncio tendiente a impedir, prohibir o desalentar el patrocínio de la concurrencia a los sitios y negocios públicos y los medios de transporte, por cuestiones políticas, religiosas o de raza o color.

“Sección 2.—Toda persona que deliberadamente o mediante informes falsos o cualquier subterfugio violare cualquiera de las disposiciones de esta ley, incurrirá en un delito menos grave y será castigada con una multa no menor de \$25.00 ni mayor de \$100.00 ó con cárcel por un término no mayor de 100 días ni menor de 10, ó ambas penas a discreción del tribunal.”

Aunque la Ley no provee el derecho de reclamar indemnización, el Tribunal Supremo ha consagrado este remedio basándose en el Artículo 1802 del Código Civil. En consecuencia, cualquier persona que sufra daños y perjuicios por alguna violación de la Ley 131 de 1943 puede demandar compensación.

Para revisar la vigencia de estos principios legales, uno de nuestros ayudantes de investigaciones observó durante varios días las personas que participan en las actividades de tres hoteles principales de la zona metropolitana—el Condado, el Caribe Hilton, y el San Juan Intercontinental. En todos pudo observar la presencia de personas negras y mulatas entre los empleados y clientes, aunque la proporción fue de aproximadamente uno por ciento, como promedio. Si bien no se observó ningún incidente de discriminación, es alarmante la tendencia en casi todos los hoteles a utilizar tan sólo empleados blancos en aquellas posiciones que exigen contacto frecuente con el público. Debe investigarse cuidadosamente esta peligrosa situación observable también en los bancos y en muchas de las tiendas por departamentos.

Los datos son muy significativos. La presencia de personas negras prueba que éstas no son excluidas en la práctica. Aunque es posible que nuestras observaciones fallaran en cuanto a no descubrir casos de discriminación.

Por el auge económico del momento presente y la participación de mayor número de personas negras cuando se trata de otras actividades, no creemos que la presencia tan escasa en los hoteles se deba a razones económicas. Más probable es que esas personas presuman que no serían bien recibidas. Cualquiera que sean las causas, debe desaparecer pronto la injusticia de que una parte considerable de nuestra población no disfrute cabalmente, con toda comodidad, de las facilidades disponibles.

#### (4) Las asociaciones privadas.

Tenemos evidencia de que en casinos, asociaciones cívicas y otras sociedades privadas que celebran actos sociales se mantienen prácticas de excluir a personas de color negro. En algunos casos las mismas personas que no manifiestan prejuicios en las actividades profesionales, educativas o políticas, practican la segregación en bailes y otras fiestas similares.

No creemos que en este terreno deba aplicarse la reglamentación gubernamental para imponer la integración a las referidas sociedades, igual que a los establecimientos públicos. En nuestra situa-



ción actual, que es producto de una evolución progresista hacia la solución del problema racial, tales remedios son innecesarios y pueden avivar sentimientos de hostilidad. Recomendamos que los miembros más altruistas de las mencionadas asociaciones privadas utilicen la persuasión para eliminar la barrera racial. Esta se mantiene en muchos casos por pura inercia social, que aprovechan algunas minorías intolerantes.

#### (5) Las viviendas.

En los Estados Unidos existe un problema muy serio de segregación racial en las grandes ciudades. Gran número de ellas tienen las poblaciones negras y blancas separadas, con muy pocos sectores mixtos. Las consecuencias de hostilidad interracial, delincuencia, deterioro urbano y desintegración comunal son gravísimas.

Nuestros ayudantes de investigaciones encontraron evidencia de que en algunas urbanizaciones puertorriqueñas de precios altos los dueños tratan de excluir a las familias de raza negra. Como la F.H.A. no asegura una hipoteca si el contrato de compraventa contiene cláusulas de discrimen, los métodos tienen que ser sutiles. Los vendedores suben los precios o dicen que no quedan más solares cuando el solicitante no es de color aceptable para ellos. Fueron muy pocos los casos de esta clase que pudimos encontrar en la zona metropolitana. En casi todas las urbanizaciones conviven en armonía personas de distintos matices raciales.

[3] Tenemos conocimiento específico de casos en que se ha negado el alquiler de cuartos y de casas por discrimen racial. Consideramos que cualquier persona a quien se perjudique en su oportunidad de conseguir una vivienda, por razones de discrimen racial, en violación de la Sección 1 de la Carta de Derechos, debe tener el amparo de los tribunales. Con tal propósito debe ampliarse la Ley Núm. 131 de 1943, para que se castigue el discrimen racial en la venta, traspaso y arrendamiento de viviendas. También debe aclararse el derecho a recibir compensación por daños.

#### (6) La administración de personal en las empresas privadas.

A juzgar por la situación satisfactoria que prevalece en varios sectores influyentes de nuestra vida comunal, tales como la instrucción pública, la política, y la administración pública, parecerá que las oportunidades de trabajo se distribuyen sin prejuicios raciales en todas las empresas privadas. Esta seguramente es la

creencia de muchas personas en Puerto Rico. La realidad es otra.

Para medir la situación examinamos algunos casos muy significativos de establecimientos industriales y comerciales.

En el área de Río Piedras, Caguas, Carolina y Río Grande nuestros ayudantes de investigaciones visitaron trece fábricas que reciben ayuda del gobierno, inclusive por exención contributiva. En todas había muchos obreros y pocos capataces de la raza negra. En todas había muchos obreros y pocos de esa raza ocupando puestos de oficinistas o ejecutivos. En dos de estas últimas los encargados de la administración de personal admitieron que era norma no emplear personas de color negro en las oficinas.

En el mes de junio de 1958 comprobamos que en todas las oficinas de bancos de San Juan, Río Piedras, Santurce y Caguas, no había un solo empleado de color negro en ninguna posición visible para el público. Tres de las principales tiendas por departamentos en Río Piedras presentaban la misma situación, excepto que en ellas había algunas personas mulatas. Una visita a todos los establecimientos comerciales de la Calle San Francisco en San Juan reveló que únicamente 4 de los 85 establecimientos observados tenían personas negras en puestos visibles para el público.

Al entrevistar a los encargados de la administración de personal en algunos bancos, la contestación invariable fue que la selección de los empleados se hace estrictamente por capacidad y que son muy pocos los solicitantes de color negro. No podemos generalizar sobre la base de estas explicaciones, pero es probable que en algunos casos sean válidas. Como hemos visto, la poca participación de personas de color negro en los hoteles, a pesar de una ley que castiga el discrimen en los establecimientos públicos de esa clase, es síntoma de la inhibición de esas personas. Puede ser que se abstengan de solicitar puestos en los bancos y otros establecimientos comerciales por temor a ser rechazados.

Por el grado de mezcla racial, la composición de la clientela en las empresas mencionadas y el clima de convivencia de Puerto Rico, es completamente superflua e ineficiente la situación descrita, además de la injusticia que representa.

[4] Recomendamos a todas las empresas afectadas por el indicado rezago cultural que desarrollen iniciativas para reclutar personas idóneas en los sectores de la población hasta ahora excluidos. Así pueden ampliar las fuentes de personal capacitado y dar a la clientela una representación más fiel y equitativa de su propia composición racial.

(7) La administración de personal en el Gobierno Federal.

Nuestros ayudantes visitaron varias agencias federales y comprobaron que entre las personas seleccionadas por los exámenes y las listas de elegibles de la oficina del Servicio Civil Federal en Puerto Rico hay de color negro. No encontramos ninguna evidencia de discrimen.

Según informó en 1947 el Comité de Derechos Civiles nombrado por el Presidente, al terminarse la Segunda Guerra Mundial había en las fuerzas armadas de los Estados Unidos sólo un 7.2% de personas negras, de las cuales el 0.8% eran oficiales, mientras que las cifras correspondientes a los blancos eran 92.8% y 11.1%. En la marina había solamente dos oficiales negros y la infantería de marina no tenía ninguno.

El Comité informó al mismo tiempo nuevas normas de igualdad racial anunciadas por las distintas subdivisiones de las fuerzas armadas. Nuestras observaciones en Puerto Rico son en el sentido de que la situación ha mejorado, por instrucciones del alto mando que exigen la integración racial; inclusive en cuanto a los puestos de oficiales. Ahora bien, aunque no pudimos obtener cifras exactas, sabemos que todavía es insignificante el número de personas de color negro en tales puestos.

[5] Recomendamos que el Gobierno de Puerto Rico gestione ante las autoridades federales que en sus prácticas de administración de personal dentro de las fuerzas armadas intensifiquen su programa de igualdad de oportunidades. Si por razones aplicables a otras partes de los Estados Unidos no puede acelerarse dicho programa, procede que en las unidades puertorriqueñas sí se ponga en práctica plenamente. La actual situación no guarda armonía con nuestro ambiente social. Al contrario, es una fuente peligrosa de mala educación, una de las peores influencias que ejerce la cultura americana sobre nosotros.

(8) Apreciación general sobre la trayectoria del problema racial en Puerto Rico.

En general, nuestro problema racial va resolviéndose adecuadamente, por las influencias constructivas de la escuela pública, del liderato político y de la administración gubernamental y también por la evolución cultural de nuestro pueblo.

No obstante, es injusto ignorar que todavía persisten fallas en nuestro ambiente. Ya hemos dicho que la ignorancia puede ser una manera de perpetuar el problema y hasta de inyectarle potenciali-

dades peligrosas. Por supuesto, es igualmente inadecuado exagerar los aspectos negativos, aplicar remedios contraproducentes y avivar los sentimientos de hostilidad. Por lo menos, debemos conocer los hechos y esforzarnos constantemente por comprenderlos justamente.

Uno de los más evidentes defectos de la situación nuestra es la ausencia de datos y estudios sobre el problema racial. El gobierno ha adoptado la norma de no prestar atención alguna a las características raciales, norma excelente desde el punto de vista normativo que ha producido buenos resultados en la práctica. Ahora bien, de alguna manera hay que saber los hechos.

Por ejemplo, ahora mismo debiéramos saber hasta qué grado la unión de las dos razas ha llegado a eliminar las diferencias que son motivo de prejuicio. Nuestra impresión es que el proceso ha progresado muchísimo y que solamente queda un porcentaje pequeño de personas negras, muchas de las cuales están concentradas en determinadas secciones geográficas.

También deben conocerse las actitudes de la población en torno a las cuestiones de prejuicio racial. Nuestras observaciones en los bancos y los establecimientos comerciales de la zona metropolitana probablemente producirán en las empresas afectadas un esfuerzo por cambiar el cuadro actual. En la misma forma pueden eliminarse otros defectos por pura confrontación.

Si se quiere evitar que el proceso de obtener los datos sirva para practicar o estimular los prejuicios, puede encargarse la labor a entidades imparciales, dedicadas exclusivamente a estudios, sin programas administrativos. Recomendamos que se mantenga al día el análisis de nuestro problema racial y sugerimos que la labor de estudio puede llevarse a cabo en el Centro de Investigaciones Sociales de la Universidad de Puerto Rico.

### **C. Discrimenes por sexo**

#### *1. Derechos políticos*

No hay problemas de discrimin en cuanto al derecho de sufragio. En 1932 votaron por primera vez las mujeres que sabían leer y escribir y en 1936 se instituyó el sufragio universal. Hemos estudiado cuidadosamente los procedimientos que se usan para las inscripciones y las elecciones, inclusive si se perjudica en alguna forma la participación femenina. Por ejemplo, nos ha preocupado en tal sentido si la concurrencia de hombres y mujeres en los mismos

colegios electorales, a la misma hora, puede ser un factor contrario a esa participación. Pensamos que la congestión en los locales, la exigencia de que ambos cónyuges se ausenten del hogar al mismo tiempo, y el temor de las mujeres respecto de las actitudes de los hombres, quizás podrían ser obstáculo a la participación de la mujer. A juzgar por la gran participación femenina, los referidos problemas no tienen resultados discriminatorios. En 1956 el número de mujeres que se inscribieron (108,567) fue casi igual al de los hombres (109,193). En cuanto al número de mujeres que han sido candidatas para los distintos cargos electivos desde 1932 a 1956, hemos encontrado que el promedio para los 737 cargos de asambleístas municipales es de 297 por año, un 40%, que no presenta ninguna tendencia de aumento, pues en 1932 hubo 304 candidatas y en 1956 sólo 265. Para alcalde el promedio ha sido 12, con una notable trayectoria ascendente, de 1 en 1932 a 21 en las últimas dos elecciones. Las candidatas a la Cámara de Representantes han sido muy pocas: 3 en 1932, 4 en las tres elecciones siguientes y 6 en las últimas dos. Para los escaños del Senado los números son todavía más bajos—no más de 2 en todas las elecciones, excepto en la de 1956, en que hubo 6.

Resulta claro el patrón de la participación femenina en los cargos electivos—es bastante grande en los cargos más bajos y va reduciéndose gradualmente según asciende el rango, hasta que en los más altos niveles las mujeres tienen oportunidades muy reducidas. También se nota una tendencia de mayor participación.

## 2. *El derecho a la educación*

Indudablemente, la educación es un medio importantísimo para ascender en la jerarquía económico-social y lograr mayor participación en las actividades de la comunidad. Afortunadamente, las oportunidades educativas están abiertas, sin distinciones de sexo, y es altísimo el aprovechamiento que de ellas hacen las mujeres.

Hemos estudiado el número de grados académicos otorgados por la Universidad de Puerto Rico, en las distintas disciplinas, desde el año académico 1949-50. Aunque algunas carreras profesionales presentan cifras mucho más altas para un sexo en comparación con el otro, las alternativas están distribuidas equitativamente. El total es favorable a las mujeres—10,107 de 16,621—casi un 60%.

La única división universitaria que tiene requisitos de ingreso basados en distinciones de sexo es la Escuela de Medicina. Sigue la costumbre americana de fijar una cuota de mujeres en cada

clase. Actualmente esa cuota es de aproximadamente 15%, más alta que en la mayoría de las universidades americanas. Según la explicación oficial, la experiencia ha demostrado que las mujeres abandonan los estudios y los trabajos profesionales por sus obligaciones familiares, perdiéndose así los recursos invertidos en su educación.

[6] Recomendamos que se elimine en la Escuela de Medicina de la Universidad de Puerto Rico la norma de restringir el ingreso de mujeres a un 15% de cada clase. Las pérdidas de recursos causadas porque algunas mujeres abandonan los trabajos profesionales no constituyen suficiente justificación para el discrimen aludido. Viola nuestros preceptos constitucionales, tiende al desperdicio de talento y resulta injusto para muchas candidatas. La norma debe ser la de seleccionar por mérito, sin distinciones por razón de sexo. Si se tienen buenas razones para creer que un estudiante—sea hombre o mujer—no terminará sus estudios o no se dedicará de lleno a su profesión, habrá causa para proceder a eliminarlo. Cada caso debe ser estudiado según sus méritos.

### 3. *Derechos relacionados con el trabajo*

En un total de 1,356,000 personas que, según censos del Departamento del Trabajo de Puerto Rico, constituían la “población civil no institucional” en 1957, trabajaron 184,000 mujeres y no trabajaron 534,000. Las cifras en cuanto a los hombres fueron 467,000 y 169,000, respectivamente. De las mujeres el 48.4% trabajó regularmente y el 51.6% ocasionalmente, mientras que los hombres con trabajo regular representaban el 61.7% y los demás tuvieron trabajo ocasional.

#### (a) *Participación en los puestos más altos*

En general, los puestos más altos son abrumadoramente para los hombres en las empresas privadas y también en el gobierno. El Departamento de Instrucción, con una proporción de 5: 1 en favor de las mujeres, entre los maestros, tiene solamente 6 superintendentes de ese sexo en un total de 75. La misma situación existe en casi todos los campos de actividad profesional, inclusive en la política y la administración pública.

Comprendemos que tal limitación en la participación de las mujeres es principalmente el producto de fuerzas arraigadas en viejas tradiciones sociales. No obstante, ya es hora de que se intensifique el aprovechamiento del talento femenino en muchos cam-

pos profesionales donde todavía se le deja al margen, con la correspondiente pérdida para la sociedad. La situación indicada del Departamento de Instrucción permitiría gran mejoramiento.

*(b) La maternidad y los derechos del trabajo*

Recomendamos que se revise la situación de las mujeres en estado grávido para darles licencia con suficiente ayuda económica por un período razonable antes y después del parto, pues las disposiciones vigentes no dan la protección necesaria. Debe considerarse la conveniencia de establecer un seguro cooperativo, con aportaciones de las trabajadoras y los patronos, para pagar el sueldo completo durante un mes y otro después del parto. La atención médica puede ofrecerse en los hospitales públicos.

Para las trabajadoras que tienen hijos, la cuestión más difícil es la de cómo proveer cuidado e instrucción a sus niños mientras ellas trabajan. El problema no es sólo de preocupación y reducción de eficiencia en el trabajo, sino también de mala educación, desajustes y hasta potencialidades de delincuencia en los hijos. Varios países progresistas mantienen excelentes sistemas de escuelas maternales y de otros tipos. En Puerto Rico el Gobierno de la Capital ha establecido en algunos caseríos centros para cuidar niños de 2 a 5 años mientras las madres trabajan.

Recomendamos que el Gobierno y las empresas privadas, conjuntamente, desarrollen un programa intenso para proveer más cuidado e instrucción durante las horas de labor, a los hijos de las madres que trabajan. Las ganancias en términos de eficiencia productiva y bienestar social ampliamente compensarán los gastos requeridos por tales servicios. A medida que continúe el desarrollo económico, se notará cada vez más la necesidad de esta reforma. El gobierno debe dar liderato y ayudas complementarias.

*(c) La negociación colectiva*

Aunque no pudimos obtener información completa sobre el número de mujeres que pertenecen a uniones obreras, porque no se guardan estadísticas clasificadas por sexo, sí sabemos que es muy exigua la participación femenina en las asociaciones sindicales. Los líderes obreros han encontrado una inercia muy pesada que obstaculiza sus esfuerzos de unionar a las mujeres. Las causas se encuentran principalmente en las actitudes negativas de las trabajadoras y tienen profundas raíces culturales. No obstante, va aumentando poco a poco el número de mujeres unionadas.

Por supuesto, las leyes que regulan las relaciones obrero-patronales les garantizan los mismos derechos que a los hombres. Así está consignado en las Secciones 17 y 18 de la Carta de Derechos.

Recomendamos a los líderes del movimiento obrero que intensifiquen su esfuerzo por obtener la cooperación de las trabajadoras mujeres a fin de que ellas también puedan recibir los beneficios de la negociación colectiva. No procede en este sector ninguna recomendación sobre las actividades gubernamentales, ya que son imparciales en el reconocimiento y la protección de los derechos del trabajo.

#### 4. *Los derechos de la mujer casada*

La tradicional supremacía del marido en el matrimonio, como jefe de familia con patria potestad sobre la esposa y los hijos, ha sido por muchos siglos una de las principales fuentes de limitación para los derechos de las mujeres.

A pesar de que en todo el mundo se ha enaltecido la posición de la mujer, especialmente en el Siglo XX, todavía en muchos países el problema de discriminación contra la mujer casada tiene gran importancia. Así lo demuestran varias resoluciones adoptadas por la Asamblea General y el Consejo Económico-Social de las Naciones Unidas en los últimos años, entre las cuales una de 1953 recomienda a los gobiernos adoptar todas las medidas posibles para garantizar la igualdad de derechos y deberes del marido y de la mujer en asuntos relativos a la familia.

Recomendamos que se estudie la conveniencia de mejorar los derechos de las mujeres casadas con referencia a la administración de los bienes muebles por el marido en la sociedad de ganancias.

Recomendamos también que se aumenten las facilidades existentes para proveer orientación y remedios con respecto a las relaciones familiares.

#### **D. Discrimenes por motivos de nacimiento, origen o condición social**

Una parte de la Sección 1 de la Carta de Derechos prohíbe los prejuicios contra la persona humana por su nacimiento, las circunstancias de su procedencia social y el *status* que tenga en la jerarquía de las relaciones económico-sociales. Este mandato constitucional incluye dos problemas principales—el de los derechos de los hijos nacidos fuera de matrimonio y el de las condiciones generales de estratificación y movilidad social.



### 1. *Nacimiento*

La norma constitucional tiene su complemento específico en la Ley Número 17 que fue aprobada el 20 de agosto de 1952, con efecto retroactivo al 25 de junio de 1952. Ella dispone lo siguiente:

“Todos los hijos tienen respecto a sus padres y los bienes relictos por éstos, los mismos derechos que corresponden a los hijos legítimos.”

Estas disposiciones son la culminación de una nueva tendencia legislativa que desde 1940 mejoró progresivamente la condición jurídica de los hijos nacidos fuera de matrimonio.

Como el derecho de filiación se rige por las leyes vigentes en la fecha de la concepción o el nacimiento, según el caso, quedan en Puerto Rico personas nacidas antes de entrar en vigencia la referida ley de 1952 a quienes no se aplica la igualdad de derechos.

No consideramos prudente hacer ninguna recomendación de dar efecto retroactivo al principio constitucional que fue concretado por la Ley Número 17 de 1952. Tal efecto trastornaría todas las relaciones jurídicas que se han creado según el derecho vigente en las distintas épocas. Nos parece suficientemente satisfactoria la norma actual de que el nacimiento no puede ser motivo de discrimen contra los derechos o la dignidad de ninguna persona.

### 2. *Origen o condición social*

Es evidente que Puerto Rico se encuentra en un momento de auge económico. El promedio anual de ingreso de las familias obreras subió de \$431.00 en 1941 a \$1,188.00 en 1953, que equivale a un 83 % si se descuenta el alza del costo de la vida.

Se ha comprobado claramente que el ingreso de cada familia está en relación directa con el grado de instrucción de su jefe.

Mientras en 1940 un 69.7% de la población vivía en la zona rural y un 30.3% en la urbana, en 1957 las cifras correspondientes eran 49.3% y 50.7%. El movimiento físico de la gente también se mide por el hecho de que la emigración neta a los Estados Unidos ha sido de 495,811 en los años de la postguerra (1946-1957), hasta el punto de que ha contrarrestado casi totalmente el crecimiento natural de la población.

Todos estos síntomas son índice de que las oportunidades de mejoramiento cada día dependen menos del origen o *status* inicial y más de la iniciativa y capacidad de cada persona. La estratificación social va perdiendo su rigidez, y así resulta más fácil ascender en la jerarquía económico-social.

La norma contraria al discrimen por origen o condición social se viene cumpliendo con los medios más eficaces para darle validez, que son los de activar los procesos sociales para aumentar la libertad de cada ser humano. Otras pruebas más específicas que sostienen esta conclusión podrán apreciarse en el próximo capítulo, que explica la situación actual de los nuevos derechos económico-sociales.