

De la

LIBERACIÓN

al

PODER

de las

MUJERES

* La lucha del *feminismo sindical* de CCOO en los carteles del 8M

CATÁLOGO EXPOSICIÓN





EXPOSICIÓN Y CATÁLOGO

Organización y edición:

Centro 8 de Marzo de la Fundación 1º de Mayo,
Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Diseño y maquetación:

Centro 8 de Marzo,
Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO.

Imágenes:

Colección de carteles del Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo y
de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO.

Madrid. Abril de 2026.

DÉCADA DE 1970



En los últimos años del franquismo, los movimientos sociales que habían estado prohibidos hasta entonces experimentan una efervescencia singular. Esto sucedió también con el movimiento feminista, que comienza la celebración del 8 de Marzo en el año 1976, aunque hasta 1978 no se celebraría con autorización, con una manifestación por el Paseo de Rosales de Madrid.

Las relaciones entre las mujeres de **CCOO** y el movimiento feminista tenían un firme elemento de conexión a través del Movimiento Democrático de Mujeres (MDM). Las primeras Jornadas Nacionales para la Liberación de la Mujer habían tenido lugar poco antes, en diciembre de 1975. En esta reunión, aún clandestina, participaron asociaciones de mujeres de distinto tipo, desde universitarias a amas de casa (la mayoría integradas por miembros del MDM), la HOAC, así como militantes de **CCOO**, fundamentalmente de Madrid, pero también de Alicante, Cataluña, Santander, Valencia y Valladolid.

Las mujeres feministas de **CCOO** participaron en el movimiento de mujeres, pero también se propusieron trasladar a su sindicato, antes de la legalización un movimiento sociopolítico, las reivindicaciones que consideraban imprescindibles para alcanzar la igualdad de género en el mundo laboral.

En cuanto a las reivindicaciones clave en estos momentos cabe destacar:

- 1 Defensa del derecho de la mujer al trabajo.
- 2 No discriminación salarial por razones de sexo.
- 3 Participación de las mujeres en todas las instancias de la vida sindical, política, social y cultural.
- 4 Superación de trabas al libre ejercicio de su sexualidad y reproducción.
- 5 Lucha contra la división sexual del trabajo, reparto del trabajo doméstico familiar y socialización del cuidado infantil.

1970

Desde el principio, **CCOO** se sumó a las conmemoraciones y reivindicaciones del 8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Como señalaba Begoña San José en la revista *Gaceta de Derecho Social*: Comisiones Obreras ha convocado como tal actos en las ciudades más importantes y ha realizado asambleas en numerosas empresas, poniéndose a la vanguardia de la celebración y la dotación de un contenido actual de esta jornada. Ha sido un elemento importante el que en la mayoría de los sitios hemos convocado junto con los movimientos feministas.

Desde este inicio dubitativo, la celebración del 8 de Marzo se fue asentando como una reivindicación sentida como propia en **CCOO**, por lo menos por parte de la Secretaría Confederal de la Mujer. En 1979, desde este organismo se insistía en el derecho de las mujeres a trabajar. Hay que señalar que en esta época de fuerte crisis económica se temía que los avances laborales de las mujeres retrocedieran ante la presión del discurso de “salarios familiares” y empleos “para los padres de familia”. En esa línea se insiste en 1980 con el lema: Por el derecho de todas las mujeres a un puesto de trabajo, a pesar de la crisis.

En esta línea, las I Jornadas de la SCM trataron sobre los aspectos legislativos básicos que restringían el acceso al empleo femenino, concretamente el “proteccionismo y discriminación de la mujer en la legislación laboral”. Las Jornadas se celebraron los días 17 y 18 de marzo de 1979.

NO DISCRIMINACIÓN

LIBERACIÓN



DÉCADA DE 1980



MARZO
8
1.984

Día Internacional de la Mujer Trabajadora

Convoca: Federación Andaluza de las CC. OO. del campo

Asambleas de mujeres del campo Andaluz

EN PUENTE GENIL • EN SEVILLA

A las diez de la mañana
En los locales de las CC. OO.

Los años 80 se caracterizan por grandes transformaciones en la legislación española. En estos temas también se implicaron las mujeres de **CCOO**. Por ejemplo, el 30 de enero de 1981, en el contexto del debate de la Ley del Divorcio en el Pleno del Congreso, se convocaba una manifestación en Madrid por un divorcio justo, favorable a los intereses populares y que defendiera los derechos de las mujeres. Esta manifestación estaba convocada por el movimiento feminista, los sindicatos, los partidos políticos de izquierda, la coordinadora de comunidades cristianas y la federación de asociaciones de vecinos.

Este año 1981 marca también un punto de inflexión con el llamamiento expreso del Consejo Confederal de **CCOO** a la celebración del 8 de Marzo en todos los órganos del sindicato. Además, se demandaban una serie de medidas concretas dentro del Plan de solidaridad contra el paro, se insistía en la necesidad de la equiparación salarial y en los derechos de las trabajadoras del Servicio Doméstico, en el marco de las negociaciones de su regulación laboral. La resolución del Consejo de 1982 insistía en estos temas y además se adhería a la reivindicación de la legalización del aborto en el contexto del juicio en Bilbao a 11 mujeres acusadas de la práctica de abortos.

Tras años de reivindicaciones, finalmente se aprobó la Ley Orgánica 9/1985, de 5 de julio, que despenalizó el aborto inducido en tres supuestos: riesgo grave para la salud física o mental de la embarazada, violación o malformaciones. Ahora bien, esto fue después de que el Tribunal Constitucional se pronunciase a favor de su constitucionalidad, tras su impugnación por los partidos conservadores.

En la primera mitad de los años 80 las demandas de la SCM tenían como objetivo hacer de contrapeso a las patentes discriminaciones que sufrían las trabajadoras en el mercado laboral. Entre las medidas planteadas destacaba la demanda política de medidas legislativas que potenciaran la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres. Unas leyes que garantizaran la ple-

1980

na igualdad salarial, el acceso y la promoción a todas las categorías, que no se despidiera a las mujeres simplemente por ser mujeres y el control de las ofertas de trabajo, para que no fueran discriminatorias.

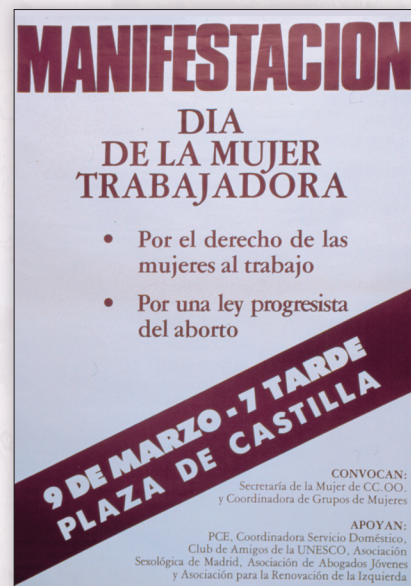
Por otra parte, a partir de 1983 se entra en una nueva etapa a nivel institucional, puesto que se crea el Instituto de la Mujer, con Carlota Bustelo al frente.

La segunda mitad de la década de los años ochenta estuvo marcada por la reivindicación del derecho al trabajo como derecho individual. Destacó la Resolución del Consejo Confederal para el 8 de Marzo de 1988 en la que se señalaba expresamente que el derecho al trabajo fuera un derecho individual incuestionable como base de la independencia económica.

En 1988 se exige ya la igualdad de oportunidades en el trabajo, para lo cual se necesitaría implantar cuotas de formación en nuevas tecnologías y profesiones masculinizadas. Respecto a la igualdad salarial, se demandaba la eliminación de retribuciones en función del sexo o por ser cabeza de familia, protección a la maternidad e incentivo de las responsabilidades familiares conjuntas. Se empieza también a hablar en esos años de la lucha contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

DERECHO AL TRABAJO

DERECHO AL ABORTO



DÉCADA DE 1990

En la década de los noventa se aprecia el trabajo recorrido y aparecen nuevos conceptos. Se sigue denunciando la discriminación, pero también se empieza a hablar de igualdad y acciones positivas en los lemas de la Confederación Sindical por el 8 de Marzo. En estos años se empieza a implementar la acción interrelacionada en los tres ámbitos que serán clave hasta la actualidad: acción sindical, movimiento feminista y feminismo institucional.

Por eso, en 1993 se organizan unas Jornadas sobre Ordenanzas Laborales, en las que se proponía la negociación colectiva como el mejor instrumento para corregir las discriminaciones por sexo. Se había constatado que la sustitución de las normas no había implicado un replanteamiento de los valores preexistentes en materia de clasificación profesional y valoración de puestos de trabajo, que era claramente favorable a los varones. Se partía de una evidencia, que en el mercado de trabajo existía una doble segregación en función del sexo. Una horizontal, en la que las mujeres se concentraban en ciertas ramas de actividad, vinculadas a las labores tradicionalmente adscritas a ellas. Y una vertical, en la que el mayor número de mujeres se daba en las categorías más bajas del conjunto de la población asalariada. Avanzando en el feminismo sindical, en 1993 también se celebraba la I Conferencia "CCOO sindicato de hombres y mujeres".

Respecto al trabajo conjunto con las instituciones, en los años 90 se implementan programas para favorecer la igualdad de oportunidades. Empezaría con el programa NOW (1990-1994), una iniciativa europea para lograr la igualdad de oportunidades de empleo para las mujeres.

A partir de la Cumbre de Beijing (1995), se introduce progresivamente la estrategia dual (combinación y complementación de la acción positiva y la transversalidad de género) y se generaliza la creación de organismos institucionales de igualdad en los distintos niveles internacionales, europeos, estatales, autonómicos y locales,

1990

especializados en poner en marcha políticas de igualdad y de prevención de la violencia de género y asistencia integral a las víctimas.

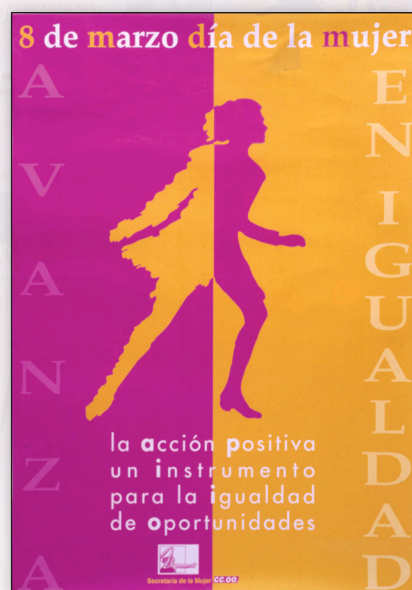
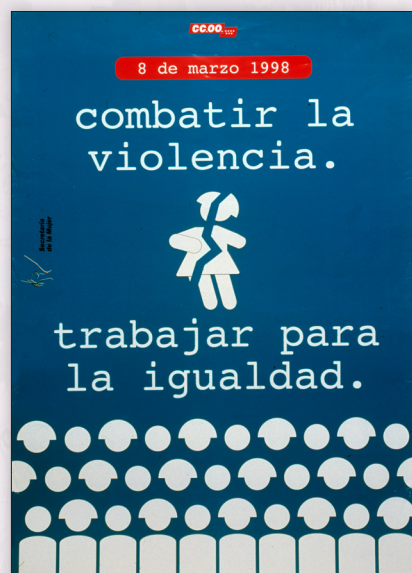
Paralelamente a las delegaciones gubernamentales, unas 30 mil activistas se reunieron en el Foro Alternativo de Organizaciones No Gubernamentales (ONG) que se desarrolló en Huairou, a 60 km de Beijing, y que contó con la presencia de la Secretaria Confederal de la Mujer de **CCOO**, así como con representantes de UGT.

En el ámbito laboral, en 1997 se postulaba ya la negociación colectiva como un marco para luchar por la igualdad real. Al año siguiente, por primera vez, en la resolución hecha pública por el Consejo Confederal se denunciaba la violencia ejercida contra las mujeres y se reivindicaba la igualdad de oportunidades, así como el necesario reparto de las responsabilidades familiares.

En ese 1998 se implementaría el I Plan de Acción contra la Violencia Doméstica, y el lema del 8 de Marzo sería: "¡No más agresiones contra las mujeres!". Al año siguiente se hacía pública una norma fundamental, la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que reconocía en su exposición de motivos que la necesidad de conciliación del trabajo y la familia había sido ya planteada, a nivel internacional y comunitario, como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.



ORGANIZACIÓN



DÉCADA DEL 2000

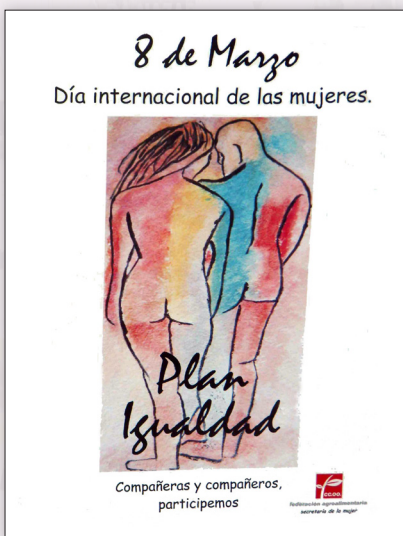
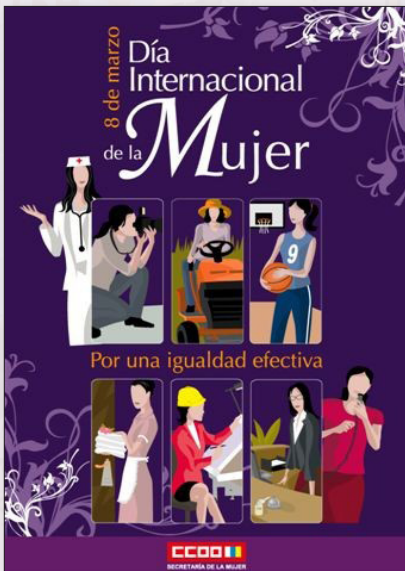
La década de los dos mil nos trajo avances y nuevas reivindicaciones. Las reformas legislativas habían ido limando las desigualdades en el marco normativo, por lo que ahora tocaba demandar la igualdad real, la corresponsabilidad y el empoderamiento de las mujeres, hasta llegar a la convocatoria del 8 de marzo de 2018. Ahora y siempre nos queremos Vivas, Libres y Unidas.

A partir del 2000, el mayor protagonismo y apoyo comunitario proviene de la Iniciativa EQUAL, inscrita también en el marco de la Estrategia Europea para el Empleo, que promovía las diferentes líneas para combatir cualquier forma de discriminación en el mercado laboral. Dentro de las organizaciones sindicales, destacaba también el proyecto Equilibrio, para fomentar la mayor presencia de mujeres en la representación de las organizaciones sindicales.

En 2006, la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) reordenaba y reagrupaba la abundante producción normativa y conceptual acumulada sobre igualdad de género.

Esta norma resultó de capital importancia en tanto que contenía actualizados los conceptos de discriminación, discriminación directa e indirecta, acoso por razón de sexo y acoso sexual como formas de discriminación, acciones positivas, y mecanismos de protección específicos contra la discriminación, como la modificación de la carga de la prueba.

En España se produce en estos años una gran avance normativo en la lucha por la igualdad real y efectiva, que marca las reivindicaciones de varios 8 de Marzo en esos años. Destacamos la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres



2000

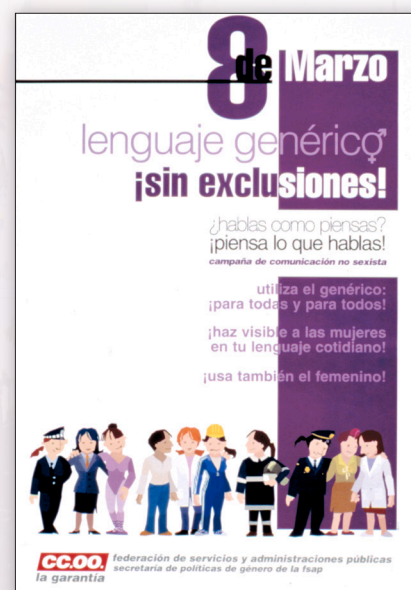
(LOIEMH). Esta última no solo constituye el marco en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sino que incide de manera particular en el ámbito laboral a través de medidas y planes de igualdad que deben ser negociados con la representación sindical.

En definitiva, a lo largo de los años 2000 se van componiendo diferentes piezas, cimientos de lo que sería el edificio normativo de un sistema de cuidados, concepto que también se comienza a utilizar en esa década. Sin embargo, no es hasta mediados de los 2010, una vez superada además la parte más dura de la crisis financiera, cuando se desarrolla una visión integral que los sitúa en el centro de un nuevo modelo social más inclusivo, integrador y sostenible.

IGUALDAD REAL

LENGUAJE INCLUSIVO

CORRESPONSABILIDAD



DÉCADA DEL 2010



La década comenzaba con un avance en derechos reproductivos. La Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. En el manifiesto conjunto elaborado por las principales centrales sindicales para el 8 de Marzo de 2010 se dedicaba un párrafo a explicitar el apoyo al proyecto de ley: Igualmente UGT y **CCOO** consideramos que la aprobación del Proyecto de Ley para la interrupción voluntaria del embarazo y salud reproductiva, supone un avance en el respeto de la autonomía de las mujeres y su derecho a decidir y confiere mayores garantías jurídicas a las mujeres y profesionales.

Ahora bien, una vez en el poder el Partido Popular, se intentó dar al traste con este avance. Sin embargo, enfrente tuvieron al movimiento feminista que, en febrero de 2014, organizó una manifestación estatal contra la reforma de la Ley, más conocida como “Tren de la Libertad”. La participación sindical en esta movilización se vio refrendada en la conmemoración del 8 de Marzo con el lema: “Con nuestros derechos no se juega”.

En el plano laboral, a partir del 2010 destacan dos proyectos de dimensión supranacional: el proyecto europeo NETWORK.GENDER: Empoderamiento, acción positiva y transversalidad de género en las organizaciones sindicales, y el proyecto ACTION EQUAL PAY: La acción sindical frente a la brecha salarial de género.

En el plano internacional tenemos que destacar en este periodo la Agenda para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), adoptada en septiembre de 2015 por la ONU. Bajo el lema “No dejar a nadie atrás”, la Agenda 2030 integra 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas dirigidas a erradicar el hambre y la pobreza, proteger el planeta, mejorar la vida de las personas en todo el mundo con empleo digno, instituciones sólidas, mejoras y garantías de acceso en salud, educación, justicia, vivienda, agua, uso de las tecnologías, energías limpias, etc.. Los distintos ODS contienen un enfoque transver-

2010

sal, que se ve reforzado por el ODS 5 dedicado a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

En el plano nacional, destaca el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Junto al desarrollo reglamentario para dar cumplimiento a este artículo se elabora, en el marco del diálogo social con el Gobierno, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Por otra parte, el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, igualmente trabajado y consensuado desde el diálogo social con el Gobierno, se dirige a establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Esta década finaliza con las grandes movilizaciones y las huelgas feministas del 8 de Marzo de 2018 y 2019.

BRECHAS

DERECHOS

#VIVASLIBRESUNIDAS



DÉCADA DEL 2020



2020

La primera mitad de esta década ha seguido articulando una normativa que tiene como objetivo la consolidación de una igualdad real, en la sociedad y en los centros de trabajo. Destacamos la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual

El manifiesto conjunto de las organizaciones sindicales mayoritarias en el 8 de Marzo de 2022 expresaba con claridad el posicionamiento de las feministas sindicalistas: UGT y **CCOO** consideramos que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, conocida coloquialmente como la Ley 'Solo sí es sí' supone una herramienta que por fin pone el consentimiento en el centro y redefine el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías en el ámbito laboral frente a las violencias machistas, al acoso sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo. Esta Ley Orgánica incluye modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de Seguridad Social, que extienden derechos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual con la finalidad de garantizar su protección, destacando la posibilidad de reducción de jornada, suspensión del contrato, nulidad del despido, movilidad, permisos, excedencias o prestación de orfandad para hijos e hijas de mujeres fallecidas víctimas de violencia sexual.

Por su parte, la Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de **CCOO** recogía este mandato y promovía, en noviembre de 2022, la creación del Observatorio de acoso sexual y por razón de sexo de **CCOO**. Por otra parte, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC) suscrito por **CCOO**, UGT, CEOE y Cepyme, recogía en su Capítulo XV 270 indicaciones precisas en torno a la violencia sexual y de género.

En estos años por fin se ha conseguido mejorar la situación laboral de las trabajadoras del hogar, gracias a la ratificación por parte de España del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo decente de las empleadas de hogar, el 9 de junio de 2022 y, finalmente el Real Decreto Ley 16/2022, de 6 de septiembre, para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar. Este último decreto ha conseguido que, por fin, este colectivo acceda al subsidio de desempleo, entre otros derechos.

Para finalizar, queremos insistir en que, tal y como lo resume el ODS 5 de la Agenda 2030 de Naciones Unidas: la igualdad de género no es solo un derecho humano, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible.

Esperamos que este recorrido por las reivindicaciones del feminismo sindical de **CCOO** en el 8 de Marzo haya servido para ilustrarlo.



PLANES DE IGUALDAD FEMINISMO ACCIÓN

