

Las mujeres trabajadoras en Túnez: retos y propuestas para la justicia laboral



**Ahmed Dhouibi y
Ofelia De Felipe Vila**
Coordinadores
del proyecto de
cooperación sindical

LAS TRABAJADORAS EN TÚNEZ ENFRENTAN DESAFÍOS PROFUNDOS QUE REVELAN TANTO LAS DESIGUALDADES HISTÓRICAS COMO PROBLEMÁTICAS DEL MUNDO LABORAL COMO SON LA PRECARIZACIÓN LABORAL Y LA EXCLUSIÓN SOCIOECONÓMICA. A pesar de los avances en derechos sociales y la creciente visibilidad de las mujeres en ciertos espacios de decisión, persisten realidades estructurales que dificultan su acceso a condiciones laborales dignas y a entornos libres de violencia. Estos desafíos, abordados en los recientes estudios¹ realizados en el marco de la cooperación sindical de Comisiones Obreras, ofrecen un panorama de las urgencias y posibilidades de transformación.

En el sector de los cuidados, donde las mujeres representan la mayoría de la fuerza de trabajo, las condiciones laborales son especialmente precarias. En los centros de asistencia social, aproximadamente el 75% de las trabajadoras enfrentan jornadas extensas y salarios insuficientes. Muchas realizan horas extras que no son remuneradas y, a menudo, trabajan sin equipamiento ade-

cuado para proteger su salud. A esta sobrecarga se suma el estrés físico y mental derivado de sus labores con lo que se crea un entorno donde la precarización se normaliza. Este sector, vital para la sociedad, sigue siendo marginado en términos de derechos laborales y de reconocimiento económico, perpetuando desigualdades estructurales. A pesar de su importancia, la discriminación y el acoso son una realidad común: el 44% de estas trabajadoras ha reportado haber sido víctima de violencia psicológica en sus lugares de trabajo.

La violencia de género sigue siendo uno de los problemas más graves que enfrentan las mujeres en Túnez tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Según los estudios realizados, un alarmante 84,7% de las tunecinas ha sufrido algún tipo de violencia a lo largo de su vida y un 57,1% la ha experimentado en los últimos doce meses. La violencia psicológica es la más prevalente, ya que afecta a casi la mitad de las encuestadas, pero la violencia verbal y sexual también son comunes. Sin embargo, las víctimas se encuentran con serios obstáculos a la hora de presentar

1 Los datos y propuestas han sido extraídos de los siguientes estudios de 2024 realizados en el marco del proyecto de cooperación Por la igualdad de las trabajadoras a través del trabajo decente, de la Fundación 1º de Mayo y la UGTT de Túnez, financiado por la AECID:

- Étude qualitative sur les conditions de travail dans les centres de soins sociaux en Tunisie.
- Étude sur la violence à l'égard des femmes dans le monde du travail en Tunisie.
- Étude comparative sur la représentativité des femmes dans l'UGTT, au gouvernement, dans les partis politiques, dans les institutions publiques et les associations.

Accesibles en su versión en francés y en castellano aquí: <https://1mayo.ccoo.es/noticia:703371>

una denuncia: más del 45% no toma ninguna acción ya sea por temor a represalias o por la falta de confianza en los mecanismos existentes. Este silencio forzado no solo perpetúa la violencia, sino que refuerza las dinámicas de poder que colocan a las mujeres en situaciones de vulnerabilidad.

Ante esta situación, el sindicalismo trata de visibilizar dichas problemáticas y plantear alter-

Por la igualdad de las trabajadoras tunecinas a través del trabajo decente, financiado por la AECID. Este proyecto no solo se propuso mejorar las condiciones laborales y combatir la violencia de género, sino también fortalecer la representación de las mujeres en los espacios de decisión sindical.

El de la representación en los espacios de decisión (político, judicial, social y sindical)



nativas. En los últimos años, la Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) ha impulsado estrategias que integran la lucha por el trabajo decente con la erradicación de la violencia de género, al tiempo que evidencia que ambas cuestiones están profundamente conectadas.

Sirva como ejemplo el proyecto en colaboración con la Fundación 1º de Mayo de CCOO,

es otro frente. Los estudios realizados en el ámbito sindical han revelado los siguientes datos: en sectores como el textil, donde representan el 60,71% de las dirigentes, las mujeres han ganado terreno; pero, en otros, como la salud, su presencia en los espacios de liderazgo sindical se reduce al 21,12%. A nivel general solo el 15,18% de las posiciones de liderazgo dentro de ↗

La violencia de género sigue siendo uno de los problemas más graves que enfrentan las mujeres en Túnez tanto dentro como fuera del ámbito laboral

- la UGTT están ocupadas por mujeres, lo que refleja barreras culturales y estructurales que aún limitan su participación. No obstante, ejemplos como el de Hedia Arfaoui, secretaria ejecutiva en la UGTT de Relaciones Internacionales y Árabes, recientemente nombrada en el Consejo de Administración de la OIT, muestran que el liderazgo femenino es posible cuando se generan las condiciones adecuadas.

El compromiso del sindicalismo con la igualdad y la cooperación sindical

La lucha por la igualdad de género y el trabajo decente en Túnez es una tarea que trasciende fronteras. Los estudios realizados y las acciones sindicales implementadas son un recordatorio de que el cambio es posible cuando las trabajadoras, los sindicatos y las instituciones públicas se unen en un esfuerzo común. En un contexto global marcado por profundas desigualdades, el sindicalismo sigue siendo una herramienta esencial para construir un futuro más justo e inclusivo.

La Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT) ha mostrado su compromiso con la lucha por la igualdad y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras en el proyecto de cooperación con la Fundación 1º de Mayo de CCOO, *Por la igualdad de las trabajadoras tunecinas a través del trabajo decente*. Este proyecto, se estructuró en tres ejes que vinculan la promoción del trabajo decente con la igualdad de género y la lucha contra la violencia laboral.

En el sector de cuidados, la UGTT implementó un programa de alfabetización en derechos laborales. Esta iniciativa capacitó a trabajadoras sobre aspectos clave como la protección social, la prevención de riesgos laborales y la conciliación, al tiempo que las empoderaba para reclamar sus derechos y transformar sus condiciones laborales.

El proyecto también abordó la violencia de género en el ámbito laboral. La UGTT y la F1M trabajaron en la elaboración de diagnósticos y campañas de sensibiliza-

ción para visibilizar este problema en foros nacionales e internacionales. Además, demandaron conjuntamente la ratificación de convenios internacionales como el 190 de la OIT, que establece marcos específicos para combatir la violencia y el acoso en el trabajo.

Otro de los logros fue la creación y aprobación de un plan de acción para fortalecer el liderazgo femenino dentro de las estructuras sindicales de la UGTT. Este esfuerzo permitió no solo identificar las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de decisión, sino también fomentar liderazgos colectivos que aboguen por una mayor representación en espacios estratégicos.

Las propuestas sindicales para enfrentar estas problemáticas se enmarcan en un enfoque integral que busca no solo atender las necesidades inmediatas, sino también transformar las estructuras que perpetúan la desigualdad. Desde la creación de programas de mentoría para líderes emergentes hasta la implementación de protocolos claros para gestionar casos de violencia en el trabajo, las propuestas que se plantean en los estudios ofrecen una hoja de ruta para avanzar hacia la justicia laboral. También se destaca la necesidad de construir alianzas estratégicas con instituciones públicas y privadas, como agencias de empleo y centros de formación laboral, para promover el acceso al trabajo decente.

La cooperación internacional ha posibilitado todo este proceso. El proyecto desarrollado por la Fundación 1º de Mayo, en colaboración con la UGTT, ha permitido no solo visibilizar las luchas de las mujeres trabajadoras, sino también fortalecer las capacidades locales para abordar estas problemáticas. La sostenibilidad de estos avances requiere de un compromiso continuo por parte de las entidades implicadas (UGTT, F1M y la AECID) y de un enfoque que respete las realidades locales. Es por ello por lo que la cooperación sindical sigue apostando por ser una cooperación decolonial: una perspectiva que prioriza los procesos liderados por las propias organizaciones locales y rechaza las imposiciones externas. 