

FEMINISMO EN LA COOPERACIÓN SINDICAL: UNA EXPERIENCIA DESDE TÚNEZ

Un proyecto del Instituto Paz y Solidaridad y de la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT) ha impulsado el liderazgo sindical femenino y la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras del sector de cuidados

OFELIA DE FELIPE

En un mundo marcado por la profundización de las desigualdades, económicas, sociales, laborales y de género, las intervenciones de cooperación internacional deben tratar de desarticular las estructuras que garantizan la reiteración de estas injusticias. “Por la igualdad de las trabajadoras tunecinas a través del trabajo decente”, realizado entre 2021 y 2024 por el Instituto Paz y Solidaridad de la Fundación 1º de Mayo de CC.OO y la Unión General de Trabajadores de Túnez (UGTT), es un caso de cooperación sindical basado en propuestas teóricas feministas, decoloniales y críticas al desarrollo.

Después de trece años de la revolución tunecina, el país se ha sumido en una profunda crisis política, social y económica que ha impactado de manera desproporcionada en sus capas más vulnerables. Las trabajadoras de cuidados, mayoría invisible en el mercado laboral, viven en condiciones precarias: precariedad laboral, salarios miserables, relaciones laborales informales y un nivel elevado de violencia de género en su lugar de trabajo. Con base en esta problemática, el proyecto se articuló en torno a tres ejes interconectados entre sí: la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras, la lucha contra la violencia de género en el mundo del trabajo y el impulso del liderazgo femenino en el espacio público.

Para ello se llevaron a cabo diversas acciones. En cuanto a la mejora de las condiciones laborales en el sector de cuidados, se investigaron las condiciones de trabajo de cientos de trabajadoras y trabajadores, implementando un programa de alfabetización en derechos laborales con una destacada participación femenina. Además, las campañas por la ratificación del Convenio 189

de la OIT¹ permitieron visibilizar la importancia de formalizar el empleo y dignificar el trabajo de las cuidadoras. En el ámbito de la lucha contra la violencia de género en el sector de cuidados, tomando como referencia los centros de servicios sociales gestionados por la Unión Tunecina de Solidaridad Social (UTSS), se realizó un estudio que reveló que el 84,7 % de las mujeres han sido víctimas de violencia al menos una vez, mientras que el 70,4 % no denuncian por falta de mecanismos efectivos. Las campañas de sensibilización y los intercambios internacionales entre el sindicato CCOO y la UGTT de Túnez fortalecieron las estrategias colectivas contra este problema, reivindicando la ratificación del Convenio 190 de la OIT². En el ámbito del fortalecimiento del liderazgo femenino, las actividades formativas incluyeron derechos laborales, liderazgo y negociación, y resultaron en un plan de acción estratégico aprobado para incrementar la representación de las mujeres en las estructuras sindicales.

1 Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011 y ratificado por España en 2023. El Convenio 189 ofrece protección a trabajadoras y trabajadores domésticos, establece los derechos y principios básicos, y exige a los Estados tomar una serie de medidas con el fin de lograr que el trabajo decente sea efectivo.

2 Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). Tratado adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo el 10 de junio de 2019, y ratificado por España en 2022. El Convenio protege a las personas trabajadoras y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, despedidas, voluntarias, en busca de empleo y postulantes, frente a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.



Representantes de la UGTT durante el Encuentro Afromediterráneo organizado en Barcelona./ Tania Castro

Cooperación sindical: un diálogo horizontal con enfoque feminista y decolonial

La cooperación sindical internacional, por su propia naturaleza, rechaza las jerarquías implícitas en muchas formas de cooperación Norte-Sur. Desde un enfoque decolonial, el trabajo y relaciones entre sindicatos se basan en el respeto mutuo y la horizontalidad, reconociendo el rol protagónico del sindicato en su espacio local, y de acuerdo con ello, en apoyar la agenda del sindicato local, no imponiendo prioridades externas o ajenas al mismo. En ese sentido, se apoyaron las prioridades determinadas por la UGTT.

No se ha tratado durante el proyecto tampoco de “transferir” conocimientos desde los países financiadores hacia los socios locales, sino de construir conjuntamente estrategias que respondan a las realidades de cada contexto y aprovechen las prioridades ya identificadas, y las capacidades ya existentes. En ese mismo sentido, la cooperación sindical apuesta por procesos de transformación profunda, que requieren de intervenciones a medio o largo plazo, para alcanzar ese cambio esperado, en sociedades, en personas, y en estructuras de poder.

El enfoque decolonial también estuvo presente en el protagonismo de las trabajadoras tunecinas y de sus representantes sindicales. Las actividades no trataron de “imponer” modelos de trabajo decente definidos externamente, sino que partieron de la identificación de necesidades específicas del sector de cuidados en Túnez, marcando una agenda construida desde abajo. Esto incluyó, por ejemplo, la identificación de barreras en la representación sindical femenina.

Por otro lado, la cooperación sindical reconoce las intersecciones³ de las opresiones estructurales. Las trabajadoras tunecinas enfrentan no solo desigualdades de género, sino también precarización laboral, exclusión socioeconómica y, en muchos casos, las consecuencias de un sistema económico global profundamente desigual. El proyecto enfrentó estas dinámicas mediante una estrategia que vinculaba el trabajo decente con la lucha contra la violencia de género, mostrando que ambos problemas son inseparables.

Este proyecto partió del reconocimiento de que las trabajadoras de sectores feminizados como los cuidados enfrentan condiciones laborales precarias, no solo debido a las dinámicas de mercado, sino también a estructuras patriarcales que desvalorizan el trabajo asociado a lo femenino. El feminismo sindical se concreta en la idea de que los derechos laborales son derechos humanos, una visión que este proyecto promovió mediante actividades formativas, campañas de incidencia y la creación de espacios de liderazgo para las mujeres. La formación en derechos laborales no solo empoderó a las trabajadoras para exigir mejoras concretas en sus condiciones, sino que también cuestionó las narrativas culturales que han normalizado la explotación laboral de las mujeres. »

3 “Discriminación interseccional: se refiere a una situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que son inseparables y dan lugar a tipos particulares de discriminación²⁶. La discriminación interseccional por razones de raza, etnia y género se produce cuando las mujeres de un determinado origen racial o étnico se enfrentan al mismo tiempo a factores de discriminación por cuestiones de racismo y sexismo”, Informe La interseccionalidad de la discriminación por razones de raza, etnia y género, María Frías, 2022.



Aida Mehrez,
responsable del
Comité de Mujeres
de la UGTT/
Tania Castro

Por ejemplo, el diagnóstico sobre violencia de género en el trabajo reveló que la mayoría de las trabajadoras víctimas de violencia no denuncian por falta de mecanismos efectivos.

Esta iniciativa de cooperación sindical ha centrado su enfoque en la acción colectiva y en la transformación estructural. Como toda iniciativa de cooperación sindical, no se limita a proporcionar asistencia técnica o recursos, sino que busca fortalecer las capacidades organizativas y de incidencia de los sindicatos locales.

Desafíos y perspectivas a futuro

Con todo, el contexto político y económico de Túnez continua presenta grandes desafíos. La falta de diálogo con los ministerios clave y tensiones internas del país han supuesto grandes barreras durante la iniciativa, que limitaron el alcance de algunas actividades, especialmente aquellas que requerían un diálogo más estrecho con los ministerios.

No obstante, dieron lugar a una conclusión adicional, ya que recalcan la necesidad de subrayar el diálogo de una manera u otra, centrándolo en las instituciones que son más accesibles por naturaleza, es decir, agencias de empleo y centros de formación profesional que puedan ser facilitadoras en la protección y promoción del trabajo decente y los derechos laborales.

Otro desafío identificado fue la falta de mecanismos institucionalizados para enfrentar la violencia de género en el trabajo. Para enfrentarlo, la creación de herramientas y canales adecuados para mujeres víctimas de violencia se apunta como un paso transfor-

mador para institucionalizar la lucha contra la violencia en el mundo del trabajo.

Este proyecto demostró que la cooperación sindical, desde un enfoque feminista y decolonial, tiene un enorme potencial para transformar las realidades laborales y sociales de las mujeres trabajadoras. En Túnez, hay pistas y oportunidades de trabajo. Ahora, el desafío es consolidar los logros y avanzar hacia nuevas estrategias que garanticen que las trabajadoras, especialmente en sectores feminizados, tengan no solo voz, sino poder. Porque la justicia social no es un lujo ni una utopía: es una necesidad urgente y alcanzable mediante la cooperación, la solidaridad y la lucha colectiva. 

El proyecto demostró que la cooperación sindical, desde un enfoque feminista y decolonial, tiene un enorme potencial para transformar las realidades laborales y sociales de las mujeres trabajadoras