

**Política Feminista
2026-2030
Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT**

Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Avenida de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 915 897 143
Correo electrónico: iscod@iscod.org
Web: www.iscod.org

La Fundación Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo es una organización comprometida con la creación de un mundo más justo y equitativo. Desde su nacimiento en 1990, lucha por el trabajo digno, la defensa de los derechos laborales y las libertades sindicales, y la construcción de una ciudadanía activa, consciente y crítica. Para ello, lleva a cabo acciones de cooperación para el desarrollo y de educación para la transformación social.

Nuestra visión es la de un futuro donde prevalezcan los derechos y libertades de todas las personas, en un entorno sin discriminación y con un planeta que sostenga un medio ambiente saludable y diverso. Apostamos por un desarrollo sostenible e inclusivo que promueva el progreso económico, social, cultural, político y democrático.

Nuestros principios se alinean con la filosofía y valores de la UGT, y estamos dedicados a la solidaridad internacional y la educación para el desarrollo y la ciudadanía global. Tras más de tres décadas de trabajo y logros, seguimos promoviendo una transición justa hacia modelos económicos y productivos sostenibles, combatiendo la discriminación y fomentando la igualdad de género.

Con el apoyo incondicional de nuestros afiliados y la solidaridad de la UGT, continuamos nuestra misión de contribuir a la creación de sociedades críticas, empoderadas y transformadoras.

Coordinación: Luz Martínez Ten, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Diseño metodológico y autoría: Luz Martínez Ten, Ana Belén Gil Merino, Laura Muñoz Ibáñez, Belén Guirao Segrelles, Verónica Castañeda Blandón, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Edición: Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Corrección de estilo: Verónica Castañeda Blandón

Fecha de aprobación: 10 de abril de 2026.

Maquetación: (ABCDEFGF)

Portada: (NOMBRE DE LA FOTOGRAFÍA, AUTORÍA, EN CASO DE QUE INCLUYA UNA IMAGEN)

Versión electrónica:

Disponible en: www.iscod.org

Acrónimos

AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo
C100	Convenio núm. 100 de la OIT sobre igualdad de remuneración
C111	Convenio núm. 111 de la OIT sobre discriminación
C156	Convenio núm. 156 de la OIT sobre trabajadores/as con responsabilidades familiares
C183	Convenio núm. 183 de la OIT sobre protección de la maternidad
C189	Convenio núm. 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos
C190	Convenio núm. 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo
CCAA	Comunidades Autónomas
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer
CSA	Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas
CSI	Confederación Sindical Internacional
DDHH	Derechos Humanos
DESC	Derechos Económicos, Sociales y Culturales
EpTS	Educación para la Transformación Social y la Ciudadanía Global
ESS	Economía Social y Solidaria
LGTBI	Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales e Intersexuales
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible

OIT	Organización Internacional del Trabajo
R206	Recomendación núm. 206 de la OIT (medidas para la eliminación de la violencia y el acoso en el trabajo)
RSCD	Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (de la CSI).
UE	Unión Europea
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Índice de contenidos

Acrónimos	3
Introducción	6
Marco político y contexto global	10
Un mundo interconectado, desigual y en disputa	10
Trabajo, desigualdad y agenda feminista en la economía global	11
Sindicalismo feminista y cooperación internacional	14
La transversalidad como principio político y organizativo	14
Cooperación sindical internacional y solidaridad feminista	15
Pilares de la política feminista	17
Derechos de las mujeres en el trabajo, derechos humanos y democracia	17
Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales	18
Espacios propios de las mujeres, formación y construcción de liderazgo	19
Violencias machistas, autonomía y mundo del trabajo	19
Interseccionalidad, justicia global y sujetos diversos	20
Derechos económicos, sociales y culturales con enfoque de género	21
Servicios públicos, bienes comunes y agenda de igualdad	22
La centralidad de la vida y la organización social de los cuidados	24
Compromisos institucionales y ámbitos de aplicación	24
Cooperación sindical al desarrollo	24
Educación para la Transformación Social (EpTS)	24
Incidencia política y trabajo en red	25
Herramientas para la transformación	26
Formación feminista sindical	26
Producción de conocimiento y disputa cultural	26
Alianzas y sujeto colectivo	26
Marco normativo y alineamientos estratégicos	28
Marco internacional de derechos humanos y feminismo	28
Normativa laboral internacional (núcleo sindical feminista)	28
Normativa europea relevante	28
Marco estatal español	29
Marco sindical internacional y de cooperación sindical	29

Introducción

Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT nació en 1990 como organización de cooperación sindical al desarrollo, comprometida con un futuro en el que todas las personas ejerzan plenamente sus derechos y libertades, sin discriminación, y en un planeta con ecosistemas sanos y modelos de desarrollo sostenibles e inclusivos, y con un planeta que sostenga un medio ambiente saludable y diverso. Esta visión, que integra el progreso económico, social, cultural, político y democrático, guía nuestra acción cotidiana.

El sindicalismo de clase ha incorporado históricamente las demandas de igualdad como parte de la lucha por la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora. En este marco, la acción de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) ha contribuido a situar la igualdad entre mujeres y hombres como un eje central de la negociación colectiva, la acción sindical y la construcción democrática. Esto es el fruto de una evolución interna impulsada por la organización de las propias trabajadoras. En este proceso, el sindicalismo feminista feminismo sindical deja de ser un ámbito específico para convertirse en una dimensión estructural del sindicalismo de clase.

La incorporación de la igualdad de género en el sindicalismo no ha sido un proceso externo ni ajeno a la lucha de clase, sino una evolución interna impulsada por la propia organización de las trabajadoras. En el caso de UGT, este proceso ha permitido integrar progresivamente la agenda feminista en la negociación colectiva, la acción sindical y la defensa de derechos, situando la igualdad como un elemento constitutivo del sindicalismo de clase. Esta evolución explica que hoy el feminismo sindical no se conciba como un ámbito específico, sino como una dimensión estructural de la acción sindical.

En Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT, como instrumento de solidaridad de UGT, nos reconocemos en una tradición democrática, sindical, internacionalista y feminista orientada a la lucha por el trabajo decente, la defensa de los derechos laborales y las libertades sindicales, y la construcción de una ciudadanía activa, consciente y crítica. Desde esta posición, entendemos los derechos de las mujeres como centrales de nuestra acción como parte de nuestra forma de entender el sindicalismo feminista, y como forma de fortalecer la capacidad de representación colectiva y mejorar la calidad democrática de la sociedad.

Desde sus inicios, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT ha trabajado contra la división sexual del trabajo, la brecha salarial y la discriminación por sexo o género en el empleo. el enfoque de género se ha integrado de forma transversal y orgánica, también en

diálogo con nuestras socias sindicales y sociales en los países donde cooperamos. Este enfoque vivo ha generado conocimiento aplicado (cuidados, trabajo decente desde la experiencia de las mujeres, liderazgo de mujeres, perspectivas feministas y ecofeministas) y se ha proyectado en EpTS, incidencia, trabajo en red y comunicación con mirada feminista.

La Política Feminista de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT es, en un nuevo ciclo estratégico de la organización, un marco de referencia y un instrumento transversal que refuerce sus líneas de acción, en coherencia plena con su arquitectura. Tres líneas estratégicas (trabajo decente y justicia social; derechos humanos e igualdad de género; triple transición justa y sostenibilidad de la vida), tres instrumentos (cooperación sindical al desarrollo, EpTS, incidencia y alianzas) y un eje transversal de fortalecimiento organizativo. Esta política adopta el feminismo no como un adorno “transversal”, sino como criterio de decisión sobre con quién trabajamos, qué priorizamos y cómo medimos resultados.

En términos programáticos, la Política Feminista integra el enfoque feminista en las líneas estratégicas, los instrumentos de acción y las prácticas organizativas, asegurando coherencia entre nuestros principios políticos y la intervención en los distintos contextos. Operativamente, se articula con la Agenda de Trabajo Decente de la OIT (igualdad salarial, no discriminación, erradicación de la violencia y el acoso) y con los principios de la RSCD/CSI (eficacia del desarrollo sindical, paridad), que informan nuestras decisiones de programación, seguimiento e incidencia.

En lo concreto, la política se conecta de forma específica con la línea estratégica de acción sindical internacional feminista y basada en derechos humanos, así como en la transversalización del enfoque de género en el conjunto de las intervenciones.

En su articulación externa, la Política Feminista se enmarca en el derecho internacional de los derechos humanos, las normas internacionales del trabajo, el derecho europeo y la legislación española y estrategias en materia de cooperación feminista, vigentes para 2026–2030. Este anclaje confiere legitimidad y coherencia y facilita la rendición de cuentas ante financiadores y aliadas, en línea con el PE. De este modo, el planteamiento es coherente con las obligaciones previamente asumidas por los Estados, dotándose de legitimidad y alineación con estándares internacionales y europeos vigentes para el período 2026-2030.

De esta forma, cumple una función orientadora estratégica. Identifica las prioridades que deben guiar las intervenciones de nuestra organización:

- La igualdad sustantiva.
- La libertad sindical.
- La negociación colectiva.
- La erradicación de la violencia, la discriminación y el acoso en el mundo del trabajo.
- La formalización de sectores feminizados.
- La reducción de brechas estructurales.

No se trata únicamente de principios, sino de una delimitación clara sobre qué objetivos y qué compromisos son exigibles y cuáles deben asumirse como estratégicos en la programación, asegurando que cada acción responda a compromisos jurídicos concretos. Estos enfoques se alinean, además, con los estándares internacionales impulsados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente en materia de igualdad salarial, no discriminación y eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (Convenios 100, 111 y 190).

Esta Política Feminista se alinea con el Plan Director de la Cooperación Española vigente y con la Estrategia de Cooperación Feminista de la AECID, reforzando nuestra contribución a la igualdad de género y al trabajo decente en las regiones prioritarias. Asimismo, se sitúa en el marco de la Ley 1/2023, que reconoce la cooperación como política pública de Estado y el papel de los actores sociales en su implementación, como actor legítimo de la cooperación sindical al desarrollo.

Asimismo, se conecta con las prioridades del sindicalismo internacional articulado en torno a la Confederación Sindical Internacional (CSI), que sitúa la igualdad de género como un eje estratégico de la acción sindical global. La igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como parte central de esta política, junto con la eliminación de las desigualdades dentro de los países y entre estos trasciende su consideración como enfoque transversal para consolidarse como una orientación política estructural de la acción sindical internacional.

Desde nuestro punto de vista, el internacionalismo desde el que articulamos la acción sindical de la Fundación ha reforzado un enfoque de sindicalismo feminista, que incorpora y asume el feminismo como principio organizativo, estratégico y político. Es decir, se convierte en pilar del proyecto sindical y se configura para que el sindicalismo sea feminista en su forma de organizar, decidir, negociar y liderar.

Finalmente, la Política Feminista se vincula al Eje Transversal de Fortalecimiento Organizativo, impulsando cambios internos relacionados con la promoción de la

POLÍTICA FEMINISTA 2026-2030

igualdad, la formación del equipo y gestión del conocimiento, mecanismos de coordinación y comunicación, y políticas de cuidados (incluida la prevención de riesgos psicosociales y la cultura de la desconexión), de modo que el sindicalismo organiza, decide, negocia y lidera de manera feminista.

Marco político y contexto global

Un mundo interconectado, desigual y en disputa

El momento actual se caracteriza por una intensificación de las interdependencias globales y por una acumulación de crisis que repercuten directamente sobre la vida cotidiana de millones de personas trabajadoras. La reorganización de las cadenas globales de producción, la expansión de la subcontratación, la digitalización desigual, las migraciones laborales, los conflictos armados, la crisis climática, el aumento del endeudamiento, las políticas de ajuste y la erosión de los servicios públicos configuran un escenario de alta vulnerabilidad social. En ese escenario, las desigualdades de género se manifiestan con especial crudeza.

En todo el mundo, las mujeres siguen percibiendo en promedio un salario 20% inferior que los hombres, y asumen alrededor del 76% de los cuidados no remunerados. Esta carga limita su acceso al empleo, a la protección social y a la participación en igualdad de condiciones en la vida económica y política (Organización Internacional del Trabajo, 2023; ONU Mujeres, 2022). Esta distribución desigual del trabajo y de los recursos se reproduce también en el ámbito de la representación laboral, donde solo una minoría de los convenios colectivos incorpora cláusulas específicas de igualdad de género o medidas frente al acoso en el trabajo (CSI, 2021).

Las mujeres sostienen una parte decisiva del trabajo necesario para la reproducción social y soportan una proporción desmesurada del coste humano de las crisis. La sobrecarga de cuidados, la mayor exposición a la precariedad, la segregación ocupacional, la menor presencia en los espacios de poder económico y político, la persistencia de brechas salariales, la concentración en sectores infravalorados y la continuidad de múltiples formas de violencia revelan que la desigualdad de género mantiene un carácter estructural.

La desigualdad de género es estructural y atraviesa múltiples dimensiones, que incluyen la sobrecarga de cuidados, la precariedad laboral, la segregación ocupacional, brechas salariales, la concentración en sectores feminizados de baja protección y múltiples violencias en el mundo del trabajo y fuera de este. Esta situación se agrava en contextos marcados por la reducción de espacios cívicos, la violencia antisindical y el auge de fuerzas autoritarias que cuestionan derechos, atacan a organizaciones sindicales y feministas y erosionan principios democráticos. El Plan Estratégico de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT identifica estos fenómenos como elementos centrales del contexto que enmarca nuestra acción.

Esta realidad se desarrolla además en un contexto de reacción organizada contra los avances en igualdad. En distintos países y regiones crecen discursos y fuerzas que cuestionan los derechos de las mujeres, debilitan las políticas públicas de igualdad, hostigan a las organizaciones feministas y sindicales, erosionan libertades democráticas y promueven una cultura política autoritaria, antiglobalista y excluyente. La defensa de la igualdad se entrelaza así con la defensa de la democracia, de los derechos humanos y de la libertad sindical.

Desde esta perspectiva, la defensa de la igualdad se entrelaza con la defensa de la democracia, de los derechos humanos y de la libertad sindical. La mirada feminista permite entender este tiempo histórico con mayor profundidad ya que analiza la distribución desigual del poder, la riqueza, el tiempo y el reconocimiento; visibiliza la relación entre modelos económicos globales y condiciones de vida de las mujeres; y revela la articulación entre patriarcado, capitalismo, colonialidad, racismo y autoritarismo. Esta mirada proporciona una orientación política que vincula igualdad, redistribución, participación y justicia global, en plena coherencia con el enfoque de derechos del PE.

Trabajo, desigualdad y agenda feminista en la economía global

La perspectiva del sindicalismo feminista nos sirve para ampliar y profundizar la comprensión más allá del empleo formal. Incluye el empleo asalariado, el trabajo doméstico y de cuidados, el trabajo informal, el trabajo comunitario y las múltiples formas en que las personas sostienen la vida y la reproducción social. Esta mirada es la que nos permite identificar con mayor precisión las desigualdades de género en el mundo del trabajo y comprender cómo se reproducen en un orden mundial interconectado e interdependiente.

A escala global, estas desigualdades se expresan de manera estructural tanto en el acceso al empleo como en la distribución de los ingresos, donde la tasa de participación laboral femenina se sitúa en torno al 48,7%, frente al 73% de los hombres. Este dato refleja una brecha persistente en el acceso al trabajo remunerado (OIT, 2023). Esta menor participación se traduce también en una desigual distribución de los ingresos ya que, en conjunto, las mujeres perciben aproximadamente 52 céntimos por cada dólar de ingresos laborales que reciben los hombres en todo el mundo. Estas brechas no se explican solo por discriminación salarial, sino por menor presencia en el empleo, trayectorias interrumpidas y concentración en sectores precarios.

Uno de los principales factores que explican esta situación es la desigual distribución del trabajo de cuidados. Alrededor de 708 millones de mujeres en el mundo no participan en el mercado laboral debido a responsabilidades de cuidados no remunerados, frente a solo 40 millones de hombres. Esta organización desigual del tiempo limita sus oportunidades de empleo, formación, participación sindical y acceso a derechos.

Además, las cadenas globales de producción reproducen y amplifican la división sexual del trabajo. Las mujeres se concentran en sectores intensivos en mano de obra y bajos salarios (textil, maquila, agroexportación, trabajo doméstico, hostelería, limpieza, atención sociosanitaria, plataformas digitales), caracterizados por informalidad, externalización y baja capacidad de negociación colectiva.

Las cadenas globales de producción y suministro han reforzado, en muchos casos, esta división sexual del trabajo. Las mujeres se concentran en sectores intensivos en mano de obra, de bajos salarios y escasa protección social, donde predominan la informalidad, la externalización y la debilidad de los mecanismos de regulación. Sectores como la industria textil, las maquilas, la agroexportación, el trabajo doméstico remunerado, la hostelería, la limpieza, la atención sociosanitaria o la economía de plataformas presentan patrones persistentes de feminización, precariedad laboral y limitada capacidad de negociación.

Estas desigualdades se intensifican cuando confluyen con otros ejes de discriminación vinculados a clase social, origen étnico-racial, ruralidad, migración, edad, discapacidad o situación administrativa. En estos casos, muchas trabajadoras quedan situadas en los segmentos más vulnerables de las cadenas globales de valor, con escasa protección jurídica, baja representación sindical y limitada capacidad de incidencia. La economía global se sostiene, en gran medida, sobre este trabajo invisibilizado y precarizado, trasladando sobre estas mujeres una parte desproporcionada de los costes sociales de la reproducción.

El feminismo sindical introduce aquí una agenda de transformación profunda que incluye avanzar hacia la igualdad retributiva, la valoración real de los sectores feminizados, la garantía de derechos laborales efectivos, la libertad sindical, el fortalecimiento de la negociación colectiva con perspectiva de género, la salud laboral, la eliminación de violencias y acosos, la regulación de los tiempos de trabajo, la ampliación de la protección social y el reconocimiento del trabajo de cuidados como un pilar central de la economía.

Esta agenda no solo responde a una demanda de justicia para las mujeres, sino que tiene efectos estructurales sobre el conjunto del mundo del trabajo. La reducción de las desigualdades de género mejora la calidad del empleo, fortalece los sistemas de protección social, incrementa la capacidad de representación sindical y contribuye a una mayor democracia económica.

En Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT afirmamos que la lucha por la igualdad en el trabajo no es un ámbito sectorial, sino una condición necesaria para avanzar hacia sociedades más justas, sostenibles y democráticas. Tal y como recoge nuestro Plan Estratégico 2026-2030, la igualdad es un eje esencial para construir poder sindical transformador y un fundamento para una globalización justa.

Sindicalismo feminista y cooperación internacional

El sindicalismo feminista desempeña un papel fundamental para transformar esta realidad. La negociación colectiva, el diálogo social y la acción sindical son herramientas imprescindibles para avanzar en derechos, garantizar condiciones laborales dignas y eliminar las desigualdades estructurales que todavía persisten.

En un contexto en el que surgen discursos que cuestionan los avances en igualdad y pretenden retroceder en derechos conquistados, es más necesario que nunca defender el feminismo como una herramienta de justicia social y democracia. Ningún derecho está garantizado para siempre y la igualdad requiere una defensa constante.

UGT (2026)¹

El escenario que se plantea no solo es complejo, sino que requiere respuestas innovadoras y que partan de propuestas de transformación real. Frente a este contexto de desigualdad estructural, precarización del trabajo y ofensiva contra los derechos en su conjunto y, en particular, los de las mujeres, en Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT reafirmamos nuestro compromiso con una acción sindical internacional que sitúe la igualdad de género en el centro de la transformación social, en plena coherencia con el Plan Estratégico 2026-2030, sus líneas estratégicas e instrumentos.

La transversalidad como principio político y organizativo

Asumimos la transversalidad de la igualdad como núcleo de este marco de actuación y manifestamos la decisión de incorporarla en el conjunto de las lecturas, prioridades, decisiones, metodologías, alianzas, contenidos, procesos de formación, sistemas de participación y prácticas institucionales. Esta transversalidad es operativa en la medida que orienta con quién trabajamos, qué priorizamos y cómo medimos (indicadores y sistemas de seguimiento del PE).

Nos definimos desde el sindicalismo y asumimos el feminismo como principio organizativo, estratégico y político para impulsar una transformación profunda del mundo del trabajo y de nuestras sociedades. Esta mirada integral abarca el análisis de contexto; definición de prioridades; lectura feminista del trabajo decente; comprensión de violencias y desigualdades; identificación de impactos diferenciados; elaboración de propuestas; acompañamiento a organizaciones; formación de cuadros; producción de conocimiento y evaluación de procesos.

¹ Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. (2026, marzo 8). *8M: El sindicalismo feminista, clave para avanzar hacia la igualdad real*. <https://www.ugt.es/8m-el-sindicalismo-feminista-clave-para-avanzar-hacia-la-igualdad-real>

Para sostener todo lo anterior, como organización nos dotamos de herramientas, saberes, recursos, voluntad política transformadora que dote de legitimidad a nuestra acción. Así, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT asume esta doble dimensión desde un marco institucional que actúe desde la igualdad en su conjunto, y la necesidad de espacios y procesos específicamente orientados al fortalecimiento de las mujeres, en línea con el **Eje Transversal de Fortalecimiento Organizativo** del PE.

De esta manera, el feminismo sindical se configura como una agenda propia en un nuevo marco estratégico, incorporando la experiencia histórica de las trabajadoras, identificando las barreras específicas que enfrentan y formulando propuestas orientadas a corregir las desigualdades estructurales y sus causas.

“No cabe hablar de acción sindical sin entender la igualdad como derecho transversal»

Isabel Araque Secretaria General, UGT Servicios Públicos

Es esta la piedra angular desde la que impulsaremos una acción sindical internacional feminista y basada en derechos humanos para erradicar la violencia, la exclusión y la discriminación contra las mujeres en el trabajo; garantizar la igualdad sustantiva y la corresponsabilidad en los cuidados; fortalecer el liderazgo de las mujeres en el sindicalismo; y construir sociedades críticas, empoderadas y solidarias que orienten las transiciones (ecológica, digital y socioeconómica) hacia modelos sostenibles, democráticos y respetuosos de los derechos humanos, laborales, sindicales y medioambientales, tal y como plantea el PE.

Cooperación sindical internacional y solidaridad feminista

La cooperación sindical internacional constituye un espacio estratégico para abordar estas desigualdades desde una lógica de solidaridad, reciprocidad, aprendizaje mutuo y defensa común de derechos. En Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT entendemos la cooperación como práctica política de construcción de capacidades colectivas, fortalecimiento organizativo, formación, intercambio, articulación y acompañamiento a procesos que impulsan trabajo decente, igualdad, democracia y justicia social, en coherencia con los tres instrumentos de nuestro PE.

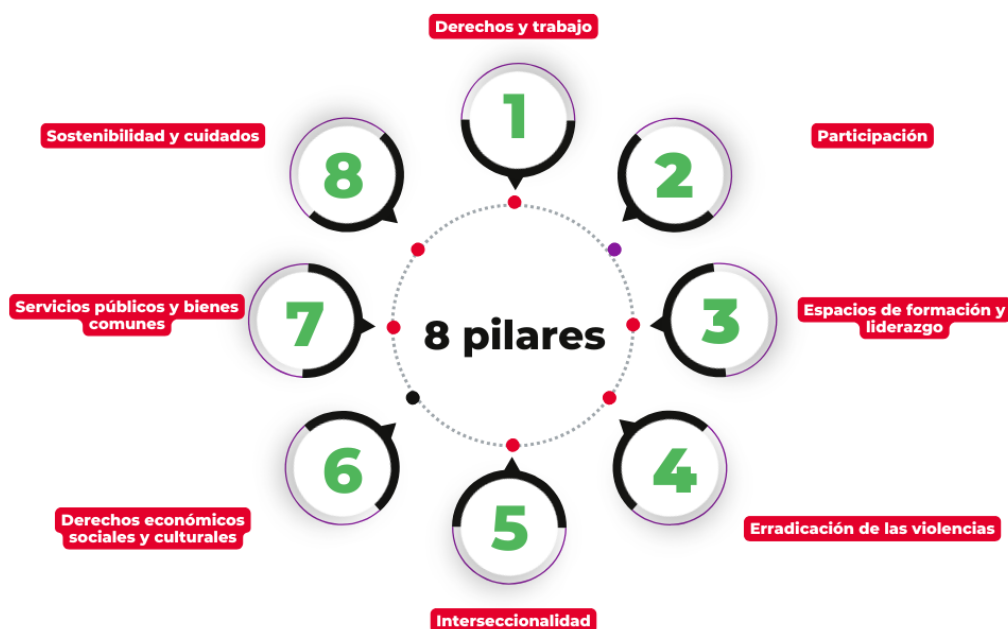
La dimensión feminista de la cooperación sindical al desarrollo es central para comprender el presente y para orientar respuestas eficaces. Las desigualdades de género atraviesan los mercados de trabajo, los sistemas de protección social, las posibilidades de participación política, los accesos a formación y empleo, la distribución

del tiempo, la organización del cuidado y la exposición a la violencia. Por ello, una cooperación sindical con mirada feminista incorpora el análisis de estas dimensiones en el conjunto de su acción, fortalece la participación y el liderazgo de las mujeres, apoya agendas específicas de igualdad y contribuye a transformar las organizaciones y sus entornos.

La cooperación feminista sindical conecta experiencias de trabajadoras y organizaciones en contextos diversos—fábricas, escuelas, hospitales, hogares, comunidades, territorios rurales, plataformas digitales y economía informal— y revela que las desigualdades comparten raíces estructurales y que las respuestas más sólidas surgen de la organización colectiva, de la negociación y el diálogo social, de la formación, del apoyo entre organizaciones y de la construcción de alianzas internacionales.

Este enfoque refuerza la capacidad de los sindicatos para incorporar la igualdad como dimensión constitutiva de su acción y multiplica el alcance del feminismo sobre las estructuras económicas, laborales y políticas que organizan la desigualdad. Se genera así una confluencia estratégica entre feminismo, sindicalismo y solidaridad internacional, que es la seña de identidad del proyecto transformador de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT tal y como define el PE.

Pilares de la política feminista



Derechos de las mujeres en el trabajo, derechos humanos y democracia

Los derechos de las mujeres forman parte inseparable del marco universal de derechos humanos y, por tanto, son una condición necesaria para la democracia. Esta afirmación constituye una base ética y política de primer orden para nuestra organización. Incluye cuestiones como el acceso a la educación, a la salud, al trabajo con derechos, a la participación política, a la autonomía económica, a la integridad física y sexual, a la protección social, a la libertad sindical, a una vida libre de violencia y a condiciones materiales dignas de existencia integra el contenido efectivo de una ciudadanía plena.

La igualdad entre mujeres y hombres expresa un principio democrático estructurante. Su realización amplía la legitimidad de las instituciones, fortalece la cohesión social y consolida la calidad de la vida pública. Allí donde los derechos de las mujeres avanzan, se amplía el espacio democrático y se profundiza el alcance de los derechos sociales. Allí donde esos derechos retroceden, se deteriora el conjunto de la democracia.

La defensa de los derechos de las mujeres conecta de manera directa con la defensa de la libertad sindical, de la negociación colectiva, de los servicios públicos, de la protección social y de la paz. También conecta con la defensa de las mujeres sindicalistas, defensoras de derechos humanos, lideresas comunitarias, educadoras y trabajadoras que sostienen procesos de transformación en contextos atravesados por violencia, persecución, pobreza o autoritarismo.

En este pilar, orientaremos nuestro trabajo a avanzar a la eliminación de las brechas estructurales entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la estabilidad, las oportunidades de promoción y la calidad del trabajo. Implica impulsar medidas que faciliten la entrada y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en condiciones de igualdad, combatir la segregación horizontal y vertical, asegurar la igualdad salarial y abrir la puerta a su participación en los empleos de futuro vinculados a las transiciones ecológica y digital, mediante cláusulas específicas en la negociación colectiva y políticas activas de empleo que atiendan y den respuestas a las discriminaciones múltiples que afectan a las mujeres trabajadoras.

Participación de las mujeres en las organizaciones sindicales

La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales constituye un eje decisivo para la democratización del sindicalismo y para el fortalecimiento de su representatividad social. La presencia activa de las trabajadoras en la afiliación, en la representación, en la negociación colectiva, en la formación sindical, en los órganos de decisión y en la elaboración de estrategias amplía la capacidad de los sindicatos para responder a la realidad contemporánea del trabajo.

Las mujeres aportan experiencia social, conocimiento de sectores estratégicos, capacidad organizativa, lectura de problemas emergentes y agendas imprescindibles para la defensa integral de derechos. Su participación transforma prioridades, ensancha la agenda sindical, hace visibles desigualdades naturalizadas y aporta nuevas formas de liderazgo, negociación y construcción colectiva.

Esta visión política reivindica una presencia sustantiva de las mujeres en el conjunto de las estructuras sindicales. Reivindica también el fortalecimiento de su autoridad política y sindical, el reconocimiento de sus trayectorias, la apertura real de oportunidades de decisión y la eliminación de los obstáculos formales e informales que limitan su participación plena. Los tiempos, los estilos de liderazgo, la distribución de responsabilidades, las culturas organizativas y la valoración de los saberes forman parte de esta discusión.

La participación de las mujeres, en particular las jóvenes, en el sindicalismo beneficia al conjunto de la organización. Fortalece la capacidad de representación de sectores feminizados, amplía la sensibilidad hacia los cuidados, mejora la comprensión de la precariedad y de las violencias en el trabajo, enriquece la negociación colectiva y consolida un sindicalismo más democrático, inclusivo y conectado con la realidad social.

Espacios propios de las mujeres, formación y construcción de liderazgo

El fortalecimiento de la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales requiere también espacios propios para el encuentro, la reflexión, la formación y la construcción de liderazgo. Estos espacios tienen un valor político e histórico. Han permitido a generaciones de sindicalistas compartir experiencia, elaborar agenda, adquirir herramientas de intervención, construir confianza colectiva y desarrollar estrategias de incidencia dentro y fuera de las organizaciones.

Los espacios propios de mujeres impulsan la palabra, el análisis y la formación desde la experiencia compartida. Favorecen el intercambio entre trabajadoras de distintos sectores, edades y territorios. Permiten identificar problemas comunes, fortalecer autoridad política, transmitir genealogías de lucha y consolidar redes de apoyo y mentoría. Su existencia enriquece a la organización sindical en su conjunto y fortalece la calidad de su democracia interna.

La formación feminista sindical ocupa aquí un lugar central. Aporta herramientas para analizar la desigualdad estructural, comprender la organización sexual del trabajo, identificar las implicaciones de la economía global sobre la vida de las mujeres, incorporar la igualdad en la negociación colectiva, abordar las violencias y construir propuestas transformadoras. La formación convierte la experiencia en conocimiento político y el conocimiento político en capacidad de acción.

En Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT reconocemos el valor estratégico de estos espacios y procesos. Los sitúa como parte constitutiva del fortalecimiento organizativo y del desarrollo de una cooperación sindical internacional con orientación feminista.

Violencias machistas, autonomía y mundo del trabajo

Las violencias machistas constituyen una expresión extrema de las relaciones desiguales de poder y una amenaza directa contra la autonomía de las mujeres. Su presencia en la

vida social, en el hogar, en la comunidad, en las instituciones, en el espacio digital y en el mundo del trabajo afecta a la libertad, a la participación y al ejercicio efectivo de derechos.

La perspectiva feminista sindical integra esta realidad en su análisis y en su acción. Reconoce la existencia de acosos, violencias sexuales, discriminaciones, represalias, disciplinamientos y prácticas de exclusión que afectan de manera específica a las mujeres en los centros de trabajo y en las trayectorias laborales. Reconoce también la relación entre violencia, dependencia económica, precariedad laboral, debilidad institucional y falta de redes de apoyo.

El abordaje de estas violencias forma parte de una agenda amplia de autonomía. Una agenda que incorpora trabajo digno, ingresos suficientes, protección social, servicios públicos, formación, apoyo organizativo, acceso a la justicia, corresponsabilidad en los cuidados y participación efectiva. La autonomía se construye en condiciones materiales, en reconocimiento político y en capacidad colectiva de acción.

Este pilar propone incorporar de forma integral la erradicación de todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres en el mundo del trabajo y en las organizaciones, incluyendo violencias físicas, sexuales, psicológicas, económicas, digitales e institucionales. Se articula en torno a la promoción, ratificación e implementación efectiva del Convenio 190 de la OIT y la Recomendación 206, así como a la incorporación de sus contenidos en la negociación colectiva, los protocolos sindicales y las políticas públicas de prevención y reparación.

Interseccionalidad, justicia global y sujetos diversos

La visión política feminista de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT incorpora una comprensión interseccional de la desigualdad. Las mujeres viven condiciones diversas y ocupan posiciones distintas en la estructura social. Clase, origen étnico-racial, migración, ruralidad, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, situación administrativa y localización territorial influyen de manera decisiva sobre el acceso a recursos, derechos, tiempo, protección y poder.

Esta comprensión permite construir análisis más rigurosos y respuestas más justas. Permite identificar acumulaciones de desigualdad y reconocer la pluralidad de sujetos que forman parte del mundo del trabajo y de la acción sindical. Permite también fortalecer un internacionalismo sensible a la diversidad de contextos y comprometido

con una justicia global que conecte derechos laborales, igualdad de género, sostenibilidad ambiental, paz y democracia.

En un orden mundial interconectado, muchas de las tareas peor pagadas, más invisibles y socialmente imprescindibles recaen sobre mujeres pobres, migrantes, racializadas o insertas en la economía informal. Esta realidad exige una cooperación sindical internacional capaz de visibilizar esas posiciones, incorporar sus voces y orientar su acción hacia el fortalecimiento de sus derechos y de sus organizaciones.

Propone atender a las discriminaciones con una mirada que analice las cuestiones relativas cruzadas por orientación sexual, identidad o expresión de género, origen, etnia, edad, discapacidad o condición migratoria, y contempla la protección específica de defensores y defensoras de derechos humanos, sindicales, laborales, ambientales y de género cuya seguridad se vea amenazada.

Derechos económicos, sociales y culturales con enfoque de género

Entendemos que existe un vínculo indisoluble entre la igualdad de género y la realización efectiva de los derechos económicos, sociales y culturales, entendidos como base de una ciudadanía plena y de un desarrollo justo. Comprende la defensa del acceso de las mujeres a empleo digno, protección social, salud, educación, vivienda, recursos productivos y participación cultural, y la promoción de políticas que reduzcan las desigualdades estructurales.

A la vez, impulsa procesos de educación para la ciudadanía global y para la transformación social que movilicen a la sociedad en valores de justicia social, igualdad, solidaridad y defensa de los derechos humanos, estimulando su participación real de la sociedad civil y de los movimientos feministas en la definición de políticas públicas y estrategias de desarrollo. f. Incidencia feminista y gobernanza global.

Este pilar conecta la acción sindical feminista con la gobernanza global, los acuerdos comerciales y las políticas de cooperación internacional, para asegurar que todos estos marcos respeten y promuevan los derechos humanos, laborales, de género y medioambientales. Implica defender un modelo de relaciones internacionales basado en la justicia social y el trabajo decente, exigir que los acuerdos comerciales de la UE y de otros actores incluyan cláusulas vinculantes de derechos y mecanismos de control participados, y fortalecer las alianzas entre organizaciones sindicales, organizaciones de mujeres, movimientos de derechos humanos y otros actores sociales. Asimismo,

refuerza la defensa de políticas públicas de cooperación internacional al desarrollo coherentes con la igualdad de género y los derechos humanos, y con una participación efectiva del sindicalismo y de la sociedad civil organizada en su diseño, seguimiento y evaluación.

Servicios públicos, bienes comunes y agenda de igualdad

La defensa de los servicios públicos forma parte central de nuestra visión política feminista. Sanidad, educación, atención, dependencia, agua, energía, transporte, vivienda y protección social constituyen infraestructuras democráticas de igualdad. Garantizan derechos, reducen desigualdades, sostienen la vida cotidiana y disminuyen la sobrecarga de cuidados que históricamente ha recaído sobre las mujeres.

La fortaleza de lo público repercute directamente en la autonomía de las mujeres, en la calidad del empleo, en la cohesión social y en la capacidad de una sociedad para organizar el cuidado de manera justa. Del mismo modo, el deterioro de estos sistemas desplaza costes hacia los hogares y amplía la carga que asumen las mujeres en tiempo, trabajo y responsabilidad.

La agenda feminista sindical sitúa esta cuestión en el centro porque conoce la relación directa entre servicios públicos, igualdad y derechos laborales. Conoce también el papel estratégico de muchos sectores feminizados que sostienen esos servicios. La defensa de las trabajadoras y trabajadores de la sanidad, la educación, los cuidados, la limpieza, la atención social y otros servicios esenciales forma parte de una misma política de defensa de la vida y de la igualdad.

La centralidad de la vida y la organización social de los cuidados

La sostenibilidad de la vida constituye un eje central de esta visión política feminista. Toda sociedad se organiza en torno a la producción de bienes y servicios, y también en torno al sostenimiento cotidiano de la vida humana. Alimentar, cuidar, acompañar, curar, limpiar, criar, sostener emocionalmente, organizar los tiempos de la vida cotidiana y garantizar la continuidad material y afectiva de las personas forma parte de la base sobre la que descansa toda economía y toda sociedad.

El feminismo ha hecho visible que ese trabajo imprescindible ha recaído históricamente de manera mayoritaria sobre las mujeres. También ha mostrado que la separación rígida entre producción y reproducción ha relegado los cuidados a una zona de invisibilidad, escaso reconocimiento, insuficiente protección y fuerte naturalización. Esta visión

política afirma la necesidad de reorganizar socialmente los cuidados, de reconocer su valor social, de garantizar derechos a quienes cuidan y a quienes requieren cuidados, y de fortalecer sistemas públicos que permitan una distribución más justa del tiempo, de las responsabilidades y de los recursos.

La crisis de los cuidados expresa una de las principales contradicciones del presente. La creciente mercantilización de la vida, el debilitamiento de servicios públicos, la insuficiencia de infraestructuras sociales, los cambios demográficos y las exigencias de un mercado de trabajo cada vez más flexible han intensificado las tensiones entre empleo, cuidados y vida cotidiana. Las mujeres absorben una parte muy significativa de esa tensión. De ahí que la agenda feminista y sindical incorpore de forma central la defensa de una organización social del cuidado basada en la corresponsabilidad pública, social, comunitaria y también masculina.

Situar la vida en el centro significa orientar la economía, la política y las instituciones hacia la garantía de condiciones dignas de existencia. Significa defender servicios públicos universales, sistemas de protección social suficientes, permisos y tiempos compatibles con la vida, condiciones laborales justas en los sectores de atención y cuidados, y una cultura democrática que reconozca la vulnerabilidad y la interdependencia como dimensiones humanas compartidas.

Para Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT, es imprescindible situar los cuidados no solo como un tema en disputa sino como una lucha necesaria para conseguir la igualdad. De esta forma, al incluir los cuidados en el centro del modelo de desarrollo, reconociendo su valor económico y social y combatiendo la asignación desigual de las tareas de cuidado entre mujeres y hombres, a la vez que proponemos soluciones para un reparto más equitativo avanzamos desde una perspectiva más y mejor orientada hacia la consecución de un sindicalismo feminista.

Incluye la puesta en valor del trabajo de cuidados no remunerado mediante sistemas de protección social que reconozcan tiempos de cuidado y compensen las penalizaciones en las carreras laborales, así como la mejora de los derechos laborales y de la igualdad en el trabajo de cuidados remunerado, en coherencia con el Convenio 189 de la OIT y otros estándares internacionales. Al mismo tiempo, impulsa la corresponsabilidad masculina y social a través de reformas de permisos, servicios públicos de cuidado, medidas de conciliación y cambios culturales promovidos desde el sindicalismo y el diálogo social.

Compromisos institucionales y ámbitos de aplicación

La Política Feminista de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT se concibe como un marco de orientación política e institucional, destinado a guiar el conjunto de nuestras intervenciones y prácticas. Su alcance se proyecta sobre los tres instrumentos de acción definidos por el Plan Estratégico 2026–2030: la cooperación sindical al desarrollo, la educación para la transformación social (EpTS) y la incidencia política y trabajo en red. Cada ámbito aplica el feminismo sindical en su especificidad, manteniendo una coherencia global.

Cooperación sindical al desarrollo

La cooperación sindical al desarrollo constituye un espacio estratégico para materializar la igualdad de género a través del fortalecimiento organizativo de nuestras socias, el diálogo social, la negociación colectiva y la defensa del trabajo decente. Desde esta política, nos comprometemos a:

- integrar el enfoque feminista en todas las fases del ciclo de proyectos;
- promover el liderazgo político y sindical de las mujeres en las organizaciones socias;
- apoyar estrategias y agendas sindicales de igualdad;
- incorporar el análisis feminista en los procesos de diálogo, protección y fortalecimiento organizativo;
- contribuir a transformar estructuras que reproducen desigualdades en los sectores donde cooperamos.

Educación para la Transformación Social (EpTS)

La EpTS es un ámbito privilegiado para disputar sentidos comunes, construir ciudadanía crítica y promover una lectura feminista del trabajo y de las desigualdades globales. En coherencia con esta Política, la EpTS:

- contribuye a formar actores sociales y sindicales con capacidades críticas feministas;
- visibiliza las violencias, desigualdades y silencios estructurales que afectan a las mujeres;
- refuerza las narrativas transformadoras que vinculan trabajo, cuidados, democracia, igualdad y sostenibilidad;

- crea espacios de diálogo entre territorios, sindicatos, movimientos feministas y ciudadanía.

Incidencia política y trabajo en red

El sindicalismo feminista exige influir en normas, políticas y espacios donde se deciden las condiciones de vida y trabajo. Desde esta Política, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT:

- reconoce la centralidad de la igualdad en la gobernanza global del trabajo;
- impulsa la articulación de agendas feministas en espacios sindicales nacionales, regionales e internacionales;
- promueve alianzas entre sindicatos, organizaciones feministas y movimientos sociales;
- defiende marcos normativos que protejan derechos laborales, sindicales, ambientales y de cuidados.

Para todos los instrumentos, corresponderá a la Estrategia de Género aterrizar los compromisos en un plano operativo y medible.

Herramientas para la transformación

Los compromisos anteriores requieren una arquitectura institucional que favorezca el desarrollo del sindicalismo feminista de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT. Por ello, esta Política Feminista identifica tres herramientas estratégicas, cuyo despliegue concreto corresponderá a la Estrategia de Género y a los planes operativos anuales.

Formación feminista sindical

La formación constituye un instrumento político para comprender las estructuras de desigualdad, fortalecer capacidades y construir liderazgos feministas. Desde esta Política:

- se reconoce la formación feminista como contenido esencial en los procesos de inducción, capacitación y liderazgo;
- se afirma la necesidad de espacios propios, metodologías participativas y procesos de aprendizaje que valoren saberes de las trabajadoras y de las organizaciones socias.

Producción de conocimiento y disputa cultural

La transformación feminista requiere una disputa cultural sobre los sentidos del trabajo, los cuidados, la igualdad, la democracia y la justicia global. Como organización:

- reconocemos el conocimiento feminista sindical como un bien estratégico;
- promovemos la sistematización, el análisis crítico y la devolución colectiva de aprendizajes;
- impulsamos productos que conecten experiencias en terreno con agendas globales.

Alianzas y sujeto colectivo

La acción feminista sindical se sostiene en alianzas amplias y plurales. Por ello:

- nos comprometemos a fortalecer alianzas con organizaciones sindicales fraternas, movimientos feministas, redes de DDHH y actores comunitarios;
- reconocemos el valor de construir sujetos colectivos transnacionales que disputen modelos de desarrollo y relaciones de poder;

- nos situamos en un ecosistema internacionalista desde el que impulsa cambios estructurales.

Marco normativo y alineamientos estratégicos

La Política Feminista de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT se fundamenta en el compromiso sindical de la UGT con la igualdad de género, los derechos humanos y la justicia social, y se articula en coherencia con el Plan Estratégico ISCOD 2026–2030.

Marco internacional de derechos humanos y feminismo

- CEDAW (1979) y su Protocolo Facultativo.
- Plataforma de Acción de Beijing (1995) y Beijing+25/+30.
- Agenda 2030 – ODS (especialmente ODS 5, 8, 10, 16 y 17).
- Resolución 1325 (2000) sobre Mujeres, Paz y Seguridad y resoluciones subsiguientes.
- Declaración sobre Eliminación de la Violencia contra las Mujeres (1993).
- Principios Rectores ONU sobre Empresas y DDHH.
- Programa para la acción sobre población y desarrollo de El Cairo (1994).
- Resolución 1325 sobre la Mujer, Paz y Seguridad (2000) y resoluciones subsiguientes.
- Resolución 68/181 sobre la protección de las defensoras de los derechos humanos y las personas defensoras de los derechos de la mujer (2013).
- Recomendación General 34 sobre los Derechos de Mujeres Rurales de la CEDAW (2016).

Normativa laboral internacional (núcleo sindical feminista)

- Convenios OIT 100, 111, 156, 183, 190.
- Agenda de Trabajo Decente.
- Plan de Acción OIT para la Igualdad de Género.
- Recomendación 206 sobre violencia y acoso.

Normativa europea relevante

- Directiva 2024/1760 de Debida Diligencia sobre derechos humanos y medioambiente.
- Convenio de Estambul del Consejo de Europa (2011).
- Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025.

Marco estatal español

- Ley 1/2023 de Cooperación Internacional para el Desarrollo Sostenible.
- Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva (y RD 901/2020 y 902/2020).
- Ley 10/2022 de Libertad Sexual.
- Estrategia Española de Cooperación Feminista.
- Plan Director de la Cooperación Española.

Marco sindical internacional y de cooperación sindical

- Principios y Directrices Sindicales de Cooperación al Desarrollo (CSI – RSCD).
- Agenda feminista de la CSA.
- Enfoques de igualdad de la CES y de federaciones sindicales globales.
- Objetivo sindical internacional de paridad (40–50%) en estructuras y participación.