

**Política de Derechos Humanos
2026–2030
Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT**

Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Avenida de América, 25
28002 Madrid
Teléfono: 913 879 284
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: Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Diseño metodológico y autoría: Miquel Carrillo Ponce (Nadir Perspectiva SCCL), Verónica Castañeda Blandón, Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT

Edición: Verónica Castañeda Blandón

Corrección de estilo: Verónica Castañeda Blandón

Fecha de aprobación: 29 de junio 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

ACNUDH / OHCHR	Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los DDHH
AECID	Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.
CEDAW contra la Mujer	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CSDDD	Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida en sostenibilidad empresarial
CSI	Confederación Sindical Internacional
DDHH	Derechos Humanos
EBDH	Enfoque Basado en Derechos Humanos
EpTS	Educación para la Transformación Social
EPU	Examen Periódico Universal (Consejo de Derechos Humanos de la ONU)
HRDD	Human Rights Due Diligence (debida diligencia en derechos humanos)
ISCOD	Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo
LGTBI	Lesbianas, gays, personas trans, bisexuales e intersexuales
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONU	Organización de las Naciones Unidas
PAN	Plan de Acción Nacional sobre Empresas y DDHH
PAP / PAR	Plan de Acción País / Plan de Acción Regional

PE	Plan Estratégico
PIDCP / PIDESC	Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos / Económicos, Sociales y Culturales
RSCD	Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (de la CSI)
SOLIDAR	Red europea de organizaciones de la sociedad civil que promueve la justicia social y la cooperación internacional
UGT	Unión General de Trabajadoras y Trabajadores

Índice de contenidos

Acrónimos	3
Presentación y propósito	6
Marco de referencia: el Enfoque Basado en Derechos Humanos	8
Criterios orientadores	10
Compromisos institucionales	12
Debida diligencia en derechos humanos	12
Protección de personas defensoras de derechos humanos y sindicalistas	12
Articulación con otras políticas y estrategias	13
Política Feminista y Estrategia de Género	13
Estrategia de Juventud	14
Plan de Acción Voluntaria	14
Estrategia de EpTS y cultura de paz	14
Relación con las líneas de acción	14
Cooperación sindical al desarrollo	14
Educación para la Transformación Social (EpTS)	15
Incidencia política y alianzas	15
Compromisos institucionales internos	17
Anexos	18
Anexo I. Marco político y contexto global	18
Anexo II. Marco normativo de referencia	21
Anexo III. Mecanismos de implementación operativa	22

Presentación y propósito

Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT nació en 1990 como instrumento de solidaridad internacionalista de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España, con la vocación de contribuir a que todas las personas puedan ejercer plenamente sus derechos y libertades, en un mundo sin discriminación, con trabajo decente y con modelos de desarrollo sostenibles e inclusivos. Más de tres décadas trabajando por este propósito en América Latina, el Caribe, el Norte de África y el África Occidental de la mano de nuestras socias locales evidencian que no hay desarrollo justo sin derechos, y los derechos laborales no son parte vertebral del sistema de los derechos humanos.

La presente Política de Derechos Humanos forma parte del conjunto de principios, valores y compromisos institucionales derivados del Plan Estratégico 2026-2030 (PE 2026-2030, en adelante) de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT. Como tal, establece los principios y compromisos que guían la acción de ISCOD en materia de derechos humanos durante el período estratégico enmarcado en 2026-2030, en articulación permanente con la Política Feminista, la Estrategia de Género, la Estrategia de Juventud, la Estrategia de EpTS y el Plan de Acción Voluntaria.

Este documento es, por tanto, un marco de principios estable, breve y orientado a las decisiones desde la coherencia con los valores de la organización según nuestro mandato fundacional. El análisis del contexto global en el que se inscribe, el desarrollo normativo completo y los mecanismos operativos de implementación se encuentran recogidos en los anexos, y tienen la intención de servir como documentación de referencia, pudiendo ser actualizados en relación con este cuerpo de principios.

Los derechos laborales y sindicales son derechos humanos fundamentales, reconocidos como tales desde la Declaración Universal de 1948 y desarrollados en el núcleo normativo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Tanto el derecho a organizarse, a negociar colectivamente, a no sufrir trabajo forzoso ni infantil, a no ser discriminado por razón de sexo, origen o condición, como el derecho a trabajar en condiciones seguras, forman parte inseparable del sistema universal de derechos humanos.

Como parte de ese sistema los sindicatos son uno de sus actores más relevantes en tanto que toda su acción se enmarca en la defensa de los derechos humanos. En consecuencia, se puede afirmar que allí donde los sindicatos son más fuertes, el espacio democrático se ensancha y los contrapesos al poder económico se consolidan.

La acción sindical internacional que desde ISCOD realizamos, se despliega en contextos donde trabajadoras y trabajadores no solo enfrentan condiciones laborales paupérrimas, sino que además enfrentan represión política, violencia antisindical, amenazas a personas defensoras y exclusión de los espacios de decisión, cuando no amenazas a su vida. La cooperación con esas organizaciones y personas nos exige una mirada que conecte la agenda laboral con el conjunto de los derechos humanos, incluyendo, pero no limitándose al derecho a la vida y a la integridad física, la libertad de expresión, el acceso a la justicia, los derechos económicos, sociales y culturales y los derechos de los pueblos indígenas.

La igualdad de género atraviesa todos estos planos como eje estructural: la desigualdad entre mujeres y hombres no es una discriminación más entre otras, sino una de las lógicas de dominio desde las que se explican y se refuerzan las demás.

El contexto global que motiva la necesidad de esta Política —cierre del espacio cívico, retrocesos democráticos, crisis del multilateralismo y criminalización de la protesta sindical— se desarrolla en el Anexo I. Su lectura ayuda a entender por qué ISCOD necesita un marco explícito de derechos humanos, pero no condiciona la vigencia de los principios que se enuncian a continuación.

Marco de referencia: el Enfoque Basado en Derechos Humanos

En Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT asumimos como marco analítico y metodológico el Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH) para esta política y para el conjunto de la acción que llevamos a cabo. El EBDH más que un criterio de trabajo, es la expresión técnica de la disputa organizada entre quienes tienen derechos y quienes tienen la obligación de respetarlos y garantizarlos. Algo que el sindicalismo internacionalista y de clase practica desde sus orígenes.

De esta manera, las personas trabajadoras como titulares de derechos se sitúan, de acuerdo con este enfoque, como sujetos con capacidad de exigir su cumplimiento, y como el principio y fin último de nuestras acciones; los Estados, como titulares de la obligación de respetar, proteger y garantizar los derechos humanos mediante las políticas, la legislación y los mecanismos de acceso a la justicia; y a las empresas, junto con otros actores económicos y privados, como titulares de responsabilidades como actores con influencia real sobre el ejercicio efectivo de esos derechos, a quienes corresponde actuar con diligencia debida para no vulnerarlos ni contribuir a su vulneración.

Desde el punto de vista de coherencia interna, el EBDH se traduce en la práctica en entender que los DDHH también permean la forma en la que se gestionan las alianzas, cómo se protege a las personas defensoras, cómo evitamos que la cooperación reproduzca dependencias o asimetrías de poder, cómo rendimos cuentas. Es decir, representa la coherencia entre lo que se demanda del resto de actores y lo que se practica como principios organizativos.

De esta manera, se entiende que la aplicación del EBDH en Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT tiene dos dimensiones complementarias. En primer lugar, la transversalidad del enfoque que debe impregnar el conjunto de proyectos, programas y procesos de la organización, desde el análisis de contexto hasta la evaluación de resultados, pasando por la selección de socios, las metodologías de formación y las prácticas internas.

En segundo, la especificidad vinculada con la definición de estrategias, recursos y metodologías propias para las líneas de trabajo que están directamente vinculadas con la protección de derechos en situaciones de vulnerabilidad grave. En particular, la defensa de personas defensoras y sindicalistas, apoyo a sindicatos en contextos de represión, o la protección frente a la violencia antisindical.

Esta Política se ancla, además, en los principios sindicales de cooperación al desarrollo definidos por la CSI y su Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD), que hacemos propios en el PE 2026-2030:

- **Apropiación democrática:** respeto y capacidad de respuesta ante los objetivos y prioridades establecidas por nuestras entidades socias en el Sur. Utilizamos nuestros medios, experiencia e influencia para acompañar el diseño e implementación de sus propias estrategias de acción.
- **Autonomía:** tomamos decisiones y establecemos prioridades sin ningún tipo de injerencia política de gobiernos, empleadores u otros actores, y salvaguardando siempre los intereses de los y las trabajadoras a los que representamos.
- **Asociación:** las relaciones con nuestra socias se dan en plano de igualdad y se basan en el respeto, la confianza y el mutuo aprendizaje. La diversidad y las diferencias son reconocidas y respetadas.
- **Transparencia:** la existencia de relaciones sólidas y equitativas entre entidades socias se basa en altos estándares de apertura y acceso a la información. Nos comprometemos, por ello, con la máxima transparencia en los aspectos financieros, de organización y alianzas en el marco de las intervenciones de cooperación que impulsamos.
- **Rendición de cuentas:** nos comprometemos a brindar información abierta y transparente sobre nuestra acción.
- **Coherencia:** a nivel político (entre diferentes niveles de políticas locales, nacionales, regionales y globales), estratégica (contribución hacia los objetivos planteados) y de coordinación (evitar duplicidades y maximizar el uso de los recursos disponibles).
- **Inclusión e igualdad:** nos comprometemos con la protección y defensa de los derechos de las personas más vulnerables, y en particular de los colectivos de trabajadoras y trabajadores que viven situaciones de marginalidad y se encuentran peor representados.
- **Sostenibilidad:** trabajamos con un enfoque de viabilidad a largo plazo de nuestras intervenciones y de sus resultados. Para ello generamos capacidades en nuestras entidades socias para asegurar su autosuficiencia económica y organizativa. Asimismo, adquirimos un compromiso con las generaciones futuras.

Estos principios representan, pues, la traducción operativa de la ética sindical al ámbito de la cooperación internacional, y constituyen la brújula con la que en ISCOD orientamos nuestras relaciones con las organizaciones socias.

Criterios orientadores

Para la correcta implementación de esta Política, se utilizan una serie de criterios que tienen que servir como base para la toma de decisiones tanto en materia de su diseño, como en la selección de los ámbitos de intervención y de evaluación. En los criterios interactúan componentes que son complementarios y que atraviesan de forma transversal toda la política, de la misma manera que de forma específica definen nuestra identidad como organización. Estos, en concreto, son los siguientes:

- **Enfoque basado en derechos humanos** que, además de ser un marco analítico, es un principio transversal que entiende que la cooperación sindical al desarrollo es una contribución a la realización efectiva de los derechos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, sus Pactos Internacionales de 1966 y los principales tratados especializados, incluida la CEDAW y la Convención sobre los Derechos de la Infancia. Esto implica que las personas trabajadoras y sus organizaciones son titulares de derechos y sujetos activos de cambio, con capacidad de exigir el cumplimiento de obligaciones por parte de Estados y actores privados.
- **Centralidad del trabajo decente** tal como lo define la OIT y lo recoge el ODS 8, con la igualdad de género como condición *sine qua non* para su cumplimiento, y como eje articulador de todas las actuaciones de ISCOD. Esto se traduce en la obligación de considerar, en cada intervención, cómo contribuye al empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos laborales, como pilares del trabajo decente.
- **Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres** en coherencia con la Política Feminista y la Estrategia de Género, de tal manera que se apunte a medidas específicas para eliminar discriminaciones y barreras estructurales, y acciones afirmativas orientadas a garantizar la participación y el liderazgo de mujeres.
- **Inclusión y respeto de la diversidad** en el sentido amplio del término, apoyando a colectivos vulnerables, históricamente discriminados con medidas específicas para la inclusión en nuestras acciones.
- **Democracia, participación y diálogo social** como rasgos definitorios de nuestra identidad y de metodología de trabajo. En la práctica, este principio exige priorizar intervenciones que fortalezcan organizaciones sindicales representativas, promuevan la participación de las personas trabajadoras en la definición de políticas públicas y refuercen espacios tripartitos o multipartitos de concertación social.
- **Coherencia con la Agenda 2030** en la alineación con sus objetivos, indicadores y alianzas, así como la transversalización de los ODS, en especial los ODS 5, 8, 10, 13 y 16, para evitar la dispersión de agendas y apuntar su realización.
- **Solidaridad, justicia social y reducción de desigualdades** en tanto que son principios fundacionales de la cooperación sindical al desarrollo y orientan la selección de

contextos, colectivos y temáticas de intervención. En consecuencia, ISCOD dará prioridad a iniciativas que contribuyan a reducir desigualdades de género, clase, origen étnico, edad, condición migratoria u otras, y que fortalezcan mecanismos redistributivos y de protección social.

- **Protección de personas defensoras de derechos humanos y sindicales** en coherencia con la Declaración sobre personas defensoras de derechos humanos y con la realidad de los contextos donde ISCOD trabaja, la protección de quienes defienden derechos laborales, sindicales y sociales no es un componente opcional de los proyectos: es una responsabilidad que atraviesa desde el análisis inicial hasta el cierre, e incluye seguridad física, digital, psicosocial y jurídica.
- **Responsabilidad, rendición de cuentas y transparencia** frente a las personas y organizaciones socias, las instituciones financiadoras, las personas trabajadoras y la ciudadanía. Ello exige mecanismos claros de información, participación, evaluación y aprendizaje, así como criterios éticos en la gestión de recursos, la selección de contrapartes y las alianzas con otros actores, incluidas empresas y entidades financieras.
- **Coherencia interna y mejora continua** como condición necesaria para la correcta implementación de esta Política, sus principios y su traducción en acciones concretas para la propia organización, así como para las organizaciones con las que trabajamos.

Compromisos institucionales

Debida diligencia en derechos humanos

Como parte esencial de nuestro trabajo, en ISCOD consideramos la debida diligencia en derechos humanos (HRDD) como marco principal para incidir sobre el comportamiento de las empresas y sus cadenas de valor, en coherencia con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y con la Directiva (UE) 2024/1760 sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad (CSDDD).

Esta perspectiva sitúa a las empresas no solo como actores económicos, sino como titulares de responsabilidades específicas en relación con los derechos humanos, el trabajo decente y el medio ambiente, en toda su cadena de actividades.

Concebimos la debida diligencia como un eje de incidencia en tres planos: normativo, apoyando la transposición ambiciosa de la CSDDD y el desarrollo de leyes nacionales de diligencia debida; sectorial y de cadenas de valor, apoyando a sindicatos y organizaciones socias en la negociación colectiva, los acuerdos marco globales y los mecanismos de reclamación; y multilateral, en articulación con la CSI, la CES, SOLIDAR, y otras redes sindicales y de la sociedad civil.

Asimismo, reconocemos la importancia del proceso negociador en curso en el seno de Naciones Unidas para la elaboración de un instrumento jurídico vinculante sobre empresas y derechos humanos, siempre que refuercen y no debiliten los estándares laborales y sindicales ya reconocidos por la OIT, garanticen la participación efectiva del movimiento sindical en su negociación y avancen hacia una responsabilidad empresarial exigible que complemente, sin sustituir, los marcos de debida diligencia ya adoptados, en coherencia con las posiciones de la CSI y la CES.

Protección de personas defensoras de derechos humanos y sindicalistas

Asumimos un compromiso explícito con la protección integral de personas defensoras de derechos humanos y sindicalistas, entendida como la combinación de medidas de seguridad física, digital, psicosocial y jurídica. La protección integral se concibe no solo como una respuesta de emergencia, sino como un principio rector que atraviesa el diseño y la implementación de los proyectos, así como las alianzas con organizaciones socias y redes sindicales.

Desde este punto de vista, toda nuestra acción en contextos de riesgo incluirá un análisis de riesgo específico sobre personas defensoras y sindicalistas, realizado con enfoque de género. Este análisis reconoce que mujeres sindicalistas y defensoras afrontan riesgos diferenciados y, a menudo, invisibilizados, como son la violencia sexual, las campañas de difamación sexista, ataques a la reputación de las mujeres y violencias dirigidas a sus entornos familiares, o violencias que las personas LGTBI y jóvenes activistas afrontan de forma específica.

Ante estas amenazas, ataques y situaciones de alto riesgo, promoveremos medidas de respuesta que combinen apoyo de emergencia y acompañamiento sostenido, además de articulación con programas especializados, denuncia pública, la participación en campañas internacionales de solidaridad y la articulación con redes como la CSI y la CES, manteniendo como eje la protección de las personas evitando su revictimización.

Articulación con otras políticas y estrategias

La Política de DDHH se concibe como un marco transversal que se articula con las demás políticas y estrategias de ISCOD. El objetivo es que todas estas herramientas compartan un lenguaje común de derechos, igualdad, participación y no discriminación, evitando agendas paralelas o fragmentadas.

Política Feminista y Estrategia de Género

Esta articulación parte de la premisa básica de que los derechos de las mujeres son derechos humanos, y la igualdad de género es un requisito para cualquier agenda de desarrollo sostenible. La política de DDHH comparten la interseccionalidad como principio, como elemento adicional, y se basan en la erradicación de todas las formas de discriminación como principio y base de la acción. Esto significa trabajar, también, para erradicar todas las formas de violencias contra las mujeres en el trabajo, la discriminación salarial, la segregación ocupacional y la exclusión de las mujeres de espacios de decisión en tanto que representan violaciones de derechos humanos.

Supone además la incorporación del enfoque de cuidados y de la economía de los cuidados como uno de los terrenos donde esta intersección se juega con mayor intensidad y en los que, por tanto, hemos de poner el foco tanto a nivel interno como en nuestra actuación con nuestras socias en los diferentes contextos en los que trabajamos.

Estrategia de Juventud

Tanto como titulares de derechos, como actores clave en la construcción de paz, justicia social y defensores del trabajo decente, la articulación con la Estrategia de Juventud reconoce que es necesario integrar un enfoque intergeneracional en nuestras actuaciones, asegurando espacios seguros y de participación y representatividad juvenil, además del liderazgo en las acciones que emprendemos.

Plan de Acción Voluntaria

Por su parte, el Plan de Acción Voluntaria concibe el voluntariado como una forma de participación ciudadana basada en los principios de no discriminación, solidaridad y respeto a la dignidad humana. En este sentido, la Política de DDHH concibe la acción voluntaria en dos sentidos: como personas con agencia en materia de derechos humanos, y también como personas titulares de derechos en su relación con la organización.

Estrategia de EpTS y cultura de paz

La EpTS opera como eje pedagógico transversal que dota de coherencia formativa al conjunto de la organización. Y la cultura de paz orienta a ISCOD a que sus intervenciones contribuyan simultáneamente a ampliar derechos y a fortalecer capacidades de resolución pacífica de conflictos.

Relación con las líneas de acción

Cooperación sindical al desarrollo

En el instrumento de cooperación sindical al desarrollo, el EBDH se integra a lo largo de todo el ciclo de proyecto, incluyendo la identificación, la formulación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación. Ello implica partir de un análisis de vulneración de derechos (incluidos derechos laborales y sindicales), identificar titulares de derechos, obligaciones y responsabilidad, y formular objetivos e indicadores que midan cambios en el disfrute efectivo de dichos derechos.

En este sentido, la Política prioriza proyectos que fortalezcan la libertad sindical, la negociación colectiva y los derechos laborales fundamentales, en coherencia con los convenios de la OIT y el ODS 8 sobre trabajo decente. En concreto, por ejemplo, en las cadenas de valor globales, necesariamente habrá una articulación con la debida diligencia en derechos humanos, apoyando a sindicatos y organizaciones socias para identificar impactos en las

cadenas, participar en procesos de HRDD y utilizar herramientas como acuerdos marco globales, mecanismos de reclamación y estándares sectoriales.

Un elemento central, de esta manera, es el fortalecimiento de las organizaciones socias como actores de derechos y no como meras ejecutoras de proyectos. Esto supone acompañar sus capacidades de organización, representación, incidencia y seguimiento, promover relaciones de largo plazo basadas en confianza y rendición de cuentas mutua, y priorizar alianzas con organizaciones que asumen o desean asumir un compromiso explícito con el enfoque de derechos.

Educación para la Transformación Social (EpTS)

La EpTS que promueve ISCOD se orienta a construir ciudadanía laboral crítica, capaz de conocer, reivindicar y defender derechos laborales, sindicales y sociales, conectándolos con el trabajo decente, la igualdad de género y la Agenda 2030.

La Política establece que los programas de EpTS incorporarán contenidos sobre normas internacionales de derechos humanos y laborales, derechos sindicales, debida diligencia empresarial y responsabilidad de los Estados y empresas, así como análisis crítico de las desigualdades y de las causas estructurales de las vulneraciones. Se prestará especial atención a la sensibilización sobre la situación de personas defensoras de derechos humanos y sindicalistas, incluyendo la visibilización de casos, riesgos específicos para mujeres y jóvenes, y el papel de la solidaridad internacional.

Metodológicamente, la Estrategia de EpTS servirá como referente para asegurar que los procesos educativos sean participativos, emancipadores y orientados a la acción colectiva. Esto implica que la EpTS no se concibe como un mero proceso de transmisión de información, sino como un espacio de reflexión crítica, organización y construcción de propuestas, en el que las personas participantes se reconocen como sujetas de derechos y como actores de cambio en sus centros de trabajo, organizaciones y comunidades.

Incidencia política y alianzas

En materia de incidencia, comunicación y trabajo en red y alianzas, la Política traduce la participación de ISCOD en trasladar a todos los espacios la perspectiva sobre trabajo decente y derechos laborales a las redes de trabajo, de ONG, sindicales y de cooperación.

Nuestro compromiso es trabajar en coordinación con redes globales como la RSCD de la CSI, las confederaciones regionales, SOLIDAR, CES, y otras alianzas, redes y plataformas sindicales

y de la sociedad civil en la promoción de normas vinculantes sobre empresas y derechos humanos, a la defensa del espacio cívico y sindical en foros multilaterales y a la incorporación del trabajo decente y la igualdad de género en las políticas internacionales de desarrollo.

Este enfoque de incidencia se orienta, además, a reforzar la coherencia entre la acción internacional y las políticas nacionales, incluyendo la participación en procesos como el Plan de Acción Nacional sobre Empresas y Derechos Humanos y la transposición de la Directiva (UE) 2024/1760. En todos los casos, el EBDH actúa como criterio para evaluar la pertinencia de las alianzas, priorizar espacios de intervención y definir posiciones políticas, de modo que la voz de las personas trabajadoras y sus organizaciones se sitúe en el centro de las agendas de derechos humanos y desarrollo.

Compromisos institucionales internos

Compromiso con los derechos laborales del personal de la organización, conforme la legislación vigente y el Convenio Colectivo de aplicación.

Enfoque de cuidados como eje que sitúe el bienestar físico, emocional y relacional del equipo en el centro de la vida organizativa.

Cumplimiento de la Política Feminista y de la Estrategia de Género, en alineamiento con los marcos y compromisos de igualdad de UGT.

La formación en enfoque basado en derechos humanos, incluyendo contenidos sobre derechos humanos, trabajo decente, igualdad de género, interseccionalidad, debida diligencia, protección de personas defensoras y cultura de paz.

Cumplimiento del código ético de UGT.

Lucha contra todas las formas de discriminación y lucha contra el acoso.

Anexos

Anexo I. Marco político y contexto global

Derechos bajo presión, cierre del espacio cívico y violencia antisindical

La cooperación sindical al desarrollo de Sindicalistas sin Fronteras ISCOD UGT se despliega en un momento histórico marcado por una acumulación de crisis interdependientes que afectan de forma directa a los derechos humanos y a las libertades sindicales en todo el mundo. La precarización del trabajo, el debilitamiento del multilateralismo, los conflictos armados, la emergencia climática, el creciente endeudamiento de los países del Sur, las migraciones forzadas y la erosión de los sistemas de protección social producen un escenario en el que todos los derechos se encuentran bajo amenaza.

Lo más significativo del momento actual no es la existencia de estas crisis por separado, sino su carácter simultáneo y su capacidad de retroalimentarse, convirtiéndose en una policrisis sistémica. Cuando los derechos laborales se erosionan, el espacio democrático se estrecha. Cuando la democracia retrocede, los mecanismos de protección de los derechos humanos se debilitan. Cuando los sistemas multilaterales fallan, las víctimas de violaciones de derechos carecen de instancias de recurso. Esta cadena de interdependencias define el contexto en el que actuamos.

Uno de los fenómenos más preocupantes del período es el cierre progresivo del espacio cívico en numerosos países en los que desarrollamos nuestra acción de cooperación. Marcos legales y prácticas administrativas que restringen el derecho de asociación, reunión y expresión; leyes de “agentes extranjeros” que estigmatizan a las organizaciones de la sociedad civil; controles financieros y campañas de deslegitimación que generan un efecto disuasorio sobre la acción colectiva: todo ello construye un entorno hostil para quienes defienden derechos.

Los sindicatos se encuentran en la primera línea de este proceso. El Índice Global de Derechos de la CSI documenta sistemáticamente cómo más de tres cuartas partes de los países del mundo excluyen a trabajadoras y trabajadores del derecho a afiliarse a un sindicato, mientras se multiplican las restricciones al derecho de huelga y a la libertad de expresión sindical. Los asesinatos de sindicalistas, las detenciones arbitrarias, las amenazas y la represión física no son fenómenos residuales: son una expresión de lo que sucede cuando los modelos de desarrollo priorizan la extracción de plusvalía sobre el respeto a los derechos. Para ISCOD, esta violencia antisindical no es solo un ataque a un colectivo profesional: es una agresión al

conjunto del sistema de derechos humanos, puesto que los sindicatos son uno de los actores sociales más decisivos para sostener la democracia, la redistribución y la justicia social.

Los índices internacionales de calidad democrática muestran una tendencia persistente de deterioro, con expansión de regímenes autoritarios, democracias iliberales y prácticas de gobierno de excepción que normalizan la concentración del poder y la supresión de las libertades. La polarización política, la desinformación organizada y el auge de discursos de odio alimentan una cultura política en la que los derechos humanos son presentados como obstáculos al orden o a la soberanía nacional.

En este escenario se producen también retrocesos específicos contra los derechos de grupos históricamente discriminados. En distintas regiones, los derechos de las mujeres, los derechos LGTBI, los derechos de los pueblos indígenas o los derechos de las personas migrantes son atacados por fuerzas políticas que instrumentalizan la reacción social contra los avances en igualdad. Para ISCOD, esta ofensiva es inseparable del deterioro sindical: el mismo bloque de poder que persigue a los sindicatos criminalizando la protesta suele ser el que recorta derechos de las mujeres, marginaliza a las personas migrantes y desprotege a los colectivos más vulnerables del mundo del trabajo. La defensa de los derechos humanos en su integralidad y la defensa de la libertad sindical son, por tanto, una sola causa.

La crisis del multilateralismo y sus consecuencias para los derechos

La arquitectura internacional construida tras la Segunda Guerra Mundial para garantizar los derechos humanos atraviesa una crisis profunda. La rivalidad entre potencias, la instrumentalización de organismos internacionales, la parálisis de órganos clave como el Consejo de Seguridad de la ONU y la erosión de los consensos básicos sobre normas laborales y derechos humanos definen un sistema que a menudo no logra prevenir violaciones ni garantizar rendición de cuentas. Conflictos como los de Ucrania, Palestina o Sudán muestran con crudeza los límites del sistema cuando los intereses geopolíticos se imponen sobre el derecho internacional.

Al mismo tiempo, se observa una creciente mercantilización de las agendas globales, con iniciativas que priorizan intereses comerciales sobre la justicia social, y una sustitución parcial de la cooperación internacional por políticas securitistas. La financiación del desarrollo se ve presionada por una carrera armamentística inédita en décadas, que desvía recursos que deberían orientarse al cumplimiento de los ODS. Todo ello ocurre cuando la Agenda 2030 enfrenta su cuenta atrás con resultados insuficientes y con la legitimidad del multilateralismo cuestionada desde múltiples flancos.

Sin embargo, esta ambivalencia también contiene oportunidades: cuando se articulan movimientos transnacionales de trabajadoras y trabajadores, es posible conquistar nuevos estándares, como demuestra el proceso en marcha para regular el trabajo en plataformas digitales en el seno de la OIT.

Anexo II. Marco normativo de referencia

La tabla siguiente recoge el conjunto de instrumentos normativos y estratégicos de referencia para esta Política, con su ámbito, su relevancia específica para ISCOD y la fuente correspondiente.

Instrumento	Ámbito	Fuente
Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)	Universal / derechos humanos	ONU
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966)	Universal / derechos humanos	OHCHR
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)	Universal / derechos humanos	ACNUDH - listado de tratados
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)	Universal / derechos humanos	ACNUDH - listado de tratados
Convención sobre los Derechos del Niño	Universal / derechos humanos	ACNUDH - listado de tratados
Declaración sobre las Personas Defensoras de Derechos Humanos	Universal / derechos humanos	OHCHR - instrumentos
Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos	Universal / empresas y DDHH	OHCHR
Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible	Internacional	Agenda 2030 en España
ODS 8. Trabajo decente y crecimiento económico	Internacional	ODS 8 - Idescat
Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 (revisada)	Estatal	PDF oficial
Estrategia de Política Multilateral para el Desarrollo Sostenible	Estatal / cooperación	Página oficial
ISCOD cooperación sindical	Institucional	ISCOD
Programa de Trabajo Decente de la OIT	Internacional / sectorial	Síntesis
Convenio OIT núm. 87	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 98	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 100	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 111	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 29	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 105	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 138	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 182	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 155	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 187	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 156	Internacional / sectorial	INSST
Convenio OIT núm. 183	Internacional / sectorial	OIT
Convenio OIT núm. 189	Internacional / sectorial	OIT
Convenio OIT núm. 190	Internacional / sectorial	OIT

Anexo III. Mecanismos de implementación operativa

- **Listas de verificación en el ciclo de proyecto.** ISCOD desarrollará listas de verificación sencillas para incorporar el EBDH en las principales fases del ciclo de proyecto: identificación, formulación, ejecución y evaluación. Estas listas recogerán un número limitado de preguntas clave sobre vulneraciones de derechos, titulares de derechos y obligaciones, participación de las organizaciones socias, igualdad de género, riesgos para personas defensoras y coherencia con el marco de trabajo decente, evitando replicar instrumentos ya existentes.
- **Análisis de riesgo HRDD en contextos de mayor exposición.** En coherencia con el enfoque de debida diligencia en derechos humanos, la Política prevé la realización de análisis de riesgo específicos antes del inicio de proyectos en contextos de mayor exposición a violaciones de derechos. Estos análisis se centrarán en identificar riesgos relacionados con derechos laborales y sindicales, violencia contra personas defensoras, criminalización de la protesta, discriminación e impactos en cadenas de valor, sin extenderse a todos los proyectos de forma indiscriminada.
- **Cláusulas de derechos humanos en convenios y acuerdos.** La Política establece la incorporación progresiva de cláusulas de derechos humanos en los convenios y acuerdos que ISCOD firma con socios, financiadores y contratistas. Estas cláusulas, alineadas con los Principios Rectores de la ONU y la normativa de cooperación, recogerán compromisos básicos de respeto a los derechos humanos y laborales, prevención de violencia y acoso, no discriminación, protección de personas defensoras y cooperación en procesos de debida diligencia.
- **Presupuestación específica para componentes de derechos y protección.** La Política reconoce la necesidad de asignar partidas específicas a componentes de protección y derechos humanos dentro de los presupuestos de proyectos y programas. Esto puede incluir, por ejemplo, recursos para formación en EBDH, medidas de seguridad para personas defensoras, acompañamiento psicosocial, acciones de incidencia o participación en mecanismos internacionales.
- **Planes de Acción Regional y de País con diagnósticos integrados.** Finalmente, la Política prevé que los Planes de Acción Regional (PAR) y los Planes de Acción País (PAP) del Plan Estratégico integren diagnósticos de derechos humanos adaptados a cada contexto. Estos diagnósticos no pretenden replicar estudios exhaustivos, sino aprovechar información ya disponible (informes de la OIT, sistemas de Naciones Unidas, redes sindicales, organizaciones de derechos humanos) para identificar prioridades y riesgos relevantes.