



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG



mujeres
transportando el mundo

Dra. Tessa Wright

EL IMPACTO DEL FUTURO DEL TRABAJO PARA LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

RESUMEN EJECUTIVO



ACERCA DE LA AUTORA

La Dra. Tessa Wright es profesora de Gestión de Recursos Humanos en el Centro de Investigación sobre Igualdad y Diversidad de la Facultad de Empresa y Administración de la universidad Queen Mary University, en Londres. Wright ha investigado y escrito ampliamente sobre la igualdad en el trabajo, centrándose en cuestiones de género, sexualidad e interseccionalidad en los sectores y ocupaciones dominados por hombres, como los servicios de bomberos, la construcción y el transporte. Está interesada en iniciativas encaminadas a superar las desigualdades entre los hombres y las mujeres en el trabajo, en concreto la acción sindical y el uso de la contratación pública. Es autora de *Gender and sexuality in male-dominated occupations: women workers in construction and transport* (Género y sexualidad en ocupaciones dominadas por hombres: mujeres trabajadoras en la construcción y el transporte) (2016), publicado por Palgrave Macmillan, y coeditora, junto a Hazel Conley, de *Gower Handbook of Discrimination at Work* (Manual Gower de discriminación laboral) (2011).

Septiembre de 2018

AGRADECIMIENTOS

Este informe fue encargado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). La autora recibió la valiosa ayuda y comentarios de Claire Clarke, Responsable Adjunta de las Mujeres Trabajadoras del Transporte y de Igualdad de Género de la ITF, y Jodi Evans, Responsable de las Mujeres Trabajadoras del Transporte y de Igualdad de Género de la ITF, con la colaboración de Víctor Figueroa Clark, Investigador Estratégico de la ITF. La investigación en las cinco ciudades la llevaron a cabo los siguientes investigadores: Khemphatsorn Thanapatthamanan (Bangkok); Daniela Gómez y Marina Moscoso, Despacio (Bogotá); Rob Rees y Sandra Van Niekerk, Naledi (Ciudad del Cabo); Patricia Robles Muñiz (Ciudad de México); y Anne Kamau, Universidad de Nairobi (Nairobi).

La investigación contó, además, con la asistencia de varias de las sindicalistas participantes en un taller de investigación celebrado en Bogotá, de los sindicatos SNTT y SintraRecaudo (Colombia); MWU, PUTON, TAWU y RAWU (Kenia); ATM (México) y SRUT y SEETU (Tailandia) y representantes regionales de la ITF de África, Anna Karume; Asia, Su-angcana Tungworachet; y América Latina, Andréa Privatti.

La investigación no habría sido posible sin la participación voluntaria en las entrevistas de mujeres trabajadoras y representantes de sindicatos, empresas y organizaciones sociales de cada una de las cinco ciudades mencionadas, por lo que les damos las gracias a todas ellas.

#OurPublicTransport

La ITF lanzó su programa "Nuestro Transporte Público" en 2016, para hacer campaña a favor de sistemas de transporte público que satisfagan las necesidades de la mayoría de la población, los trabajadores y el medio ambiente. El objetivo global del programa consiste en coordinar actividades, acciones y proyectos que refuercen el poder y las capacidades de los sindicatos, para conseguir un modelo alternativo de transporte público basado en la propiedad pública, la inversión pública, los empleos verdes y los derechos laborales y de organización de los trabajadores y las trabajadoras del transporte, dentro de sindicatos fuertes.

El Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF decidió hacer de esta campaña uno de los pilares del programa de la ITF para las mujeres. Todos los elementos del programa incorporan las cuestiones de género, además de la participación y el liderazgo de las mujeres.

www.ourpublictransport.org

RESUMEN

EJECUTIVO Y

RECOMENDACIONES

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los trabajadores y las trabajadoras del transporte público, muy afectados ya por las políticas neoliberales que amenazan las condiciones de empleo, se enfrentan a profundos cambios debido a la introducción de nuevas tecnologías, que podrían transformar aún más la forma en que se realiza, se supervisa y se organiza el trabajo en la actualidad. El presente informe ha sido encargado por la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) para asegurar que los debates acerca del futuro del trabajo en el transporte público tienen en cuenta las necesidades y las preocupaciones de las mujeres que trabajan en el transporte público. Con demasiada frecuencia se considera a las mujeres como usuarias del transporte público, pero se presta poca atención a los problemas que enfrentan las numerosas mujeres que ocupan posiciones varias dentro la mano de obra del transporte público a escala mundial.

La segregación de género en la fuerza laboral del transporte público se traduce en una concentración de las mujeres en funciones administrativas y de servicio

al cliente, menos remuneradas, y solo un pequeño número de ellas ocupa puestos de mando, mejor pagados. Las funciones realizadas por mujeres pueden ser especialmente vulnerables a la automatización. Sin embargo, las nuevas formas de trabajo derivadas del cambio tecnológico también generan oportunidades, pero es esencial que las mujeres tengan acceso a la formación y adquieran las aptitudes necesarias para beneficiarse de dichas oportunidades de empleo.

La expansión de las infraestructuras del transporte público en los países en desarrollo puede ofrecer oportunidades de empleo a las mujeres y a los hombres, en concreto la posibilidad de pasar de un empleo precario o informal a un empleo formal. Sin embargo, los sindicatos no participan lo suficiente en las consultas que preceden a la introducción del desarrollo del transporte público y, además, algunos de los sistemas de transporte más utilizados, como el Bus de Tránsito Rápido (BRT, por su sigla en inglés), están ligados a los modelos empresariales de las asociaciones público-privadas, que pueden no favorecer los derechos y las condiciones laborales decentes. Por todo ello, la presente investigación se centra en cinco ciudades que están introduciendo un nuevo sistema de transporte público o están

ampliando un modo de transporte existente, algo que tiene implicaciones significativas para el empleo de las mujeres. Las cinco ciudades son:

- Bangkok, Tailandia (ampliación de las redes de Sky Train y de metro);
- Bogotá, Colombia (BRT introducido en 2000);
- Ciudad del Cabo, Sudáfrica (BRT introducido en 2010);
- Ciudad de México, México (proyecto de corredor de buses eléctricos); y
- Nairobi, Kenia (primera fase de apertura del BRT en 2018).

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de campo lo llevaron a cabo, en cada una de las cinco ciudades, investigadores encargados por la ITF, en estrecha colaboración con el Departamento de las Mujeres de la ITF y la autora del informe, con el apoyo adicional de personal regional de la ITF. Para la recopilación de datos primarios utilizamos como método una revisión de pruebas documentales y 164 entrevistas cara a cara y por teléfono con trabajadoras del transporte público, representantes sindicales, empleadores de transporte, organizaciones comunitarias y no gubernamentales, responsables políticos y políticos locales.

El proceso de investigación incluyó un taller participativo en Bogotá, organizado por la ITF y la FES, en el que participaron todos los investigadores y las investigadoras, además de representantes sindicales de las ciudades cubiertas por el informe, así como personal de la sede central y las oficinas regionales de la ITF. Durante dicho taller se mantuvo un valioso debate sobre los resultados de la investigación inicial en las cinco ciudades, en el que intervinieron los y las representantes sindicales, que abordaron los resultados y sus experiencias en materia de

organización y de realización de campañas dirigidas a las mujeres que trabajan en el transporte público. Luego del taller, los y las investigadoras de cada ciudad elaboraron un informe resumiendo los resultados de su análisis documental y de su trabajo de campo.

EL TRABAJO DE LAS MUJERES EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

La investigación confirmó que las mujeres siguen padeciendo las consecuencias de la segregación de género en el sector del transporte público, que las concentra en los puestos peor pagados y, en algunos casos, más precarios o informales. Pero se han constatado algunos cambios: un número creciente de mujeres ingresaron en la fuerza laboral del transporte público en Ciudad de México y en Sudáfrica. Además, las mujeres están teniendo más oportunidades de ocupar ámbitos típicamente dominados por hombres, como la conducción, dentro de los nuevos sistemas de transporte, como el BRT, y los sistemas de metro en expansión. Las mujeres también se sienten atraídas por la flexibilidad que puede ofrecerles la conducción para plataformas de servicios de taxi, aunque existen problemas de igualdad de acceso y de trabajo decente, en concreto con su condición laboral.

Sin embargo, los estereotipos de género persisten, y se manifiestan en actitudes peyorativas sobre la capacidad de las mujeres para conducir o su idoneidad para trabajar en el transporte público y, en la práctica, en el distinto estatus y condiciones que tienen los empleos que desempeñan las mujeres y los hombres. Por otra parte, algunos consideran que las mujeres son choferes menos imprudentes y más seguras que los hombres, así como más propensas a ser educadas con los pasajeros. Tener más mujeres choferes también se considera una solución para la seguridad de las pasajeras. Por ejemplo, en Ciudad de México, las rutas de bus de Atenea ofrecen un servicio para pasajeras,

“En un día festivo llegué media hora tarde porque no había taxis disponibles ese día, y me convocaron a un proceso disciplinario. Ahora he tenido que andar en bicicleta a las 3:30h a.m. en una ciudad donde te matan por un teléfono celular. Debo salir y arriesgar mi vida para tratar de llegar a mi trabajo rápidamente”

trabajadora de Recaudo Bogotá S.A.S.

operado por mujeres, mientras que Laudrive es una plataforma de servicio de taxis para mujeres pasajeras, operado por mujeres taxistas.

Trabajadoras del transporte de todas las ciudades incluidas en la investigación han sido víctimas de violencia y acoso sexual por parte de sus colegas masculinos o de los pasajeros. Según las trabajadoras, los empleadores y las autoridades no tomaron medidas suficientes para responder a la violencia de los pasajeros. El acoso sexual también es frecuente entre las pasajeras, y se adoptaron medidas para combatirlo a nivel local en Bogotá y Ciudad de México, así como por parte de los sindicatos, en colaboración con organizaciones de la sociedad civil, en Ciudad del Cabo y Nairobi.

Los horarios y los turnos de trabajo contribuyen a que las mujeres teman por su seguridad y limiten su participación en determinados trabajos o en ciertos horarios —como, por ejemplo, manejar buses o taxis de plataformas en turnos de noche—, lo que les impide

disfrutar de las horas más rentables. Las mujeres que ocupan puestos en servicios de atención al cliente y ventas también trabajaban en turnos a primera y última hora, pero tienen menos posibilidades que los conductores de que el empleador les proporcione un transporte seguro hacia y desde el trabajo.

El acceso a los servicios de aseo y a disfrutar de un tiempo de descanso suficiente siguen siendo problemas persistentes para el personal del transporte público, algo que causa especiales dificultades a las mujeres. Varias entrevistadas que desempeñan funciones de conducción o trabajan en estaciones reportaron falta de baños, que en algunos casos las obliga a usar el mismo baño que los pasajeros, e indicaron que a menudo carecen de tiempo de descanso suficiente para usar los servicios. En algunos casos, se cree que la falta de servicios de aseo contribuyó a problemas médicos, como la cistitis.

LA INTRODUCCIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS

Algunas innovaciones tecnológicas, como las máquinas automáticas expendedoras de boletos, han provocado la destrucción de numerosos puestos de trabajo, principalmente entre los trabajadores y trabajadoras informales. Sin embargo, cuando el personal afectado por la automatización estaba sindicalizado, se firmaron acuerdos de redistribución interna, que permitieron a las vendedoras de boletos, por ejemplo, ser transferidas a puestos de oficina o a otros empleos, como facilitadoras del uso de las máquinas expendedoras de boletos, lo que en algunos casos se tradujo en mejores condiciones laborales.

Es probable que en todas las ciudades se automatice aún más la venta y la recogida de boletos, a pesar de que los avances en su implantación se han visto

limitados por dificultades tecnológicas, empresariales y políticas. Las entrevistas con las mujeres que trabajan en la venta de boletos y en servicios de atención al cliente destacan que los pasajeros prefieren la interacción humana a los servicios expedidos por máquinas, que suelen ser más lentos o funcionar mal. De hecho, las máquinas ineficientes que conducen a la frustración de los pasajeros podrían contribuir a la violencia contra el personal.

Es fundamental que las mujeres tengan la oportunidad de formarse para garantizar su acceso a los nuevos empleos que se crean cuando se introducen o mejoran las infraestructuras del transporte; en concreto, ofrecerles la formación adecuada para obtener licencias de conducir o para manejar los nuevos sistemas tecnológicos. En algunos casos, como el BRT de Ciudad del Cabo, se utilizaron programas de prácticas o programas pedagógicos patrocinados, para preparar a las mujeres para obtener licencias de conducir y aumentar así el número de mujeres choferes de autobús.

Si bien la introducción de los sistemas BRT podría beneficiar a las trabajadoras, el modelo de financiación con el que operan se apoya en las asociaciones público-privadas, introduce la competencia entre las compañías operadoras de vehículos e impone la separación entre el control/regulación de las autoridades locales y la explotación de los servicios. Esto suele resultar en un escaso monitoreo de las condiciones laborales del personal en cada una de las

“El transporte público no es un entorno favorable para las trabajadoras y las usuarias, y tanto las pasajeras como las trabajadoras sufren acoso”

representante sindical masculino, Nairobi

compañías operadoras y, en algunos casos, en unas condiciones laborales de los choferes peores que las que tenían con los acuerdos sindicales previos. Por lo tanto, las mujeres podrían estar incorporándose a nuevos empleos de conducción, pero en peores condiciones que antes.

TRABAJO EN PLATAFORMAS EN EL TRANSPORTE URBANO

Las empresas de vehículo de transporte con conductor (VTC) se están expandiendo en la mayoría de las ciudades analizadas en este estudio, aunque Uber se retiró de Tailandia en 2018, luego de que el Gobierno declarara que los taxis de plataforma no están debidamente registrados en Tailandia. La situación legal de los VTC es inconsistente en Bogotá, ya que la plataforma existe legalmente pero los taxistas que la utilizan operan fuera del régimen normativo. Esto supone una barrera para las mujeres conductoras, que no pueden presentar quejas legales, ni pedir ayuda a la policía en caso de peligro por parte de los pasajeros. El hecho de que estos servicios no estén regulados dificulta también a los sindicatos la organización de los conductores de plataformas.

La investigación apoya las afirmaciones de que el trabajo como taxistas de plataformas puede ofrecer a las mujeres oportunidades de empleo flexibles, que les permitan conciliar la vida laboral con otros compromisos, como las responsabilidades familiares o los estudios. Sin embargo, estos beneficios pueden estar más disponibles a las mujeres que no dependen de este trabajo como única fuente de ingresos familiar, o para aquellas que tienen vehículo propio. Por lo tanto, para las mujeres más pobres, que tienen que pagar a otros por un vehículo o que necesitan trabajar muchas horas para obtener ingresos suficientes — especialmente en ciudades donde hay mucha competencia entre empresas de múltiples plataformas

y una presión a la baja sobre los ingresos—, el potencial para que las exploten las empresas es grande.

Los riesgos de violencia y acoso sexual pueden disuadir a las mujeres conductoras. Como resultado de ello, las mujeres tienden a evitar trabajar en ciertas funciones y durante la noche, perdiendo así algunos de los trabajos más rentables. La tecnología puede utilizarse para alertar a las mujeres taxistas sobre clientes peligrosos o, en algunos casos, para pedir ayuda a otros conductores, y es posible que se pueda hacer más para desarrollar aplicaciones o sistemas coherentes y ampliamente accesibles que consigan que los taxistas confíen en que recibirán asistencia inmediata en caso de peligro.

ESTRATEGIAS SINDICALES DIRIGIDAS A LAS MUJERES QUE TRABAJAN EN EL TRANSPORTE PÚBLICO

Cuando hay mujeres ocupando puestos de liderazgo y el sindicato adopta medidas visibles en materia de género, más y más mujeres que trabajan en el transporte público se organizan en el seno de sus sindicatos para defender sus puestos de trabajo y mejorar sus condiciones. Por ejemplo, SintraRecaudo, en Bogotá, logró organizar a las trabajadoras de venta de boletos en el sistema BRT, gracias a que abordaron sus reivindicaciones relativas a las condiciones laborales, la seguridad y la destrucción de empleos. Las trabajadoras informales de *matatus* y de VTC se afiliaron a PUTON, en Nairobi. Las mujeres se resistieron al intento de desactivación por parte de Uber tras asistir a una asamblea sindical, estuvieron al frente de la labor de organización de los trabajadores de plataformas en PUTON y de la negociación con el Gobierno y otras partes interesadas, para abordar cuestiones como el control de precios, las condiciones laborales y de seguridad.

“Soy un caballero con mi mujer, mi hija e incluso con chicas en la calle, pero en la ruta por la que conduzco... las mujeres saben cómo es el entorno masculino y aun así quieren trabajar aquí... No soy yo quien tiene que cambiar el comportamiento... Quieren trabajar aquí, no son como las demás mujeres. Sé que son mujeres, pero no como las demás, ¿entiendes? Si lo quieren, que vengan a buscarlo”

conductor de trolebús, Ciudad de México

Las mujeres sindicalistas colaboraron también con éxito con activistas y pasajeros; por ejemplo, en la campaña lanzada por el sindicato ATM en Ciudad de México para salvar los trolebuses, destacando su popularidad entre los usuarios. Además, los sindicatos establecieron lazos con ONG en campañas acerca del acoso sexual, en Ciudad del Cabo y en Nairobi. Todo ello revela el potencial que pueden tener las alianzas con organizaciones sociales y de pasajeros para fortalecer las campañas sindicales en defensa de cuestiones que afectan a las trabajadoras del transporte público y a los pasajeros, en beneficio de ambos grupos.

Los sindicatos se enfrentan a importantes retos a la hora de organizar a los trabajadores y las trabajadoras de las plataformas digitales, debido a la naturaleza

“No tengo una cama en el tren para descansar. Tengo que dormir al lado del baño, usando una sábana como cortina para hacer una separación entre los pasajeros y yo”

mujer tripulante de tren, Bangkok

individualizada y precaria de su empleo. Sin embargo, el informe muestra ejemplos de organización exitosa, en Ciudad del Cabo y en Nairobi, donde los trabajadores y las trabajadoras de plataformas digitales se unieron o colaboraron estrechamente con los sindicatos del transporte público existentes. Por ejemplo, los conductores de Ciudad del Cabo han formado su propia asociación, el Gremio de Conductores de Uber (Uber Drivers Guild). SATAWU apoyó a estos conductores cuando llevaron a juicio su estatus legal como autónomos. El caso se perdió debido a un tecnicismo, pero ofrece un ejemplo significativo de organización colectiva en este sector. Es probable que en otras ciudades los trabajadores de las plataformas lleven a juicio la base legal por la que les consideran autónomos, con el apoyo de los sindicatos.

En algunos casos, los sindicatos siguen sin hacer lo suficiente para atraer o defender a las trabajadoras del transporte público, y algunas de las personas entrevistadas creen que los sindicatos no se toman en serio el acoso sexual cuando se les reporta, lo que disuade a las mujeres de afiliarse. Las estrategias sindicales para hacer frente al acoso sexual y a la violencia contra las trabajadoras necesitan desarrollarse más, difundirse ampliamente y aplicarse de manera equitativa, para confortar a las trabajadoras del transporte. El estudio muestra algunos ejemplos a pequeña escala de formación y sensibilización sindical sobre cuestiones de acoso y discriminación de género.

Varias dirigentes y activistas sindicales participaron en esta investigación y destacaron que, cuando las mujeres ocupan puestos de liderazgo en el sindicato, los problemas que afectan a las trabajadoras del transporte pasan a primer plano y son abordados más eficazmente por el sindicato. La visibilidad de las mujeres líderes también contribuye a la contratación de trabajadoras del transporte público, como muestra el ejemplo de SintraRecaudo en Bogotá.

RECOMENDACIONES

- Hacer campaña para que los sindicatos sean incorporados como integrantes clave en las consultas relativas a todas las nuevas infraestructuras del transporte público y a las ampliaciones de los sistemas existentes, desde las primeras fases del debate, para que se incluyan las implicaciones de género, para que se realicen evaluaciones de impacto de género y se tomen las medidas correspondientes.
- Hacer campaña para que los sindicatos sean incorporados como integrantes clave en las consultas relativas a todos los nuevos avances tecnológicos en el transporte público —incluido el trabajo en plataformas—, desde las primeras fases del debate, para que se incluyan las implicaciones de género, para que se realicen evaluaciones de impacto de género y se tomen las medidas correspondientes.
- Negociar la inclusión, en los contratos entre las organizaciones que gestionan el BRT y las compañías operadoras, de términos que aborden el trabajo decente y los derechos laborales, tales como salarios mínimos, horas y servicios, así como de medidas de igualdad de género, tales como políticas de acoso sexual y oportunidades de promoción y capacitación.

- Hacer campaña para que las infraestructuras del transporte público incluyan servicios adecuados para los/as trabajadores/as y los/as pasajeros/as, como baños y suministro de agua potable limpia.
- Garantizar que los acuerdos de reubicación y las directrices políticas relativas a la reestructuración de los puestos de trabajo abarquen también los empleos realizados principalmente por mujeres, como la venta de boletos, y no solo los de los choferes.
- Destacar las pruebas de que los pasajeros prefieren la interacción humana a las máquinas, así como las recomendaciones de los organismos de inspección y control del transporte público (por ejemplo, Veeduría en Bogotá) sobre la necesidad de más trabajadores/as para encargarse de la recogida de boletos y del servicio de atención al cliente. Destacar también los riesgos que la reducción de personal supone para la seguridad de los pasajeros y las pasajeras (vincular con la labor de prevención del acoso sexual de las pasajeras).
- Negociar oportunidades de promoción, formación y reciclaje, para apoyar que las mujeres de todas las edades accedan a los trabajos mejor remunerados, por ejemplo, puestos de conducción, supervisión y gestión, y funciones creadas por las nuevas tecnologías.
- Negociar que las horas de trabajo y las pautas de turnos se adapten a las responsabilidades familiares de las mujeres y los hombres, y abordar los riesgos que los turnos tempranos y tardíos suponen para la seguridad. Proponer, por ejemplo, que se proporcione transporte de ida y vuelta al trabajo.
- Introducir políticas y procedimientos para abordar el acoso sexual perpetrado por miembros del sindicato; dar a conocer la política entre los miembros del sindicato y las trabajadoras del transporte que no son miembros; capacitar a los miembros sobre las políticas y a los representantes del sindicato sobre cómo apoyar los casos de acoso sexual.
- Desarrollar con los empleadores campañas para enfrentar la violencia de los pasajeros estableciendo la conexión con la provisión de un entorno seguro para los pasajeros y para el personal femenino. Crear coaliciones con las ONG que hacen campaña para poner fin a la violencia de género o por un transporte público más seguro.
- Desarrollar el liderazgo de las mujeres en los sindicatos a través de estructuras, redes y capacitación de mujeres que desarrollen la capacidad de las sindicalistas para ser activas y desempeñar papeles de liderazgo.
- Hacer campaña a favor de políticas que ayuden a abordar la desigualdad tecnológica y de género —en el lugar de trabajo, a nivel gubernamental y en la normativa—, en concreto que se haga uso de las oportunidades vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, y asegurar que dichas discusiones incluyan explícitamente los derechos laborales y la desigualdad de género.

ACERCA DE LA ITF

La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) es una federación mundial democrática encabezada por las afiliadas que representa a 19,7 millones de trabajadores y trabajadoras de 670 sindicatos de 147 países en todos los sectores del transporte. La ITF hace campaña encarecidamente por los derechos, la igualdad y la justicia de los trabajadores y las trabajadoras del transporte.

El Departamento de las Mujeres de la ITF trabaja junto al Comité de las Mujeres Trabajadoras del Transporte de la ITF para apoyar a los sindicatos afiliados a la ITF en la organización y movilización de más trabajadoras del transporte y para maximizar nuestra influencia mundial y nuestro poder en las empresas del transporte. Nuestro objetivo es fortalecer su voz colectiva, para lograr mejores condiciones para las trabajadoras del transporte de todo el mundo. Entre las principales cuestiones que abordamos figuran la segregación ocupacional basada en el género, el acceso a una remuneración y un empleo decentes, y el derecho a un trabajo libre de violencia, acoso sexual y coerción sexual.

www.itfglobal.org

ACERCA DE LA FES

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) es la fundación política más antigua de Alemania. Posee una rica tradición socialdemócrata que se remonta a su fundación, en 1925. La FES debe su creación y su misión al legado político de Friedrich Ebert, el primer presidente alemán elegido democráticamente. La labor de nuestra fundación política se centra en las ideas y los valores que fundamentan la socialdemocracia: la libertad, la justicia y la solidaridad. Esto nos conecta con la democracia social y los sindicatos libres. Somos una institución sin ánimo de lucro y organizamos nuestra labor de forma autónoma e independiente.

www.fes-london.org



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

