

RESUMEN EJECUTIVO

Transporte para todas: Género y raza en la movilidad urbana



Ficha Institucional

Secretaría Municipal de Transporte

Edson Caram (2018-2020)

Elisabete França (2020)

Levi Oliveira (2021)

Secretaría Municipal de Transporte y Tráfico

Ricardo Teixeira (2022)

Secretaría Municipal de Movilidad

Gilmar Miranda

Levi Oliveira

Presidente de SPTrans

Equipo

Angela Telma

Christina Borges

Cilene Cabral

Eduardo Castellani dos Reis

Everton da Costa Wagner

Isvetlana de Freitas Dias

Jeanete Laginhas

João Bonett

Lucia Capela

Luciana Durand

Maria Teresa Diniz

Michele Perea Cavinato

Rafael Sigollo

Rosimeire Lourenço

Vanessa Pessoa

CET

Presidente

Jair de Souza Dias (2019 - atual)

Sebastião Ricardo de Carvalho Martins (2019-2019)

Milton Roberto Perssoli (2018-2019)

João Octaviano Machado Neto (2017-2018)

Equipo

José Julio Rebelo

Lilian Rose da Silva Carvalho Freire

Michele Perea Cavinato

Telma Maria Gorgulho Pereira

ITDP Brasil

Directora Ejecutiva

Clarisse Cunha Linke

Equipo de programas y comunicaciones

Ana Nassar

Beatriz G. Rodrigues

Bernardo Serra

Danielle Hoppe

Giulia Milesi

Iuri Moura

João Pedro M. Rocha

Juan Melo

Letícia Bortolon

Lorena Freitas

Mariana Brito

Equipo administrativo y financiero

Célia Regina Alves de Souza

Lívia Guimarães

Roselene Paulino Vieira

CEERT

Directores ejecutivos

Daniel Bento Teixeira

Mário Rogério

Consejera

Cida Bento

Equipo técnico

Giselle dos Anjos Santos

Glória Gonçalves

Julia Rosenberg

Sara Alves

Winnie Nascimento dos Santos

Equipo administrativo y financiero

Ivan Muniz

Joycimara Nascimento

Mariane Loureiro

Shirley Santos

Sonia Rocha

Banco Mundial

Director nacional

Paloma Anós Casero

Gerente de transporte para América Latina

Nicolas Peltier

Coordinador de operaciones en el sector del agua y infraestructura para Brasil

Luis Alberto Andrés

Equipo

Beatriz Moura dos Santos

Bianca Bianchi Alves

Carlos Bellas Lamas

Karla Dominguez González

Asistente de programa

Adriana Paula Pratesi

Angela Dengo

Resumen ejecutivo: lecciones aprendidas y conclusiones

FICHA TÉCNICA DE LA PUBLICACIÓN

Coordinación

Clarisse Cunha Linke
ITDP Brasil

Equipo responsable

Beatriz Gomes Rodrigues
ITDP Brasil

Giselle dos Anjos Santos
CEERT

Glaucia Pereira
Multiplicidade Mobilidade Urbana

Glória Gonçalves
CEERT

Julia Rosemberg
CEERT

Letícia Bortolon
ITDP Brasil

Mário Rogério
CEERT

Ilustraciones, diagramación y arte final

Diego Justino

Revisión gramatical y de estilo

Luiz Hargreaves,
Hargreaves Traduções e Eventos

Revisión

Ana Nassar
ITDP Brasil

Beatriz Moura dos Santos
Banco Mundial

Carlos Bellas Lamas
Banco Mundial

Christina Borges
SPTrans

Cida Bento
CEERT

Eduardo Castellani dos Reis
SPTrans

Luciana Durand
Secretaría Municipal de Movilidad y Tráfico

Maria Teresa Diniz
Secretaría Municipal de Movilidad y Tráfico

Mariana Brito
ITDP Brasil

Rafael Sigollo
SPTrans

Tais Fonseca De Medeiros
Banco Mundial

Vanessa Pessoa
Secretaría Municipal de Movilidad y Tráfico

Verónica Ortiz Cisneros
ITDP



Esta obra utiliza la licencia Atribución-CompartirIgual 3.0 Brasil Creative Commons. Para tener una copia de la licencia, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/br/> o solicítela por carta a Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

Introducción

El concepto de interdependencia entre género y raza surge de las reflexiones del movimiento feminista negro estadounidense de finales de la década de 1970. La palabra interseccionalidad fue utilizada por primera vez en 1989 por la jurista y académica afroamericana Kimberlé Crenshaw, y fue ella quien señaló que género y raza son características inseparables cuando se analiza el tipo específico de exclusión al que están sometidas las mujeres negras.

Esta intersección entre las variables género y raza también aplica a la realidad brasileña. Las mujeres negras son las principales víctimas de los efectos negativos de la “neutralización” de la movilidad, puesto que la desigualdad que enfrentan es diferente de la desigualdad que viven los hombres y las mujeres blancas. Las mujeres negras son las más afectadas por la calidad de los servicios de transporte y, por tanto, son más vulnerables ante los riesgos que implica la violencia y la exclusión social¹.

1. IPEA. [Atlas da violência. 2020.](#)

La Política Nacional de Movilidad Urbana (PNMU) es el instrumento legal que orienta la agenda de movilidad de cada municipio brasileño. La PNMU está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, en particular el ODS 10 (reducir las desigualdades) y el ODS 11 (lograr que las ciudades sean más inclusivas, seguras, resilientes y sostenibles), por lo tanto, va más allá de regular el transporte público en sus distintas modalidades, pues también aspira a promover la inclusión social y el acceso a los servicios básicos y a equipamientos ofrecidos a la sociedad. La manera como planificamos el transporte público ha avanzado gradualmente hacia la perspectiva de los grupos sociales más vulnerables; sin embargo, sigue faltando evidencia, especialmente sobre las variables de raza en la movilidad. Además, también necesitamos dar una mejor respuesta para las necesidades e intereses de las mujeres, especialmente de las mujeres negras, pues representan el 28,4 % de la población brasileña – el mayor grupo según los datos del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (PNAD, 2018).

Las mujeres representan más de la mitad de la población mundial; sin embargo, son sistemáticamente afectadas por la discriminación de género en las ciudades (ONU-Habitat, 2020), especialmente las más pobres. En la Región Metropolitana de Sao Paulo (RMSP) esto no es distinto. Hoy, según el Censo Demográfico del Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE, 2010), ellas representan el 52 % de la población de la región. Sin embargo, solo el 12 % de las mujeres con un ingreso de hasta un salario mínimo¹ cuenta con transporte público de media y alta capacidad (TCP) cerca de su hogar, según datos de 2019 (ITDP Brasil, 2021). Ello pone de manifiesto las diferencias en la cobertura de la red de transporte cuando examinamos otras variables

2. Según la fecha de referencia del Censo 2010, el salario mínimo es de R\$ 510,00.

demográficas. Si agregamos a este análisis el elemento racial, sólo el 9 % de las mujeres negras viven cerca una estación de TMA.

Las cifras ilustran que no hay neutralidad de género y raza en la movilidad urbana. El sistema de transporte sigue planificándose y operando sin tener en cuenta las necesidades de las mujeres, especialmente de las pobres, negras y mestizas. A lo largo de la historia, la población negra ha sido llevada a establecerse en las zonas más periféricas de la ciudad, y eso es perceptible cuando observamos la concentración de mujeres negras en esas zonas de la RMSP en comparación con la zona central de la capital. Las regiones periféricas siempre se han caracterizado por la escasa cobertura y regularidad de las líneas de transporte público.

El género es un concepto basado en factores sociales y culturales. No es algo inmutable monolítico o binario. No obstante, los roles de género están arraigados en las instituciones, prácticas institucionales y estructuras de poder, incluida la determinación de quién es responsable de las actividades asistenciales. El trabajo doméstico sigue dividiéndose por género hasta el momento presente, dejando a las mujeres responsables de la mayor parte del trabajo reproductivo y afectándolas directamente en materia de movilidad³. El trabajo reproductivo se refiere a todo el trabajo necesario para que las personas el bienestar humano, tanto en el ámbito doméstico como para la reproducción humana, lo que implica, por ejemplo, el embarazo, el cuidado de la familia, la educación, el mantenimiento de los espacios y bienes domésticos.

Las mujeres negras son las más vulnerables, ya que son las que destinan más tiempo semanal a estas actividades: 18.6 horas. Las mujeres blancas dedican 17.7 horas a las labores domésticas; los hombres negros, 10.6 horas; y los hombres blancos, 10.4 horas⁴. El hacerse cargo de la mayor parte de las actividades de cuidados las obliga a desplazarse a múltiples destinos, con lo cual el transporte es imprescindible para ellas. La suma de estos aspectos pone de relieve la necesidad de un nuevo enfoque en la planificación y el diseño de los sistemas de transporte, de manera que incorpore la perspectiva interseccional de género y raza.

Contexto, objetivo y metodología

El Instituto de Políticas de Transporte y Desarrollo (ITDP) y el Centro de Estudios de las Relaciones Laborales y Desigualdades (CEERT) han desarrollado el proyecto **Transporte para todas: género y raza en la movilidad urbana** en el marco del Programa *Smart Mobility* en la ciudad de Sao Paulo, con el apoyo del Banco Mundial y el Gobierno británico, y el soporte de la Secretaría Municipal de Movilidad y Tráfico. El proyecto tiene como objetivo capacitar y contribuir a crear conciencia y mejorar el sector del transporte en la ciudad de Sao Paulo con el propósito de reducir las desigualdades de género y raza en la

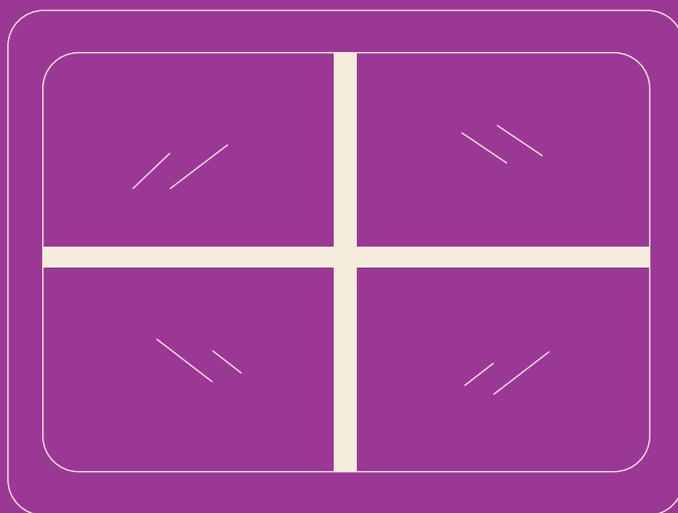
3. DEDECCA, C. *Tempo, trabalho e gênero*. In: COSTA, A. A.; OLIVEIRA, E. M. DE; LIMA, M. E. B. DE; SOARES, V. (Orgs.). *Reconfiguração das relações de gênero no trabalho São Paulo*. Cut, 2004.

DURAN, M. A. *Uso del tiempo y trabajo no remunerado*. *Revista de Ciências Sociais*, n. 18, p. 56-69, 2000.

4. IBGE. [Estatísticas de Gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil](#). 2018.

Perspectiva interseccional de género y raza en la **planificación** del sistema de transporte

- Recolección y análisis complementario de datos sobre el tema de la interseccionalidad en el transporte público;
- Mapeo y entrevistas semiestructuradas con representantes del poder público, la sociedad civil organizada, la academia y el sector privado con el propósito de entender la situación actual de la interseccionalidad en el sistema de transporte público de la ciudad de Sao Paulo y de la región metropolitana, así como identificar a las personas que podrían contribuir en las fases futuras del proyecto;
- Realización de un taller participativo que acerque a las personas que se ocupan de los temas género y raza en la movilidad y el derecho a la ciudad y, en particular, que mapee los principales desafíos para integrar el tema a las políticas públicas y la operación de los sistemas de transporte;
- Análisis de la percepción de las mujeres negras de bajos ingresos que utilizan el transporte público de la ciudad de Sao Paulo y de tres municipios de la región metropolitana a partir de un estudio cualitativo en formato de debate.



Perspectiva interseccional de género y raza en la **operación** del sistema de transporte

- Identificación de las buenas prácticas empleadas en el país para combatir y reducir la violencia de género en el sistema de transporte;
- Análisis de los contratos del sistema de transporte de la ciudad de Sao Paulo y de otros tres municipios de la región metropolitana desde la perspectiva de la importancia que tiene para las mujeres el acceso al transporte, en especial para las negras y las más pobres, y de los desafíos que representa para su movilidad;
- Realización de un taller participativo para explorar las mejores maneras de presentar denuncias y resolver los casos de violencia de género en el transporte público;
- Realización de un taller participativo para sumar ideas al diseño del proyecto piloto conceptual de unificación de canales y protocolos de información.





03

Perspectiva interseccional de género y raza en la **gestión** del sistema de transporte

- Análisis de datos sobre el tema interseccionalidad en el transporte público y diagnóstico de las empresas involucradas;
- Identificación de las buenas prácticas adoptadas en el país en materia de inclusión de mujeres, especialmente de mujeres negras, en el sector de transporte;
- Realización de talleres participativos sobre procesos de RRHH, protocolos de contratación e identificación de barreras y oportunidades de inclusión, con áreas y grupos estratégicos del Ayuntamiento.

Los principales resultados del proyecto fueron los siguientes:

- Informe sobre el diagnóstico de los proyectos de movilidad desde la perspectiva de género y de su intersección con raza;
- Contenido para el curso *Género y raza en la movilidad urbana*, acompañado de estrategias de contratación, de involucramiento de las partes involucradas y de seguimiento;
- Informe sobre el marco conceptual de la estrategia del proyecto piloto de unificación y sus recomendaciones;
- Contenido para el curso *Hacia un transporte más seguro para las mujeres*;
- Informe sobre el diagnóstico de las empresas desde la perspectiva de la inclusión de mujeres, especialmente de las mujeres negras, en el sector de transporte;
- Informe con una propuesta estructurada de inclusión de mujeres, especialmente mujeres negras, en el nivel gerencial del sistema de transporte público, y su respectiva estrategia/ propuesta de comunicación.

Los informes preparados durante el proyecto contienen recomendaciones para mejorar la infraestructura de movilidad y para el área de planificación de los sistemas de transporte público. Además, aspiran a potenciar las iniciativas, políticas y proyectos en el área de movilidad urbana con una visión interseccional de género y raza, contribuyendo a su transversalidad, eficacia y eficiencia.

Cabe destacar que todo lo que se ha discutido en el ámbito del proyecto no se agota aquí. Se aspira a que tal discusión aporte elementos para reflexionar y servir de inspiración, orientación y referencia para construir una movilidad urbana cada vez más sensible y orientada hacia la temática de la interseccionalidad entre género y raza. Además, se espera que estas propuestas se añadan a los proyectos existentes y acciones.

La planificación debe tener en cuenta no sólo a las personas de todos los géneros, incluidas las personas no binarias y transgénero, sino también una variedad de de identidades que se entrecruzan, como la raza, la etnia, la presencia o ausencia de discapacidad, ingresos, edad y religión.

01.

Perspectiva interseccional de género y raza en la planificación del sistema de transporte

La situación del transporte en la actualidad

En el diagnóstico de la movilidad urbana desde la perspectiva de género y raza, se utilizaron las bases de datos de *Pesquisa Origem e Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico* y en el diagnóstico de la operación del sistema de transporte desde una perspectiva de género, las bases de datos de la *Pesquisa de Informações Básicas Municipais* (Munic) de 2017, de la *Relação Anual de Informações Sociais* (RAIS), de la encuesta de nombres del IBGE y del Portal de la Transparencia en lo concerniente al nombre de las personas contratadas. Las bases utilizadas fueron las más actuales hasta el momento del análisis de la investigación. Los datos del diagnóstico de violencia sexual y racial en el transporte público fueron complementadas por a través de la Ley de Acceso a la Información (LAI).

Los resultados indican que hay claras diferencias en los patrones de desplazamiento de las mujeres, en especial de las mujeres negras, y en su capacidad de desplazarse a diferentes partes de la ciudad. Las mujeres utilizan más el transporte público y a pie, y los hombres los modos de transporte individual y en bicicleta, principalmente. Las mujeres negras representan el 36 % de la población femenina de la ciudad de Sao Paulo; sin embargo, en el transporte público corresponden al 43 % de los usuarios. Desde esa intersección entre género y raza se desprende que las mujeres negras utilizan el transporte público más que las blancas.

Asimismo, se han encontrado diferencias entre las profesiones y los puestos que ocupan mujeres y hombres en las áreas de operación y gestión del sistema. Al analizar el área de operación de los sistemas de transporte, se ha hallado que las profesiones que ejercen y los puestos que ocupan mujeres y hombres están distribuidos de manera muy desigual. El estudio de referencia⁵ ya señalaba que los hombres representaban el 92 % del personal directivo en 2019 (Metrô, CPTM, EMTU, SPTrans y CET), y los datos de la ciudad de Sao

5. SVAB, H. ; HARKOT, M. ; DOS SANTOS, B. Estudo de linha de base sobre gênero e transporte em São Paulo, Brasil: Iniciativas existentes para melhorar a mobilidade de mulheres. Banco Mundial, Washington, D.C., 2021. Disponible en: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/667491619692872033/a-baseline-study-of-gender-and-transport-in-sao-paulo-brazil>.

Paulo no difieren de la realidad brasileña: las mujeres sumaban solo un 9 % de quienes formulaban las políticas del sector de transporte municipal en 2017. Lo mismo sucede en el nivel operativo: sólo el 5 % de los conductores de autobús son mujeres.

El análisis de los datos sobre violencia sexual y racial en el transporte ha revelado la falta de estandarización de los términos y procedimientos empleados en las denuncias. Aunque São Paulo tiene el número de teléfono 156 - un oficial canal oficial de recepción de reclamaciones - y este servicio se prioriza y mujeres, las empresas de transporte público deben establecer un procedimiento único de denuncia con datos en el mismo formato. Datos no estandarizados y con diferentes significados según cada empresa representan más obstáculos para crear una política pública basada en evidencias.

Además del análisis de los datos secundarios, se realizaron varias entrevistas con puntos focales. El propósito fue conocer la percepción de las y los empleados de diferentes entidades del sector de la ciudad y del estado de Sao Paulo en lo concerniente a género y a su interseccionalidad con raza, así como de recoger contribuciones para mapear a los principales actores de los debates sobre género, raza y movilidad en la ciudad.

De manera general, se puede decir que la conciencia acerca de las desigualdades de ingresos permea todo este campo de conocimiento y posiblemente sea la percepción más frecuente. Ninguna de las personas entrevistadas ha recibido formación específica para trabajar con los temas desigualdad social, género o raza. Según dijeron, este tema no ha sido asimilado todavía por quienes trabajan en el área de movilidad y, en general, la pauta de justicia social no suele formar parte de su día a día en el trabajo.

Los temas relacionados con género que más se mencionaron en las entrevistas son la presencia de las mujeres como principales usuarios de los sistemas de transporte y cuestiones relacionadas con la violencia contra las mujeres. Por otra parte, hablar de género y de su intersección con raza en la movilidad resultó ser un tema nuevo.

Incorporar una cultura de planificación e implementación de políticas públicas orientadas al género y su interseccionalidad con raza supone múltiples desafíos, como son: el historial y la falta de diversidad en la composición del personal de las empresas gestoras, en especial en los niveles jerárquicos superiores con poder de decisión; y las limitaciones de la estructura organizativa de dichas entidades, que no cuentan con un área que se ocupe específicamente del tema.

Los entrevistados afirmaron que la comunicación e intercambios con otros municipios no forman parte de su rutina de trabajo, por no haber una gobernanza al nivel metropolitano. Los desafíos de la gobernanza se manifiestan además en la esfera del poder público, donde se podría lograr mucho más en distintos frentes si las diferentes iniciativas estuviesen alineadas.

Según las personas entrevistadas, el perfil de las empresas es mayoritariamente masculino, con una pequeña presencia de mujeres en puestos directivos. Además, no hay sectores que se ocupen específicamente de la temática de desigualdad social, mucho menos de género y raza. Sin embargo, los entrevistados confían en que existen oportunidades para incluir transversalmente en la planificación y operación del transporte público el tema género y su intersección con raza. Es posible lograr eso, a pesar de los desafíos, siempre y cuando el tema sea tratado como una cuestión de política pública.

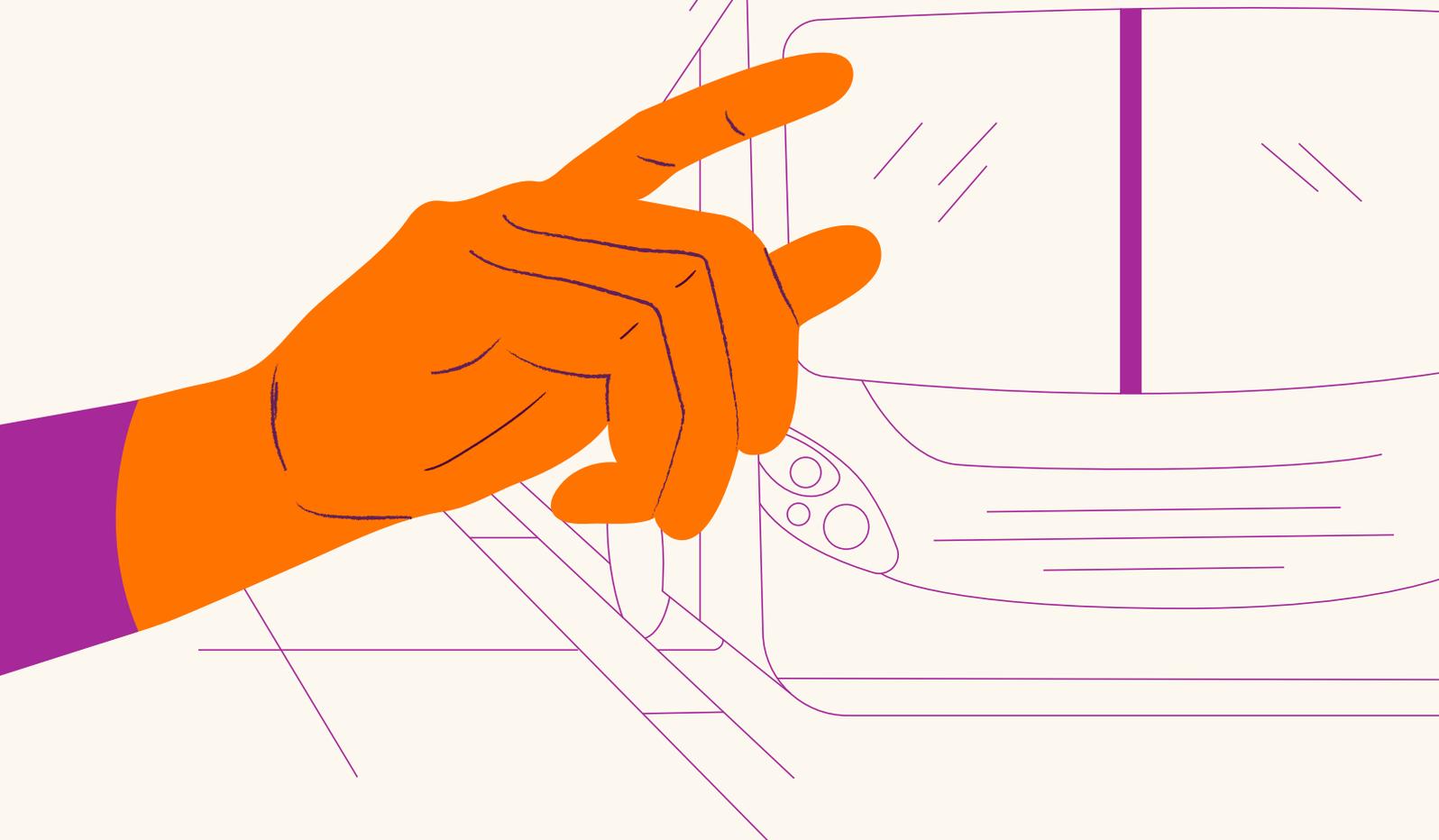
Tras la fase de entrevistas semiestructuradas, se realizó un taller participativo virtual con el objetivo de conectar a las y los responsables de la temática género y raza en el área de movilidad y de derecho a la ciudad, y, particularmente, de mapear los principales desafíos para integrar el tema a las políticas públicas y al área operativa de los sistemas de transporte.

A partir del diagnóstico basado en los datos, las entrevistas y los talleres, los principales resultados revelaron que:

- **Las principales críticas de las mujeres, especialmente de las negras, son el hacinamiento y la violencia de género dentro del sistema. Particularmente, han señalado que el virus del covid-19 se transmite en el transporte público;**
- **Ellas no han logrado comprender los mensajes ambivalentes del gobierno: las mismas autoridades que dicen “no se amontonen, es fundamental mantener el distanciamiento social” han sacado de circulación autobuses, trenes y vagones de metro. ¿Cómo garantizar el distanciamiento social si necesitan trabajar y pocas pueden trabajar a distancia?**
- **En el grupo de mujeres abuelas, la violencia está relacionada con los atracos. Los hombres ya no las cosifican — al menos de ese problema se han visto libres. Entre las mujeres de 20 a 45 años, la experiencia es diferente y el acoso es una constante;**

- Su experiencia en el transporte público (entre salir de casa y llegar al destino final) puede resumirse en una palabra: miedo. Le tienen miedo al trayecto hasta la parada, al tiempo de espera del autobús y del transbordo, y a tener que tomar dos, tres, cuatro modos de transporte diferentes para llegar a su destino;
- Su percepción es que se han olvidado ellas, que no hay quien se preocupe de ellas, que son invisibles para los demás pasajeros, para las autoridades que deberían protegerlas y para las políticas de movilidad.

A partir de esos resultados, se elaboró el curso *Género y raza en la movilidad urbana*, en el ámbito del módulo *Transporte público* de la plataforma MobiliCAMPUS del ITDP, y su material se puso a disposición del Ayuntamiento de Sao Paulo. El curso se divide en tres clases: (1) el contexto del racismo en Brasil y el concepto de interseccionalidad; (2) la segregación en el territorio de las ciudades y el papel del PNMU en la lucha contra las diferentes formas de desigualdad; y (3) el uso de datos y de evidencias para combatir la desigualdad de género y de raza en la movilidad. Además, en el ámbito del curso se realizó un taller de co-creación de materiales como material complementario.



Las oportunidades del sistema

El diagnóstico señala que, para cumplir con los objetivos del PNMU y los ODS, la perspectiva interseccional de género y raza se debe incorporar cada vez más en la planificación del transporte, especialmente en lo que respecta a la inclusión social.

Además, el diagnóstico subraya que es sumamente importante que los estudios sobre movilidad urbana incluyan las especificidades de género y raza, para que los diagnósticos sean aún más precisos respecto a esa perspectiva, y que eso permitirá construir políticas públicas más eficientes y basadas en evidencia.

En cuanto a la operación de los sistemas de transporte, una de las posibles medidas para aumentar la igualdad de género en el sector sería fomentar una mayor presencia de mujeres en las empresas públicas y privadas. Se trata no sólo de promover la igualdad con respecto al número de empleada y empleados, sino también con respecto a las funciones que desempeñan. Cabe destacar, por ejemplo, la importancia de que haya más conductoras, cobradoras e inspectoras de autobús, que son profesiones que están en contacto directamente con la población, así como más mecánicas y reparadoras de neumáticos, que son profesiones ejercidas mayoritariamente por hombres.

Por último, es necesario sensibilizar a los agentes públicos que ocupan puestos de liderazgo. Es importante priorizar que la ocupación de esos puestos sea más diversa en cuanto a género y raza, sobre todo que los ocupen personas sensibilizadas respecto al tema y dispuestas a encararlo efectivamente. Además, es necesario aumentar la presencia de mujeres en los puestos con poder de decisión y entre el personal técnico de las empresas públicas y privadas, ya que, un mayor equilibrio de género y raza en los equipos promoverá una mayor diversidad en las propuestas teniendo en cuenta sus diferentes experiencias y visiones del mundo, y el resultado final se beneficiaría de esta colaboración.

02.

Perspectiva interseccional de género y raza en la operación del sistema de transporte

El desafío y la inmovilidad de las mujeres

Varios aspectos relacionados con el perfil de uso del transporte por género revelan las dificultades a las que se enfrentan las mujeres al desplazarse, en especial las mujeres negras y pobres, cuya vulnerabilidad las penaliza el doble. Las barreras que tienen que superar en materia de movilidad en la ciudad, particularmente las mujeres negras, refuerzan la vulnerabilidad y la discriminación que ya sufren por parte de la sociedad. En tal contexto, los pliegos y contratos de concesión de servicios de transporte público tanto pueden mantener la situación de desigualdad en distribución y accesibilidad del transporte público, como abrir la oportunidad de intervenir e influir para que el sistema sea más atento y cuidadoso con las mujeres, especialmente las mujeres negras.

Además de analizar contratos, se identificaron las buenas prácticas que existen en Brasil en materia de lucha contra la violencia sexual en el transporte. También se llevaron a cabo talleres con el Ayuntamiento de Sao Paulo y otras instituciones interesadas, como Metrô y CPTM, que culminaron en la elaboración de una estrategia para el concepto de unificación de canales y protocolos de atención a nivel operativo de los proveedores de servicios de transporte (SPTrans, CPTM y Metrô). La estrategia propone principios, directrices y objetivos destinados a estandarizar la atención a las víctimas y el tratamiento de las denuncias de violencia sexual.

De la encuesta que se ocupó de analizar cómo los municipios tratan el tema de la lucha contra la violencia de género en el transporte público se concluyó que, aunque las mujeres negras son las principales víctimas de la violencia, no hay políticas públicas que se centren en la interseccionalidad de raza y género. Después de tipificar el acoso sexual, algunas capitales (por ejemplo Curitiba, Sao Paulo, Distrito Federal, Manaus y Belo Horizonte) comenzaron a implementar políticas públicas de prevención y combate a la violencia sexual. La mayoría de las iniciativas señalan la importancia de brindar formación a los empleados del sector de transporte público para que puedan responder eficazmente a las denuncias de violencia contra las mujeres. Este es uno de los objetivos de este estudio. Sin embargo, ninguna de las iniciativas destaca que incluir mujeres en el sector es



importante para reducir y combatir la violencia.

Tenemos que pensar en maneras de construir políticas, reglamentos y normas que respondan y actúen sin perder de vista la existencia de las desigualdades. Mientras no se instituya la movilidad teniendo en cuenta a estas usuarias, no se puede decir que la movilidad sea un derecho garantizado por igual entre todas y todos. Los instrumentos legales y operativos que establecen y regulan la operación de las empresas concesionarias deben ser explícitos, formales y objetivos a la hora de definir directrices, procedimientos y requisitos sensibles a género y raza. Urge planificar y poner en marcha directrices de movilidad urbana que incorporen explícitamente los aspectos de inclusión y accesibilidad en las operaciones y rutinas diarias de las empresas concesionarias y de sus conductores.

Para que los sistemas de transporte puedan incorporar en sus distintos niveles las necesidades de las mujeres y de la población negra, es necesario superar la escasez de datos sobre género y la inexistencia de datos sobre raza en el transporte público brasileño. Para ello, los contratos también

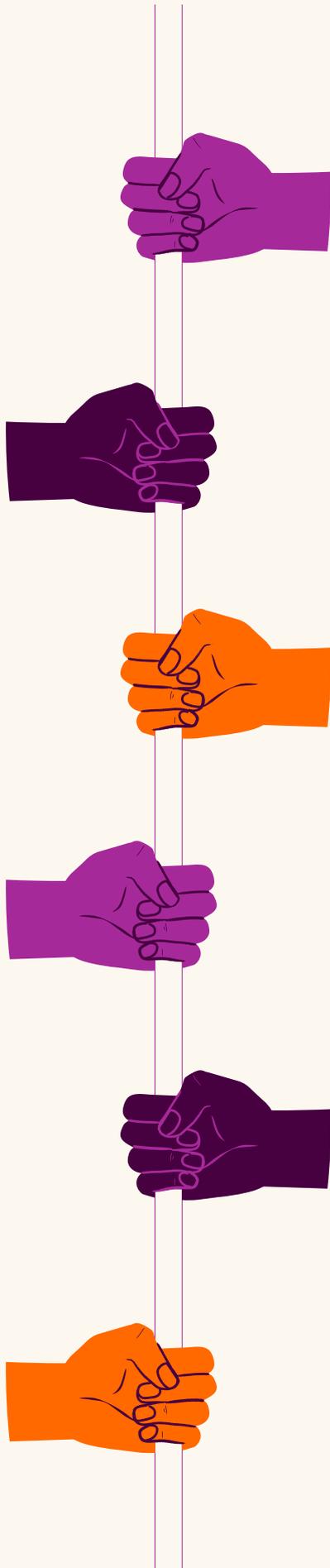
desempeñan el papel crucial de producir conocimiento sobre el tema y de avanzar los debates, siempre que contemplen generar y analizar los datos de manera desagregada. Además, es esencial alimentar las políticas públicas con información más afirmativa y fiable para poder avanzar hacia un transporte público más adaptable e inclusivo. Por lo tanto, es imprescindible replantearse los procesos de concesión de tal manera que pasen a incorporar las demandas de una sociedad desigual y diversa. Aún hoy los grupos de usuarias y usuarios más vulnerables rara vez son mencionados. En consecuencia, las prácticas, directrices y requisitos dirigidos específicamente a satisfacer las necesidades e intereses de este público, y dependen de la iniciativa de los gestores de las empresas concesionarias.

Dónde hay margen de mejora

Poder ofrecer un transporte público urbano sensible a las cuestiones de género requiere estrategias que incorporen y aprovechen las agendas en curso que integran otras iniciativas en materia de igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. En ese sentido, la normativa puede tanto crear barreras como proporcionar oportunidades para una transición hacia la inclusión y accesibilidad para las mujeres en el entorno urbano. (IDEC, 2021; ITDP; MULTIPLICIDADE MOBILIDADE, 2020). Para ello, las acciones de mayor alcance de los gobiernos necesitan tanto incorporar incentivos como eliminar las prácticas excluyentes, y eso no solo en los planes de gobierno y en las políticas públicas, sino también en las normativas y los marcos de regulación que se aplican a los sistemas de movilidad en las ciudades (por ejemplo, los pliegos de licitación y los contratos).

Las principales recomendaciones para asegurar que la interseccionalidad entre género y raza esté presente en la operación diaria del sistema de transporte público de Sao Paulo son:

- **Fijar la regularidad y el alcance de los estudios en curso sobre cómo se perciben la comodidad, la capacidad, el respeto a las paradas, el tiempo de espera y la fiabilidad del sistema, con especial atención a las cuestiones de género y raza;**
- **Estipular los requisitos de tamaño y frecuencia de la flota de transporte público en los períodos diferentes de las horas pico, puesto que la rutina y el perfil de uso del transporte de las mujeres exigen más atención a estos momentos. También es importante garantizar la disponibilidad y capilaridad del transporte por la noche y la madrugada, cuando las mujeres**



se sienten más inseguras. Es posible incorporar la evaluación de estos ítems en los índices de desempeño de la operación estipulados en algunos de los contratos analizados;

- Especificar las características que deben tener las flotas de autobús para garantizar la comodidad y una mayor accesibilidad universal, como, por ejemplo: pisos bajos que faciliten la subida y la bajada, asientos preferentes y nivel mínimo de confort en las paradas. Dichos requisitos también deberían estar acompañados de metas para mejorar gradualmente los vehículos;
- Determinar que se usen equipos para vigilar y evitar delitos y agresiones contra las mujeres, así como otros recursos para dar parte y denunciar incidentes de acoso sexual, discriminación, violencia y otros delitos;
- Poner en marcha programas de formación para hombres y mujeres conductores, cobradores y de otras áreas del sistema de transporte público para que tomen conciencia y sepan cómo tratar los casos de acoso sexual y violencia contra las mujeres;
- Determinar que se creen canales de comunicación y centros de atención a la mujer, que cuenten con personal de múltiples disciplinas, como trabajadoras sociales, psicólogas y abogadas, en las estaciones y terminales de transporte público. Estos lugares son necesarios para las mujeres como instrumentos de atención y apoyo, especialmente en situaciones de acoso sexual y otros tipos de violencia;
- Establecer campañas permanentes y continuas contra el acoso sexual en el transporte público, que sean desarrolladas con la participación de la sociedad civil organizada;
- Determinar que se den a conocer y se pongan a disposición bases de datos georreferenciadas con información sobre casos de violencia y acoso sexual, desagregada por género y raza de la víctima, tipo de violencia, entre otros aspectos;
- Determinar que las organizaciones sociales que defienden a las mujeres (en particular a las mujeres negras) entren a formar parte del equipo que diseña e implementa las modificaciones en las redes/rutas de transporte y otras decisiones relativas a la

planificación y estructuración de las concesiones y operaciones de transporte público;

- **Recopilar datos operativos y encuestas de satisfacción con los usuarios, en las que los datos estén desagregados por género, raza, clase, edad, modo de transporte y período del día, evaluando asimismo aspectos asociados a la percepción de seguridad del conjunto de usuarios y usuarias;**
- **Crear indicadores que puedan ayudar a hacer el seguimiento del cumplimiento de los objetivos de reducción de la desigualdad, promoción de la inclusión social y ampliación del acceso a los servicios que ofrecen las empresas concesionarias, posiblemente incorporados a los índices de calidad definidos en los contratos. Además de los indicadores y métricas, es importante crear equipos dedicados al análisis y seguimiento de los datos relacionados con género y raza;**
- **Como todas las exigencias e indicadores relacionados con la cuestión de las mujeres necesitan prever sanciones y mecanismos para garantizar su cumplimiento, es importante mencionar hechos específicos relacionados con las necesidades de las mujeres, así como hacer explícitas las jerarquías de intervención y responsabilidad, en las cláusulas contractuales sobre multas, sanciones y contingencias;**
- **Definir metas cuantitativas y progresivas de paridad de género y raza en la composición del personal de las empresas, en sus distintos niveles organizativos, incluyendo la posibilidad de compensación para las empresas que alcancen sus metas (a manera de bonificación). Además, es importante contar con directrices para estipular los procedimientos en casos de discriminación y violencia contra las mujeres y las personas negras en el lugar de trabajo.**

Mejorar la operación del sistema de transporte en lo que respecta a la interseccionalidad entre género y raza es sumamente importante. Además, la violencia sexual en el transporte público es un tema complejo que exige liderazgo y gobernanza y que debe ser atendido con una orientación inequívoca por parte de todas las empresas de transporte y de los organismos implicados directa o indirectamente en el tema. En la construcción, implementación y operación de un protocolo unificado de denuncia para el

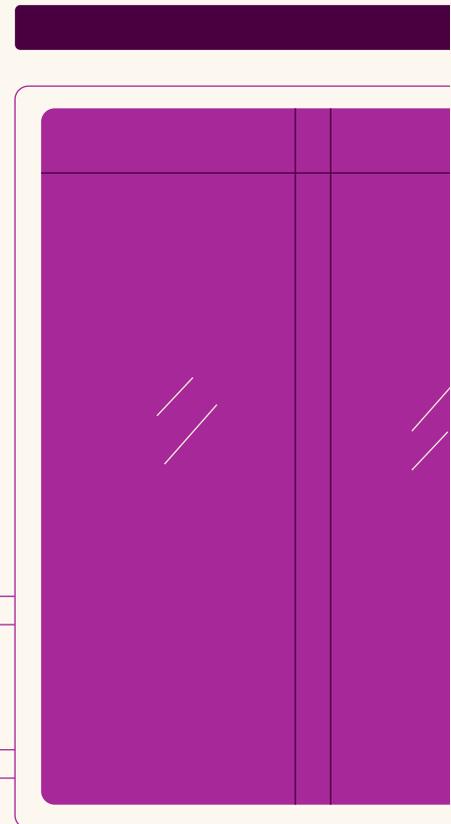
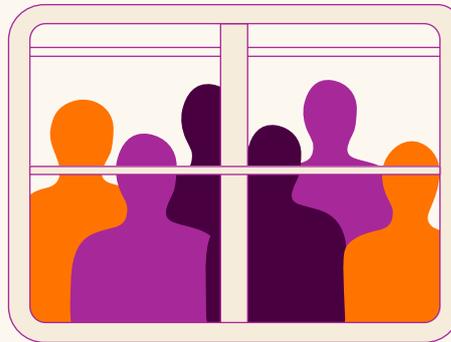
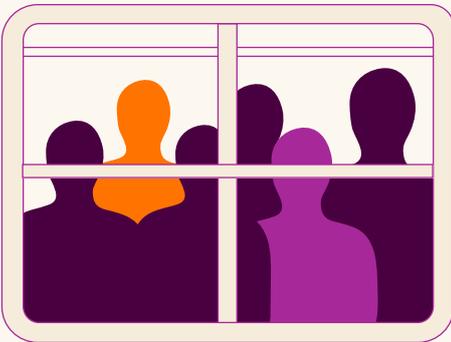
transporte público en Sao Paulo, será fundamental garantizar la paridad de género y raza en todas las etapas. Es igualmente fundamental tener en cuenta la perspectiva de la interseccionalidad de género y raza para que el proyecto efectivamente responda a las necesidades e intereses de todas las mujeres, especialmente las más vulnerables de la sociedad brasileña: las negras.

A continuación, se relacionan las principales recomendaciones al respecto:

- **Implementar un protocolo unificado de atención, es decir, un conjunto de procedimientos para reducir la incidencia de violencia sexual contra mujeres y niñas en el transporte público, por medio de la expansión y mejora del sistema de denuncias. Se espera que, con el tiempo, dicho protocolo contribuya a que ellas sientan menos aprensión y miedo a ser acosadas y violadas, a reducir la desigualdad de género y raza, y a promover un acceso equitativo de las mujeres y las niñas, especialmente las negras, al transporte público;**
- **Involucrar a los organismos públicos de diferentes esferas que pueden y deben formar parte de la lucha contra el problema. Es fundamental que la alta dirección de las empresas y organismos estén involucrados para que cualquier medida tenga éxito. La alta dirección necesita alentar, apoyar y validar las acciones para alcanzar los objetivos;**
- **Dotar de gobernanza el protocolo unificado de atención. La gobernanza es uno de los pilares y necesita ser debatida entre todas las partes interesadas. Hoy en día, seguimos dependiendo de que uno o más órganos asuman dicho protagonismo, ya que el problema de la violencia sexual en el transporte público es complejo y tiene raíces históricas. Por lo tanto, se necesitan líderes que comprendan y consoliden los procesos existentes, y sólo entonces podremos estructurar el protocolo unificado;**
- **Crear sistemas de indicadores a nivel estratégico, táctico y operativo para evaluar el protocolo unificado de atención y para la toma de decisiones en base a datos y evidencias. El sistema de indicadores implica la estandarización de la recolección de datos, el desarrollo de estudios, la publicación de los datos y su transparencia;**

- **Crear un prototipo del protocolo unificado de atención.** A partir de los productos desarrollados en el marco del proyecto *Transporte para todas*, el equipo de desarrollo debe diseñar el proyecto, definir las tecnologías y plataformas de monitoreo de datos a utilizar, y seleccionar y operativizar los indicadores de monitoreo y evaluación.

Creemos que implementar el protocolo unificado de denuncias podrá hacer posibles estos cambios y culminar, a largo plazo, en la creación de un canal unificado. Un protocolo basado en datos podría favorecer la integración de tecnologías, ya que las empresas trabajarían con información estandarizada y compatible. Además, las lecciones aprendidas a lo largo del proceso ayudarán a desarrollar otros aspectos de la gobernanza que no reciben atención suficiente.



03.

Perspectiva interseccional de género y raza en la gestión del sistema de transporte

El predominio masculino en el sector

El diagnóstico corporativo con las perspectivas de género y raza confirma y pone de relieve que las organizaciones que están a cargo de planificar, operativizar y gestionar el sistema de movilidad tienen empleados predominantemente hombres y blancos, y que no presentan pluralidad en cuanto a género y raza, ni en relación con su interseccionalidad.

Los datos sobre color/raza son recolectados en todo el país a través del informe RAIS para todos los contratos de trabajo. No obstante, esos datos están claramente ausentes en la mayoría de los casos. En el sector de la movilidad urbana, sin embargo, la ausencia de datos es mucho menor (5,5 % en Brasil y 2,4 % en Sao Paulo), lo que corrobora la validación de los análisis presentados en este diagnóstico.

Los vínculos laborales en el sector de movilidad difieren enormemente de los del universo de relaciones de empleo del país en materia de presencia de mujeres, en especial de mujeres negras, cuya presencia se encuentra muy por debajo del promedio general. Si bien ellas tienen un nivel de educación más elevado que el promedio del sector en su conjunto, su presencia se concentra en los tramos salariales más bajos y las mujeres negras son las más afectadas. Más del 70 % de las mujeres se encuentran en el grupo de edad de hasta 49 años; en el caso de las mujeres negras, esta cifra asciende a 80 %.

En cuanto a los puestos ocupados por mujeres en el sector, a pesar de que en determinadas funciones son proporcionalmente poco numerosas (las conductoras de autobús, por ejemplo, no suman un 2 %) y de que sólo representan el 14,2 % del número total de empleos del sector, en algunas áreas se observa una sobrerrepresentación, como, por ejemplo, como directoras y dirigentes (23,6 %), gerentes (27,8 %) y cobradoras (27,5 %).

Durante el primer y el segundo talleres sobre la interseccionalidad en el sector de transporte, las y los asistentes señalaron varias preocupaciones y puntos de atención sobre los que trabajar en sus organizaciones. A partir

del material elaborado previamente, de las discusiones propuestas por las y los especialistas, de las actividades realizadas durante las reuniones y las interacciones que tuvieron lugar, el grupo identificó varios retos y oportunidades que se organizaron en tres ejes:

- **Reclutamiento y selección;**
- **Formación y desarrollo;**
- **Gestión, cultura y estrategia organizativa.**

Una vez identificados esos ejes, se propusieron algunas recomendaciones para el día a día de las empresas implicadas en el proceso, así como de otras empresas del sector de movilidad urbana que también pueden beneficiarse.

Cambio cultural e iniciativas de inclusión

A lo largo del estudio, se realizaron tres talleres que permitieron la interacción de especialistas en equidad racial, diversidad racial, género y comunicación con los equipos de las empresas de transporte. Su objetivo fue promover la reflexión sobre cuestiones relacionadas con la temática raza y género en la movilidad urbana. En los talleres se destacó la importancia de crear campañas de comunicación específicas, tanto internas como externas, partiendo de un conjunto de acciones previas. El proceso implicaría construir una mirada crítica para la producción de los mensajes y la elección de las imágenes: fotos, ilustraciones, entre otros. También implicaría reflexionar sobre el mensaje y sobre la necesidad de no utilizar un vocabulario racista, como era habitual hasta hace poco (palabras como “*mulata*”, por ejemplo). Asimismo, se tuvieron en cuenta las imágenes, las fotografías, las ilustraciones, los conceptos artísticos, el universo en el que se inserta la campaña, el escenario, el entorno, la narración y trama — en definitiva, todos los elementos comunicativos. De esa manera, se alcanzaría un enfoque que, en su conjunto, tanto objetiva como subjetivamente, valoraría a la persona que constituye nuestro público objetivo.

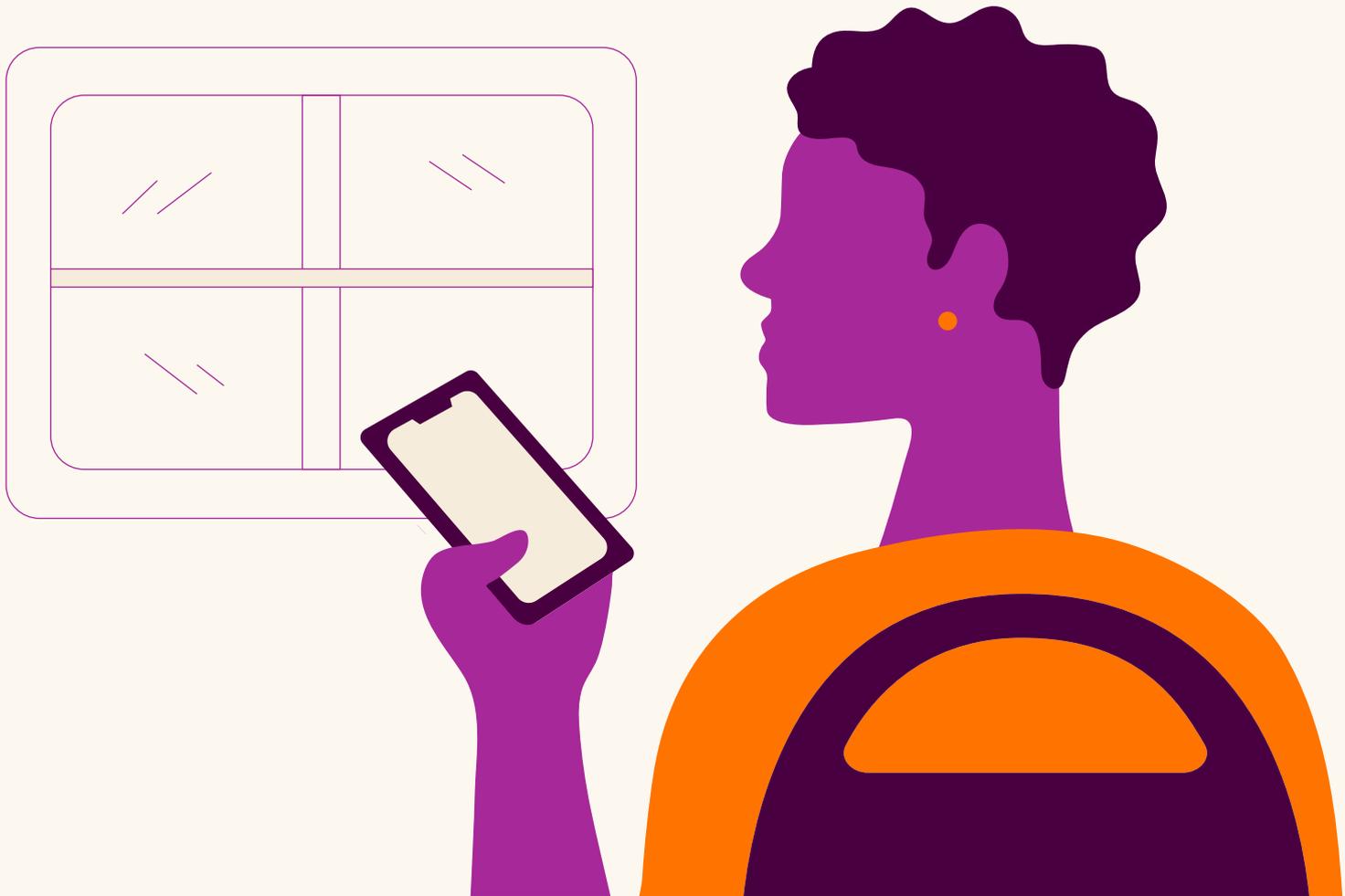
Los demás talleres del proyecto también propiciaron la oportunidad de reflexionar y exploraron, desde el punto de vista de las participantes, las oportunidades y desafíos que existen en las organizaciones implicadas para transformar el contexto de las mujeres, especialmente de las mujeres negras, en cuanto a su inserción, ascenso y ocupación de posiciones más estratégicas y con poder de decisión. Los principales desafíos mencionados están

relacionados con cambiar la cultura interna de las empresas; con los datos y la toma de conciencia sobre los puestos que ocupan actualmente las mujeres; y con la ausencia de parámetros institucionales claros para ocupar los puestos, lo que se puede resolver mediante la elaboración de indicadores de diversidad, por tipo de empleo y de cargo, así como de la creación de bancos de talento con personas negras.

A continuación, presentamos las principales recomendaciones para garantizar que los gerentes del sistema de transporte público de Sao Paulo tengan presente la intersección entre género y raza:

- **Invertir en formación y desarrollo;**
- **Organizar programas internos de inclusión y reservar cuotas para mujeres negras, especialmente en actividades típicamente ejercidas por hombres;**
- **Estructurar procesos que permitan identificar dónde se manifiesta la discriminación, y desarrollar acciones afirmativas y de sensibilización**
- **Ampliar las cláusulas de contratación de mujeres negras para que contemplen empresas y proveedores externos;**
- **Incluir en los contratos la exigencia de sensibilizar a la alta dirección;**
- **Crear comités para identificar acciones que influyan en las políticas no solo para beneficiar a las mujeres negras sino también otras cuestiones de género;**
- **Dictar cursos para que las personas con funciones de liderazgo comprendan el papel de la mujer en el entorno laboral;**
- **Preparar a las mujeres para ocupar puestos de alta dirección;**
- **Ampliar el debate sobre equidad racial y de género a todas las empresas de autobuses.**

Para aumentar la presencia de las mujeres, especialmente de las mujeres negras, y fundamentalmente lograr un equilibrio numérico en los puestos de liderazgo en las empresas, los sistemas de cuotas son algo a considerar.



En efecto, los puestos de liderazgo exigen una mirada más atenta, pues en algunos momentos será necesario ofrecer cursos específicos a las mujeres que fueron privadas de la oportunidad de capacitarse para dichas áreas. A través de estímulos, ellas pueden desarrollar las habilidades de liderazgo necesarias para convertirse en líderes en su entorno laboral.

En ese sentido, para los puestos de liderazgo es imprescindible adoptar el sistema de cuotas, así como crear e implementar un programa de desarrollo para líderes mujeres que cubra los principales factores que les impiden alcanzar dichos puestos. Ello puede hacerse a través de preguntas dirigidas tanto al equipo directivo (qué factores perjudican a las mujeres en la selección para puestos de liderazgo) como a las propias mujeres (qué creen que contribuye a que sean preteridas en los procesos de promoción). Una vez recopilada, esta información puede servir como insumo no sólo para dar formato al curso de preparación de líderes, sino también para que los líderes tengan un parámetro para valorar su desempeño.

Las acciones diseñadas para capacitar a las mujeres para los puestos de liderazgo pueden resultar en la creación de bases de datos de mujeres, particularmente de mujeres negras, como sugirió el grupo. Al respecto, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos fundamentales: la administración

de las bases de datos; cuándo se las usaría; para qué puestos; y cómo se garantizarían oportunidades iguales para todas las mujeres que contenga. Para formar una reserva de talento, recomendamos: establecer las métricas a usar; elegir a las personas o áreas responsables de su gestión; y hacer explícitos sus objetivos y roles. Eso permitirá que las áreas solicitantes y las personas que integran la base de datos tengan acceso a la información. Para que la alta dirección y las mismas mujeres comprendan la relevancia que tiene la base de datos el proceso debe ser transparente.

Uno de los principales retos cuando una organización decide recorrer el camino de la equidad y la inclusión es sensibilizar a todo su personal sobre la importancia de la causa y lograr que la abracen. Para tanto, el proceso de sensibilización debe comenzar por acciones dirigidas a la cúpula directiva, seguida de las áreas de liderazgo, gestión, supervisión y, finalmente, de operación. En otras palabras, siempre que sea posible, las campañas de sensibilización deben estar orientadas a todos los niveles jerárquicos, empezando por los de arriba, para asegurar que los líderes sean partícipes en la construcción del proceso de transformación. En ese proceso, es fundamental ofrecer periódicamente oportunidades para discutir el tema, construir estrategias y compartir ideas. Dicha sensibilización debe orientarse para lograr una comprensión del impacto de las desigualdades en la sociedad, en la organización en cuestión y en la vida de las personas marginadas. Este trabajo se centra en la falta de oportunidades para las mujeres, especialmente las negras, ya que para desarrollar cualquier acción de reparación hay que comprender el tema. Si la empresa no es capaz de promover dichos debates con sus propios recursos, se deberá considerar la contratación de una consultoría especializada.

Además de definir objetivos y métricas y de resaltar la importancia del seguimiento, vincular el logro de las metas a bonificaciones para los equipos que las alcancen puede contribuir a mejorar los resultados. No obstante, nuestro compromiso con la equidad debe estar siempre en primer plano, expresado a través de la calidad de nuestras acciones.

Siempre que se habla de la inclusión de mujeres, y particularmente de mujeres negras, es importante que, además de poder expresar sus potencialidades, ellas también tengan acceso a programas de desarrollo profesional. Muchas mujeres no son tomadas en cuenta en los procesos de selección o se les niega/ha sido negada una oportunidad para desarrollar habilidades y conocimientos que tradicionalmente desarrollan los hombres, y que a estos les han asegurado acceso a los puestos y entornos de trabajo que aún hoy se consideran típicamente masculinos. Eso significa que desarrollar algunas de esas habilidades va a exigir crear programas de capacitación. Pero es igualmente importante trabajar la sensibilización y la reflexión sobre cuestiones que ya están cristalizadas en el imaginario social, como, por ejemplo, que las empresas

valoran más el perfil profesional multitarea, sin el cual no es viable contratar mujeres para los puestos de liderazgo. Esta afirmación pone de manifiesto precisamente aquello contra lo cual hay que luchar. Es errónea la idea de que para ocupar un puesto ejercido mayoritariamente a veces exclusivamente por hombres, la mujer debe trabajar más o hacer mucho más que un hombre que desempeña la misma función. En ese sentido, sugerimos que, en las acciones periódicas que se lleven a cabo, se deconstruyan estas “cajas” restringidas en las que han puesto a las mujeres y, especialmente, a las mujeres negras, no sólo considerando el mercado laboral, sino la sociedad brasileña en su conjunto. Es importante introducir constantemente en el debate cuestiones relacionadas con el acoso moral y sexual, las etiquetas asociadas a las mujeres en el mercado laboral (como, por ejemplo, el estigma de que el cuidado de los hijos es responsabilidad exclusiva de ellas), las restricciones al embarazo, la supuesta inferioridad intelectual de la mujer o la posición en la que se le coloca como objeto de deseo. Sólo así se podrá deconstruir estas cuestiones.

04.

Consideraciones finales

La movilidad urbana es un tema que agrega acciones políticas integradas y proyectos de uso del espacio público y los medios de transporte disponibles. Garantizar una movilidad urbana más sensible y adecuada para todas y todos significa planificar, ejecutar, supervisar y evaluar iniciativas coordinadas y transversales. Este trabajo tuvo como objetivo identificar, evaluar y presentar recomendaciones que contribuyan a sensibilizar, capacitar y mejorar el sector de transporte de la ciudad de Sao Paulo con la finalidad de reducir las desigualdades de género y raza en la movilidad urbana.

Los análisis y las recomendaciones identificadas en este estudio pueden encontrarse en más detalle en los informes elaborados, y al efecto del presente estudio se han sistematizado considerando las tres siguientes dimensiones del sector de transporte: **planificación**, **operación** y **gestión**. La dimensión de **planificación** se centra en las percepciones de las usuarias y de quienes están involucradas en la planificación del transporte público de la ciudad de Sao Paulo, tratando de que las necesidades, deseos y obstáculos de las usuarias converjan hacia las y los responsables de planificar el sector de transporte.

En la dimensión de **operación** se ha discutido cómo reducir la incidencia de la violencia y el acoso de género y raza en el transporte público. El marco conceptual del estudio surge de la comprensión de que el número actual de casos denunciados no corresponde a la realidad y de que dichas denuncias no siempre resultan en la resolución de los casos y la aplicación de sanciones. La propuesta incluye recomendaciones a tener en cuenta al diseñar un proyecto piloto de protocolo unificado de atención a los casos de violencia sexual en el transporte público de Sao Paulo.

En la dimensión de **gestión**, a partir del diagnóstico realizado se ha elaborado un conjunto de recomendaciones para promover la adopción de políticas y medidas orientadas a atraer, contratar, retener y promover en la jerarquía a un mayor número de mujeres, en particular mujeres negras, en el sector del transporte público de Sao Paulo. Este sector sigue siendo predominantemente masculino y blanco. Para que los cambios en los servicios tengan en cuenta los deseos y las necesidades de las mujeres, hay que garantizar su presencia activa al interior de los equipos que prestan los servicios.



Los resultados de este amplio estudio confirman la importancia del análisis interseccional del transporte público en autobús para identificar el potencial que tiene el sector para facilitar o dificultar la movilidad de las mujeres, especialmente de las mujeres negras. En este contexto, se espera que el presente trabajo haya contribuido a comprender mejor los elementos que se necesitan para ese fin y que ayude a formular propuestas destinadas a mejorar el servicio de atención a estas usuarias del sistema de transporte público en autobús.

Referencias bibliográficas

AIT BIHI OUALI, L.; GRAHAM, D. J.; BARRON, A.; TROMPET, M. **Gender differences in the perception of safety in public transport**. 2019. Disponible en: <https://ssrn.com/abstract=3486514>

AKOTIRENE, Carla. **Interseccionalidade**. São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2019.

BALCÁCER, Altagracia; BENTO, Cida; SANTOS, Giselle dos Anjos. **Mulheres afrodescendentes na América Latina e no Caribe: Dívidas de igualdade**. Santiago de Chile: CEPAL, 2018.

BANCO MUNDIAL. **Por que ela se move? Um estudo da mobilidade das mulheres em cidades latino-americanas**. 2020. Disponible en: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/264241583990941235/pdf/Why-Does-She-Move-A-Study-of-Womens-Mobility-in-Latin-American-Cities.pdf>.

BENTO, Maria Aparecida Silva (org.). **Ação afirmativa e diversidade no trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CARRANÇA, Flávio (orgs.). **Diversidade nas Empresas e Equidade Racial**. 1ª Ed. São Paulo: Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT, 2017.

BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas**. Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades – CEERT. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2001.

BRAH, Avtar. Diferença, Diversidade, Diferenciações. **Cadernos Pagu**, Campinas, nº 26, pp. 329–376, 2006.

BRASIL. **Lei Federal nº 13.718 de 24 de setembro de 2018**. Disponible en: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm.

CRENSHAW, Kimberlé. **A urgência da interseccionalidade**. Disponible en: https://www.ted.com/talks/kimberle_crenshaw_the_urgency_of_intersectionality?language=pt-br.

CRENSHAW, Kimberlé. Documento para o encontro de especialistas em aspectos da discriminação racial relativos ao gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 10, nº 1, pp. 171–188, 2002.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES (ONU MULHERES). **COVID-19 and Ensuring Safe Transport with and for Women and Girls**. 2020.

ENTIDADE DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A IGUALDADE DE GÊNERO E O EMPODERAMENTO DAS MULHERES (ONU MULHERES). **Safe cities and safe public spaces for women and girls global flagship initiative: International compendium of practices**. Nova York, 2020. Disponível em: <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/safe-cities-and-safe-public-spaces-compendium-of-practices-en.pdf?la=en&vs=2609>.

GEKOSKI, A.; GRAY, J. M.; ADLER, J. R.; HORVATH, M. A. H. The prevalence and nature of sexual harassment and assault against women and girls on public transport: an international review. **Journal of Criminological Research, Policy and Practice**, 3(1), 3–16, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/JCRPP-08-2016-0016>.

IBGE. **Características étnico-raciais da população: classificações e identidades**. Rio de Janeiro: [s.n.], 2013. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv63405.pdf>,

ITDP BRASIL. **O acesso de mulheres e crianças à cidade**. 2017. Disponível em: <https://itdpbrasil.org/mulheres/>.

ITDP BRASIL. **Uso de dados e evidências para planejamento e gestão da mobilidade urbana: relatório da oficina**. 2019a. Disponível em: <https://itdpbrasil.org/uso-de-dados-e-evidencias-para-planejamento-e-gestao-da-mobilidade-urbana-relatorio-da-oficina/>.

ITDP BRASIL. **Reportagens A Cor da Mobilidade**. 2020. Disponível em: <https://itdpbrasil.org/a-cor-da-mobilidade/>.

ITDP BRASIL; MULTIPLICIDADE MOBILIDADE URBANA. **Sensibilidade de variáveis sociodemográficas na mobilidade urbana**. 2021. Disponível em: <https://itdpbrasil.org/sensibilidade-de-variaveis-sociodemograficas-na-mobilidade-urbana/>.

LOUKAITOU-SIDERIS, A.; FINK, C. Addressing women's fear of victimization in transportation settings: A survey of U.S. transit agencies. **Urban Affairs Review**, 44(4), 554–587, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1078087408322874>.

NG, W.-S.; ACKER, A. Understanding urban travel behaviour by gender for efficient and equitable transport policies (nº 2018–01). **International Transport Forum Discussion Paper**. Paris, 2018. Disponible en: <https://doi.org/10.1787/eaf64f94-en>.

NJENGA, P.; TANZARN, N. Scaling up gender mainstreaming in transport: Policies, practices and monitoring processes. **Proceedings of the Institution of Civil Engineers: Transport**, 173(2), 64–75, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1680/jtran.18.00152>.

PEREIRA, Glaucia. Posse de veículos por raça no Brasil. **Journal of Sustainable Urban Mobility**, São Paulo, SP, v. 1, nº 2, p. 7, 14 de março de 2021. Disponible en: <https://www.ipmmu.com.br/index.php/josum>.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS ASSENTAMENTOS HUMANOS (ONU HABITAT). **Gender issue guide: Gender responsive urban basic services**. Nairobi, 2012. Disponible en: <https://unhabitat.org/books/gender-responsive-urban-basic-services/>.

SANTOS, Giselle dos Anjos. Diversidade se aprende em grupo: experiência, desafios e aprendizagens na atividade de facilitação de grupos sobre equidade racial e de gênero. **Revista Coaching Brasil**, ano VI, nº 72, pp. 24–27, maio de 2019.

SANTOS, Giselle dos Anjos. Os estudos feministas e o racismo epistêmico. **Revista Gênero**, Niterói, v. 16, nº 2, pp. 7–32, 1º semestre de 2016.

SVAB, H. ; HARKOT, M. ; DOS SANTOS, B. Estudo de linha de base sobre gênero e transporte em São Paulo, Brasil: Iniciativas existentes para melhorar a mobilidade de mulheres. Banco Mundial, Washington, D.C., 2021. Disponible en: <https://documents.worldbank.org/en/publication/documents-reports/documentdetail/667491619692872033/a-baseline-study-of-gender-and-transport-in-sao-paulo-brazil>.

THEODORO, Mário (org.). **As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2008.

WASELFISZ, J. **Mapa da Violência 2015: Homicídio de mulheres no Brasil**. Brasília: FLACSO, 2015.

WRIGHT, T.; CONLEY, H. Advancing gender equality in the construction sector through public procurement: Making effective use of responsive regulation. **Economic and Industrial Democracy**, 41(4), 975–996, 2020. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0143831X17745979>.

