

Resumo Executivo

# Transporte para Todas: gênero e raça na mobilidade urbana



# Ficha Institucional

## Secretaria Municipal de Transportes

Edson Caram (2018-2020)

Elisabete França (2020)

Levi Oliveira (2021)

## Secretaria Municipal de Trânsito e Transporte

Ricardo Teixeira (2022)

## Secretaria Municipal de Transporte e Mobilidade Urbana

Gilmar Miranda

## Levi Oliveira

Presidente da SPTrans

## Equipe

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)

### Equipe

José Julio Rebelo

Lilian Rose da Silva Carvalho Freire

Michele Perea Cavinato

Telma Maria Gorgulho Pereira

## **ITDP Brasil**

### **Direção Executiva**

Clarisse Cunha Linke

### **Equipe de Programas e Comunicação**

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

### **Equipe administrativa e financeira**

Célia Regina Alves de Souza

Lívia Guimarães

Roselene Paulino Vieira

## **CEERT**

### **Direção executiva**

Daniel Bento Teixeira

Mário Rogério

### **Conselheira**

Cida Bento

### **Equipe técnica**

Giselle dos Anjos Santos

Glória Gonçalves

Julia Rosenberg

Sara Alves

Winnie Nascimento dos Santos

### **Equipe administrativa e financeira**

Ivan Muniz

Joycimara Nascimento

Mariane Loureiro

Shirley Santos

Sonia Rocha

## **Banco Mundial**

### **Diretor de país**

Paloma Anós Casero

### **Gerente de transportes para América Latina**

Nicolas Peltier

### **Coordenador de Operações em Água e Infraestrutura para o Brasil**

Luis Alberto Andrés

### **Equipe**

Beatriz Moura dos Santos

Bianca Bianchi Alves

Carlos Bellas Lamas

Karla Dominguez González

Assistente de programa

Adriana Paula Pratesi

Angela Dengo

# Resumo executivo: lições aprendidas e conclusões

## FICHA TÉCNICA DA PUBLICAÇÃO

### Coordenação

**Clarisse Cunha Linke,**  
ITDP Brasil

### Equipe

**Beatriz Gomes Rodrigues,**  
ITDP Brasil

**Cida Bento,**  
CEERT

**Daniel Teixeira,**  
CEERT

**Giselle dos Anjos Santos,**  
CEERT

**Glauca Pereira,**  
Multiplicidade Mobilidade Urbana

**Glória Gonçalves,**  
CEERT

**Julia Rosemberg,**  
CEERT

**Letícia Bortolon,**  
ITDP Brasil

**Lucas Modesto,**  
Multiplicidade Mobilidade Urbana

**Mário Rogério,**  
CEERT

**Sara Alves,**  
CEERT

**Winnie Nascimento dos Santos**  
CEERT

**Ilustrações, diagramação  
e arte final**

**Diego Justino**

**Revisão gramatical e  
narrativa**

**Luiz Hargreaves,**  
Hargreaves Traduções e Eventos

**Revisão**

**Ana Nassar,**  
ITDP Brasil

**Beatriz Moura dos Santos,**  
Banco Mundial

**Carlos Bellas Lamas,**  
Banco Mundial

**Christina Borges,**  
SPTrans

**Eduardo Castellani dos Reis,**  
SPTrans

**Luciana Durand,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade  
e Trânsito

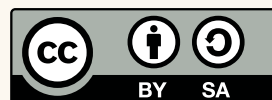
**Maria Teresa Diniz,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade  
e Trânsito

**Mariana Brito,**  
ITDP Brasil

**Rafael Sigollo,**  
SPTrans

**Vanessa Pessoa,**  
Secretaria Municipal de Mobilidade  
e Trânsito

**Tais Fonseca De Medeiros,**  
Banco Mundial



Este trabalho está licenciado sob a Licença Atribuição-Compartilhado 3.0 Brasil Creative Commons. Para visualizar uma cópia desta licença, visite <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/br/>

# Introdução

O conceito da interdependência entre questões de gênero e raça surge das reflexões do feminismo negro estadunidense no final da década de 1970. O termo interseccionalidade foi usado pela primeira vez em 1989 pela jurista e acadêmica afro-estadunidense Kimberlé Crenshaw, que registrou que as características de gênero e raça são inseparáveis para análises sobre a exclusão específica à qual estão submetidas as mulheres negras.

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

A intersecção das variáveis de gênero e raça também se aplica à realidade brasileira. Mulheres negras são as que mais sofrem os efeitos negativos da “neutralização” da mobilidade, pois vivenciam diferentes aspectos de desigualdade em relação aos homens e às mulheres brancas. As mulheres negras são as mais afetadas pela qualidade dos serviços de transporte e, portanto, são mais vulneráveis aos riscos de violência e exclusão social<sup>1</sup>.

A Política Nacional de Mobilidade Urbana (PNMU) é o instrumento jurídico que orienta a agenda de mobilidade nos municípios brasileiros. Alinhada aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, em especial o ODS 10 e o ODS 11 (reduzir as desigualdades e tornar as cidades mais inclusivas, seguras, resilientes e sustentáveis), ela também tem o propósito de reduzir desigualdades. Em outras palavras, além de regular o transporte público em modalidades diversas, a PNMU visa a promover a inclusão social e o acesso a serviços básicos e equipamentos sociais. Entretanto, temos avançado lentamente no planejamento do transporte público a partir de uma perspectiva dos grupos sociais mais vulneráveis. Faltam dados, especialmente sobre as variáveis de raça na mobilidade, bem como respostas às necessidades e interesses de mulheres, em especial as mulheres negras, que representam o maior contingente populacional brasileiro: 28,4%, segundo dados do IBGE (PNAD, 2018).

2. Na data de referência do Censo 2010, o valor do salário mínimo era R\$ 510,00.

As mulheres representam mais da metade da população global, mas sofrem discriminação sistemática de gênero nas cidades (ONU HABITAT, 2020), principalmente as mais pobres. Isso também acontece na Região Metropolitana de São Paulo. Atualmente, as mulheres representam 52% da população da região, segundo o Censo Demográfico do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010). Contudo, apenas 12% das mulheres com renda de até um salário mínimo<sup>2</sup> vivem próximo ao transporte público de média e alta capacidade (TMA) na Região Metropolitana de São Paulo, de acordo com dados de 2019 (ITDP BRASIL, 2021), o que evidencia a diferença na cobertura da rede de transporte quando examinamos outras variáveis demográficas. Considerando aspectos de raça na análise, somente 9% das mulheres negras residem próximo a uma estação de TMA.

Os números ilustram que não há neutralidade de gênero e raça na mobilidade urbana. O sistema de transporte ainda é planejado e operado sem considerar as necessidades de mulheres, principalmente as pobres, pretas e pardas. Ao longo da história, a população negra foi levada a residir em áreas mais periféricas da cidade. Isso é perceptível quando observamos a concentração de mulheres negras nessas áreas da RMSP em comparação com a área central da capital. As regiões periféricas sempre se caracterizaram pela baixa cobertura e regularidade das linhas de transporte público.

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 Ciencias Sociais, n. 18, p. 56-69, 2000.

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

O gênero é um conceito baseado em fatores sociais e culturais. Não é algo imutável, monolítico ou binário. Apesar disso, os papéis de gênero são embutidos nas práticas institucionais e nas estruturas de poder, inclusive determinando quem é responsável pelas atividades de cuidado. A manutenção da divisão do trabalho doméstico com base no gênero segue responsabilizando as mulheres pela maior parte das tarefas de trabalho reprodutivo<sup>3</sup>, o que afeta diretamente seu padrão de mobilidade. O trabalho reprodutivo se refere a todo trabalho necessário para o bem-estar humano, tanto na esfera doméstica quanto para a reprodução humana, envolvendo por exemplo, a gravidez, cuidados familiares, educação, a manutenção dos espaços e bens domésticos.

No Brasil, as mulheres negras são as mais vulnerabilizadas, já que acumulam o maior tempo semanal dedicado a essas atividades: 18,6 horas. As mulheres brancas gastam 17,7 horas com afazeres domésticos; os homens negros, 10,6 horas; e os homens brancos, 10,4 horas<sup>4</sup>. Ocupadas com a maior parte das atividades de cuidados, elas precisam se deslocar para múltiplos destinos, o que torna o transporte essencial para seus deslocamentos. Esse conjunto de aspectos reforça a necessidade de uma mudança de visão no planejamento e projeto dos sistemas de transporte para incorporar a perspectiva da interseccionalidade de gênero e raça.

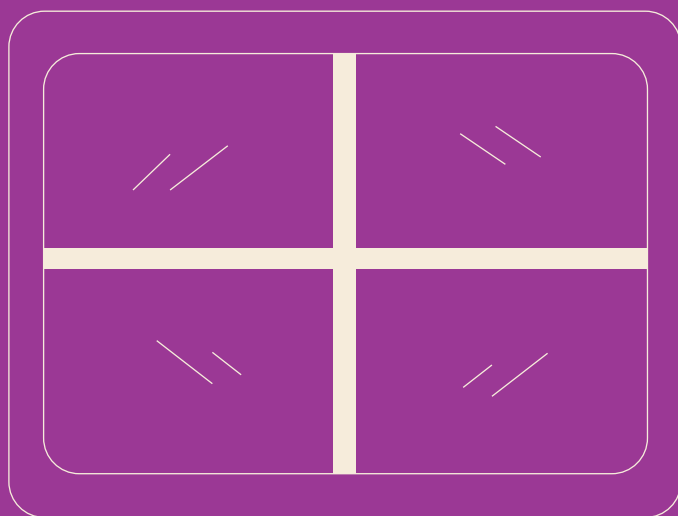
## Contexto, objetivo e metodologia

O Instituto de Políticas de Transporte e Desenvolvimento (ITDP) e o Centro de Estudos das Relações de Trabalho e Desigualdades (CEERT) desenvolveram o projeto **Transporte para Todas: gênero e raça na mobilidade urbana** no âmbito do Programa *Smart Mobility* em São Paulo, com apoio do Banco Mundial e suporte da Secretaria Municipal de Mobilidade e Trânsito (SMT/SETRAM). O projeto tem por objetivo contribuir para a conscientização, a capacitação e o aprimoramento do setor de transporte da cidade de São Paulo de modo a reduzir as desigualdades de gênero e raça na mobilidade urbana.

Este é o resumo executivo dos principais resultados e aprendizados de todas as atividades que compõem o trabalho. O estudo foi conduzido nas seguintes etapas:

## Perspectiva interseccional de gênero e raça no planejamento do sistema de transporte

- Levantamento e análise complementar de dados referentes à questão da interseccionalidade no transporte público;
- Mapeamento e realização de entrevistas semiestruturadas com atrizes e atores do poder público, da sociedade civil organizada, da academia e da iniciativa privada de modo a entender a atual situação da interseccionalidade no sistema de transporte público da cidade de São Paulo e na sua Região Metropolitana, bem como identificar pessoas que pudessem contribuir para futuras fases do projeto;
- Realização de uma oficina participativa para conectar pessoas que pautam questões de gênero e raça em seus trabalhos com mobilidade e direito à cidade e, principalmente, mapear os principais desafios para a integração do tema nas políticas públicas e na operação dos sistemas de transporte;
- Análise da percepção das mulheres negras de baixa renda e usuárias do transporte público de São Paulo e três municípios da região metropolitana de São Paulo, a partir da realização de pesquisa qualitativa em formato de debate.



## Perspectiva interseccional de gênero e raça na operação do sistema de transporte

- Identificação de boas práticas nacionais voltadas à resposta e redução da violência de gênero no sistema de transporte;
- Análise dos contratos do sistema de transporte de São Paulo e outros três municípios da Região Metropolitana quanto aos desafios e à importância do acesso ao transporte para as mulheres, principalmente as negras e mais pobres;
- Realização de uma oficina participativa para explorar as melhores vias para a resolução dos casos e denúncias de violência de gênero no transporte público;
- Realização de uma oficina participativa visando à coleta de insumos para a concepção de um projeto-piloto conceitual de unificação de canais e protocolos de denúncia.







## 03

### Perspectiva interseccional de gênero e raça na **gestão** do sistema de transporte

- Análise de dados referentes à questão da interseccionalidade no transporte público para um diagnóstico corporativo;
- Identificação de boas práticas nacionais relacionadas à inclusão de mulheres, principalmente mulheres negras, no setor de transportes;
- Realização de oficinas participativas com áreas e grupos estratégicos da Prefeitura, abrangendo processos de RH, protocolos de recrutamento, identificação de barreiras e oportunidades de inclusão.

Os principais produtos do projeto foram:

- **Relatório de diagnóstico de projetos de mobilidade responsivos ao gênero e a sua intersecção com a raça;**
- **Conteúdo para o curso *Gênero e raça na mobilidade urbana*, acompanhado de estratégias de recrutamento, engajamento e monitoramento;**
- **Relatório de estrutura conceitual e recomendações para estratégia de projeto-piloto de unificação;**
- **Conteúdo para o curso *Rumo ao transporte mais seguro para as mulheres*;**
- **Relatório de diagnóstico corporativo sobre a inclusão de mulheres, principalmente mulheres negras, no setor de transportes;**
- **Relatório com proposta estruturada para a inclusão de mulheres, principalmente mulheres negras, na gestão do sistema de transportes, com proposta orientadora de comunicação.**

Os relatórios desenvolvidos ao longo do projeto contam com recomendações para o aprimoramento das infraestruturas de mobilidade e para o planejamento de sistemas de transporte público. Ademais, eles visam ao aprimoramento de iniciativas, políticas e projetos relativos à mobilidade urbana a partir de uma visão interseccional entre gênero e raça, de modo a torná-los mais transversais, eficazes e eficientes.

Cabe ressaltar que as discussões propostas nos produtos do projeto não se esgotam aqui. O objetivo é que forneçam elementos de reflexão, que sirvam de inspiração, orientação e referência para a construção de uma mobilidade urbana cada vez mais sensível e direcionada à interseccionalidade entre gênero e raça. Adicionalmente espera-se que essas propostas sejam agregadas aos projetos e ações existentes.

O planejamento precisa levar em consideração não apenas pessoas de todos os gêneros, inclusive pessoas não binárias e transgênero, mas também uma variedade de identidades que se interseccionam, tais como de raça, etnia, presença ou não de deficiência, renda, idade e religião.

# 01.

## Perspectiva interseccional de gênero e raça no planejamento do sistema de transporte

### O transporte como é hoje

Para o diagnóstico da mobilidade urbana sob a perspectiva de gênero e raça, foram usadas as bases de dados da *Pesquisa Origem Destino 2017* da RMSP, da *Pesquisa de Orçamentos Familiares (POF)* de 2017 e da pesquisa *Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico*. Para o diagnóstico da operação do sistema de transporte sob a perspectiva de gênero, foram usadas as bases de dados da *Pesquisa de Informações Básicas Municipais (Munic)* de 2017, da *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*, da pesquisa sobre nomes do IBGE e do Portal da Transparência para nomes de pessoas contratadas. As bases utilizadas foram as mais atuais até o momento das análises da pesquisa. Os dados do diagnóstico de violência sexual e racial no transporte público foram complementados com dados obtidos por meio de Lei de Acesso à Informação (LAI).

Os resultados indicaram claramente que há diferenças entre os padrões de deslocamentos e as possibilidades de acesso à cidade por mulheres, em especial as mulheres negras. As mulheres utilizam mais o transporte público e os modos a pé, ao passo que os homens correspondem à maioria nos modos individuais e em bicicleta. As mulheres negras representam 36% da população feminina da cidade de São Paulo, mas são 43% entre as usuárias do transporte público, o que sugere que, na intersecção de gênero e raça, as mulheres negras usam mais o transporte público que as mulheres brancas.

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.

Foram constatadas também diferenças nas profissões e cargos exercidos por mulheres e homens na operação do sistema. Ao analisar a operação dos sistemas de transportes, é possível perceber uma significativa desigualdade nas profissões e cargos exercidos por mulheres e homens. O estudo de linha de base<sup>5</sup> já apontava que, em 2019, 92% dos quadros de diretoria eram homens (Metrô, CPTM, EMTU, SPTrans e CET). Os dados de São Paulo são condizentes com a realidade brasileira: apenas 9% das pessoas responsáveis pelas políticas de transporte municipal eram mulheres em 2017. Esse quadro se repete no nível operacional dos sistemas de transporte, em que apenas 5%

das pessoas empregadas como motoristas de ônibus são mulheres.

Em relação ao diagnóstico de dados sobre violência sexual e racial nos transportes, ficou evidente a necessidade de padronizar os termos e processos de registros. Apesar de São Paulo ter o telefone 156 - canal oficial da Prefeitura para recebimento de denúncias - e ter esse atendimento priorizado e feito por mulheres, as empresas de transporte público precisam estabelecer um procedimento único de denúncia com os dados em um mesmo formato. Quando os dados não são padronizados e têm significados distintos em cada empresa, aumentam os empecilhos para a criação de uma política pública baseada em evidências.

Além da análise de dados secundários, foram realizadas várias entrevistas com pontos focais para entender a percepção das pessoas que trabalham em diferentes instituições do setor de transportes na cidade e no estado de São Paulo sobre questões de gênero e sua interseccionalidade com raça, além de buscar contribuições para mapear as principais atrizes e atores dos debates sobre gênero, raça e mobilidade em São Paulo.

De forma geral, a consciência sobre desigualdade de renda é, de fato, a base desse campo de conhecimento e, pode-se dizer, a percepção mais recorrente entre todas e todos. Nenhuma das entrevistadas e entrevistados passou por capacitações específicas para trabalhar com temas de desigualdade social, gênero ou raça. Elas e eles também relatam como essa ainda não é uma questão assimilada por todas as pessoas que atuam no campo da mobilidade e que, em geral, as pautas de justiça social não permeiam de forma transversal o cotidiano de trabalho.

Entre os temas de gênero já tratados pelas e pelos participantes, destacam-se a presença das mulheres como maiores usuárias dos sistemas de transporte e as questões relacionadas à violência contra as mulheres. Por outro lado, falar de gênero e sua interseccionalidade com raça na mobilidade é, de fato, um assunto novo.

São múltiplos os desafios para a incorporação de uma cultura de planejamento e implementação de políticas públicas voltadas ao gênero e a sua interseccionalidade com raça, tais como: o histórico e a falta de diversidade na composição dos quadros das empresas gestoras, principalmente nas esferas hierárquicas mais altas com poder decisório; e as limitações da estrutura organizacional das entidades, que não dispõem de quadros específicos para tratar do tema.

Entrevistadas e entrevistados declararam que trocas intermunicipais não fazem parte da rotina de trabalho, pois não há governança metropolitana. Os desafios de governança também se manifestam no âmbito da mesma esfera de atuação do poder público, em que iniciativas em diferentes frentes poderiam ser mais efetivas se estivessem todas alinhadas.

De acordo com as pessoas entrevistadas, o perfil das empresas é majoritariamente masculino, com pouca presença de mulheres em cargos de liderança. Além disso, não há grupos intersetoriais específicos para tratar das agendas de desigualdades sociais como um todo, especialmente gênero e raça. Todavia, entrevistadas e entrevistados demonstraram-se confiantes na existência de oportunidades para a inclusão, de forma transversal, de gênero e sua interseccionalidade com raça no planejamento e na operação do transporte público. Apesar dos desafios descritos acima, isso é possível desde que a questão seja tratada como política pública.

Após a fase das entrevistas semiestruturadas, realizamos uma oficina participativa virtual, que teve por objetivos conectar pessoas que pautam questões de gênero e raça em seus trabalhos na área de mobilidade e direito à cidade e, principalmente, mapear os principais desafios para a integração do tema às políticas públicas e a operação dos sistemas de transporte.

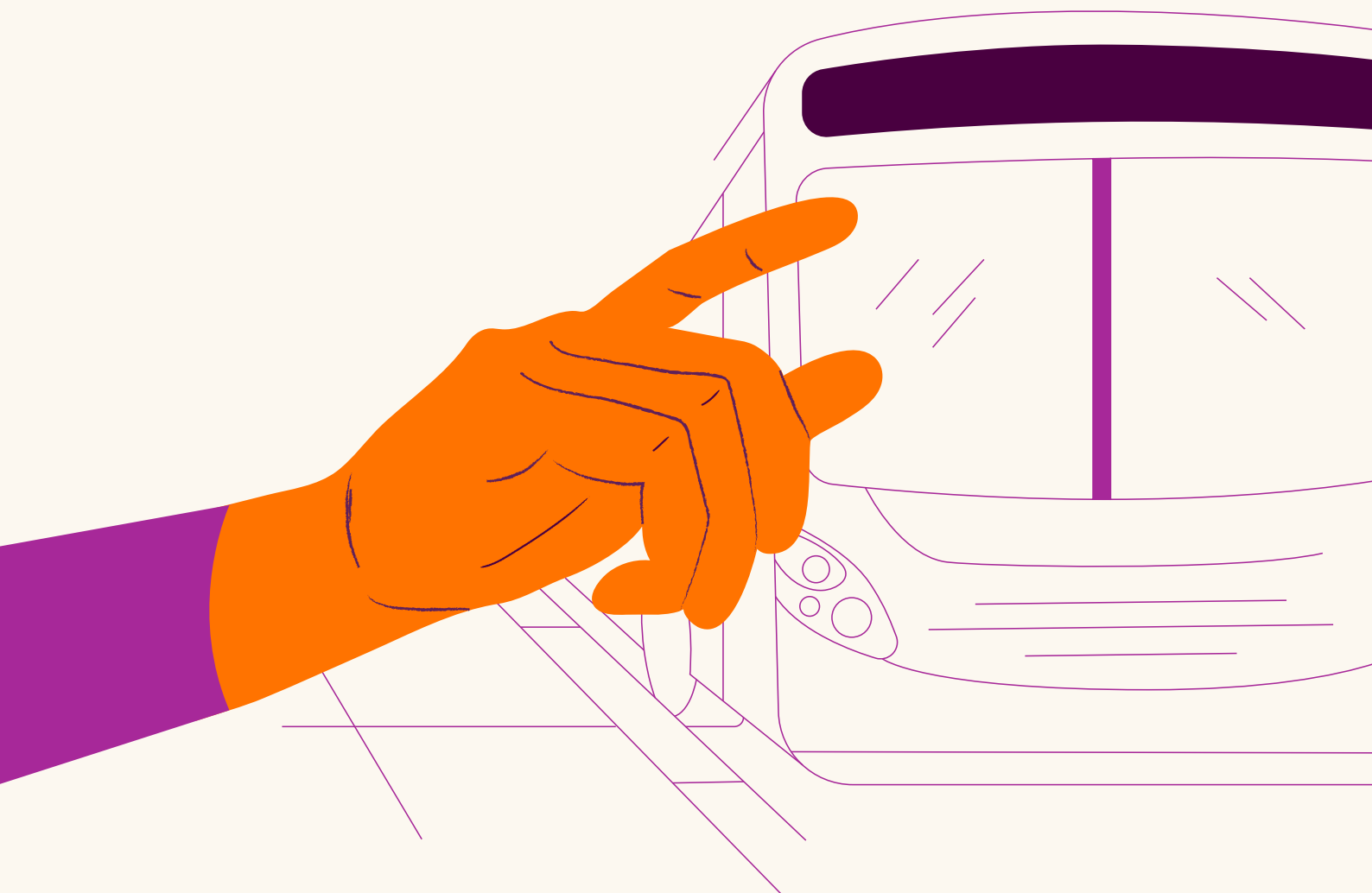
A partir do diagnóstico feito por meio de dados, entrevistas e oficinas, os principais resultados encontrados foram:

- **Para as mulheres, em especial as mulheres negras, a superlotação e a violência de gênero dentro do sistema são as principais críticas. Principalmente no momento atual, o transporte tem sido apontado como espaço de transmissão do vírus da Covid-19;**
- **Elas não conseguem compreender as mensagens ambivalentes dos governos: as mesmas autoridades que dizem “não se aglomerem, o distanciamento social é fundamental” retiraram de circulação ônibus, trens e vagões de metrô. Como garantir o distanciamento social se precisam trabalhar, e poucas podem aderir ao trabalho remoto?**
- **No grupo das mulheres avós, a violência está ligada aos roubos. Os homens já não as objetificam, e, pelo menos desse problema, elas se livraram. Entre as mulheres com idade entre 20 e 45 anos, a experiência difere, e o assédio é constante. Sua experiência no transporte público — desde que saem**

de casa até chegarem ao destino final — resume-se em uma emoção: o medo. Medo do caminho até o ponto, da espera no ponto, de estar no ônibus, da espera na baldeação, de estar no segundo, terceiro, quarto transporte para, enfim, conseguirem chegar ao destino;

- Há também a percepção de que elas estão abandonadas, desamparadas e invisíveis para os outros passageiros, para as autoridades que deveriam protegê-las e para as políticas de mobilidade.

A partir desses resultados, foi elaborado o curso *Gênero e raça na mobilidade urbana* no âmbito do módulo *Transporte Público* da plataforma MobilicAMPUS do ITDP, e o material foi disponibilizado para a Prefeitura de São Paulo. O curso foi dividido em três aulas: (1) Contexto do racismo no Brasil e o conceito de interseccionalidade; (2) A segregação no território das cidades e o papel da PNMU no combate às desigualdades; e (3) O uso de dados e evidências no combate às desigualdades de gênero e raça na mobilidade. O curso contou, também, com a produção de entrevistas inéditas para a composição de material complementar.



## Oportunidades do sistema

O diagnóstico aponta que o planejamento de transportes deve incorporar cada vez mais a perspectiva interseccional de gênero e raça, com vistas ao cumprimento dos objetivos da PNMU e dos ODS, sobretudo no que diz respeito à inclusão social.

Além disso, é de extrema relevância que as pesquisas sobre mobilidade urbana incluam especificidades de gênero e raça para que seja possível realizar um diagnóstico ainda mais preciso sobre tais perspectivas, beneficiando, dessa forma, a construção de políticas públicas mais eficientes e embasadas em evidências, conforme já estabelecido pelo estado de São Paulo.

Em relação à operação dos sistemas de transporte, uma das possíveis medidas para aumentar a igualdade de gênero no setor seria estimular uma maior presença de mulheres nas empresas públicas e concessionárias. Não se deseja somente promover igualdade em relação ao número de funcionárias/os, mas também no que diz respeito às funções desempenhadas. Vale destacar, por exemplo, a importância de mais motoristas, cobradoras e fiscais de transporte por ônibus, uma vez que configuram profissões que têm contato direto com a população, bem como mecânicas e borracheiras, que configuram profissões desempenhadas majoritariamente por homens.

Por fim, é necessário sensibilizar agentes públicos em cargos de liderança. É importante priorizar a ocupação desses cargos de forma diversa em termos de gênero e raça, mas sobretudo por pessoas sensíveis ao tema e que estejam dispostas a tratá-lo de fato. Ademais, seria necessário aumentar a presença de mulheres como um todo nos cargos com poder de decisão e no quadro técnico das empresas públicas e concessionárias, uma vez que, um maior equilíbrio entre gênero e raça nas equipes promoverá maior diversidade nas propostas considerando suas vivência e visão de mundo distintas e o resultado final se beneficiaria dessa colaboração.

## 02.

# Perspectiva interseccional de gênero e raça na operação do sistema de transporte

## O desafio e a imobilidade da mulher

Os aspectos associados ao perfil de uso do transporte com base no gênero revelam as dificuldades enfrentadas pelas mulheres em seus deslocamentos, principalmente as mulheres negras e pobres, que são duplamente penalizadas por suas condições de vulnerabilidade. As barreiras à mobilidade urbana da mulher, em geral, e da mulher negra, em particular, são maneiras de reforçar as vulnerabilidades sociais e discriminações que elas já sofrem. Nesse contexto, os editais e contratos de concessão da operação do transporte público, ao mesmo tempo que têm o poder de manter as discrepâncias na distribuição e acessibilidade do transporte público, têm a oportunidade de intervir e condicionar rotinas mais cuidadosas e preocupadas com as mulheres, especialmente as mulheres negras.

Além da análise dos contratos, foram levantadas boas práticas no Brasil sobre o enfrentamento da violência sexual no transporte. Também foram realizadas oficinas com a participação da Prefeitura de São Paulo e de outras instituições interessadas, como o Metrô e a CPTM, que culminaram em encaminhamentos para a elaboração da estratégia conceitual de um protocolo unificado de atendimento no nível operacional das empresas prestadoras de serviços de transporte (SPTrans, CPTM e Metrô). A estratégia conceitual propõe princípios, diretrizes e objetivos que visam a padronizar o atendimento às vítimas e às denúncias de violência sexual.

Ao fazer um levantamento para analisar a compreensão sobre como os municípios têm lidado com a questão do combate à violência de gênero no transporte público, concluiu-se que, apesar de as mulheres negras serem as principais vítimas de violência, não há políticas públicas que enfoquem a interseccionalidade de raça e gênero. Após a tipificação da importunação sexual, algumas capitais (por exemplo, Curitiba, São Paulo, Distrito Federal, Manaus e Belo Horizonte) passaram a criar normas para a implementação de políticas públicas de prevenção e combate à violência sexual. A maioria das





iniciativas indica a importância da capacitação dos funcionários do setor de transporte coletivo para responder, com eficiência, a denúncias de violência contra a mulher. No entanto, nenhuma delas destaca a inclusão de mulheres no setor como algo importante para reduzir e combater a violência.

É preciso pensar na construção de políticas, regulamentos e normatizações que sejam responsivos e atuem de maneira a reduzir as desigualdades. Enquanto não se instituir a mobilidade pensando nessas usuárias, ela não será um direito distribuído a todos de forma equânime. As operações de transporte e a documentação jurídica que regulamentam e estabelecem a atuação das empresas concessionárias precisam ser explícitas, formais e objetivas na definição de diretrizes, procedimentos e exigências sensíveis e responsivas a gênero e raça. Esse é um dos objetivos para a realização deste estudo. É urgente a necessidade de planejar e executar práticas de mobilidade urbana que incorporem explicitamente artifícios de inclusão e acessibilidade nas operações e rotinas diárias das empresas concessionárias e seus condutores.

Para que sistemas de transportes incorporem amplamente as necessidades das mulheres e da população negra, também será necessário superar os desafios da escassez de dados sobre gênero e inexistência de dados sobre raça no transporte público no Brasil. Para tal, os contratos também desempenham um papel importante na construção de conhecimentos sobre a temática e no avanço dos debates, desde que prevejam a geração e análise de dados desagregados. Ademais, é fundamental alimentar políticas públicas com informações mais assertivas e confiáveis para que possamos progredir rumo a um transporte público mais responsivo e inclusivo. Portanto, é imprescindível repensar os processos de concessões de modo a incorporar as demandas de uma sociedade desigual e diversa. Ainda são raras as menções a usuárias/os em grupos de maior vulnerabilidade. Consequentemente, práticas, diretrizes e exigências dedicadas especificamente ao suprimento das necessidades e interesses desse público dependem da responsabilidade voluntária de gestores das empresas concessionárias.

## Onde é possível melhorar

O fornecimento de transporte público urbano sensível a questões de gênero exige estratégias que incorporem e implementem agendas integradas aos esforços direcionados à igualdade de gênero e ao empoderamento das mulheres. Nesse sentido, a regulamentação pode criar barreiras ou oferecer oportunidades para viabilizar a transição rumo à inclusão e à acessibilidade feminina no meio urbano (IDEC, 2021; ITDP; MULTIPLICIDADE MOBILIDADE, 2020). Os estímulos e o rompimento de práticas excludentes precisam ser incorporados a esferas governamentais mais amplas, tais como planos de governo e políticas públicas, além de documentos regulatórios e normativos que regem as operações dos sistemas de mobilidade das cidades (por exemplo, editais de licitação e contratos).

Seguem as principais recomendações para garantir que a interseccionalidade entre gênero e raça seja considerada no dia a dia da operação do sistema de transporte público que percorrem a cidade de São Paulo:

- **Estabelecer a regularidade e o escopo de pesquisas continuadas sobre as percepções de conforto, lotação, respeito às paradas, tempo de espera e confiabilidade do sistema, dando atenção especial a questões de gênero e raça;**
- **Estipular exigências relativas ao tamanho das frotas e à frequência do transporte público em períodos distintos dos horários de pico. As rotinas e o perfil de uso do transporte**



por mulheres exigem que se dedique mais atenção a esses momentos. Também é importante assegurar a disponibilidade e capilaridade do transporte à noite e durante a madrugada, períodos em que a sensação de insegurança é maior entre as mulheres. É possível incorporar a avaliação desses quesitos nos índices de desempenho da operação estipulados em algum dos contratos analisados;

- Estabelecer características das frotas de ônibus que garantam conforto e maior acessibilidade universal, como, por exemplo, piso rebaixado para facilitar o embarque e o desembarque; assentos preferenciais; e paradas de ônibus com infraestrutura mínima de conforto. As exigências também devem ser acompanhadas por metas para a atualização gradativa dos veículos;
- Determinar o uso de equipamentos para o monitoramento e controle de crimes e atentados contra a mulher, além de dispositivos para o relato e a denúncia de ocorrências de importunação sexual, discriminação, violência e outros crimes;
- Determinar a implementação de programas de treinamento para motoristas, cobradoras/es e outras/os funcionárias/os do sistema de transporte público para conscientizar e instruir a todas e todos sobre como lidar com casos de importunação sexual e violência contra a mulher;
- Determinar a implementação de canais de comunicação e centros de atendimento à mulher, compostos de equipes multidisciplinares de mulheres assistentes sociais, psicólogas e advogadas nas estações e terminais de transporte público. Esses locais são necessários como instrumentos de cuidado e apoio às mulheres, principalmente em situações de importunação sexual e outros tipos de violência;
- Estabelecer a implementação de campanhas permanentes e continuadas contra a importunação sexual no transporte público, desenvolvidas com a participação da sociedade civil organizada;
- Determinar que sejam relatadas e disponibilizadas bases de dados georreferenciadas com informações sobre casos de violência e importunação sexual desagregadas por gênero e

raça da vítima, tipo de violência, entre outros;

- Estabelecer a inclusão de organizações sociais de defesa da mulher (especialmente da mulher negra) na concepção e implantação de modificações nas redes/linhas de transporte e outras decisões referentes ao planejamento e à estruturação das concessões e operações de transporte público;
- Determinar a realização de coletas de dados operacionais e pesquisas de satisfação com usuárias/os com dados desagregados por gênero, raça, classe, idade, modo de transporte e período do dia, avaliando, também, aspectos associados à percepção de segurança das/os usuárias/os;
- Determinar indicadores que possam apoiar o monitoramento do cumprimento dos objetivos de redução de desigualdades, promoção de inclusão social e ampliação do acesso aos serviços oferecidos pelas concessionárias, possivelmente incorporados nos índices de qualidade definidos pelos contratos. Além de indicadores e métricas, é importante que se criem equipes dedicadas à análise e ao monitoramento dos dados relacionados a gênero e raça;
- Como todas as exigências e indicadores relacionados à temática das mulheres devem vir seguidos de penalidades e mecanismos para garantir seu cumprimento, citar, nas cláusulas contratuais relativas a multas, penalidades e contingências, eventos específicos vinculados às necessidades das mulheres. Além disso, explicitar hierarquias de intervenção e responsabilização; e
- Definir metas quantitativas e progressivas de paridade de gênero e raça na composição do pessoal das empresas, nos vários níveis organizacionais, podendo, inclusive, ser contemplada uma possível compensação para as empresas que atingirem as metas (como um bônus). Ademais, é importante dispor de diretrizes para a estipulação de procedimentos em casos de discriminação e violência contra mulheres e pessoas negras no ambiente de trabalho.

Além do aprimoramento da operação do sistema de transporte no que diz respeito à interseccionalidade entre gênero e raça, a questão da violência sexual no transporte coletivo é complexa, demanda liderança e governança e

precisa ser enfrentada com direcionamento inequívoco de todas as empresas de transporte e demais órgãos envolvidos direta ou indiretamente no tema. Para a construção, implementação e operação de um protocolo unificado de denúncia para o transporte público em São Paulo, será fundamental garantir a paridade de gênero e raça em todas as etapas. Da mesma forma, é imprescindível que se considere a perspectiva da interseccionalidade de gênero e raça de modo que o projeto de fato atente às necessidades e aos interesses de todas as mulheres, especialmente as que estão mais vulneráveis na sociedade brasileira, ou seja, as mulheres negras.

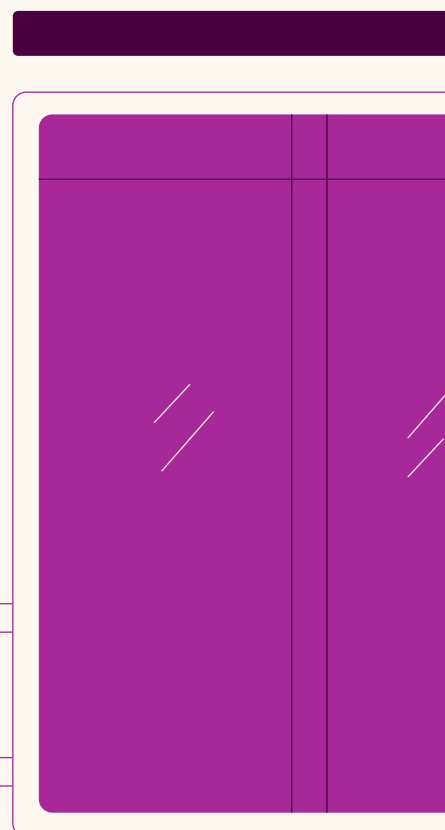
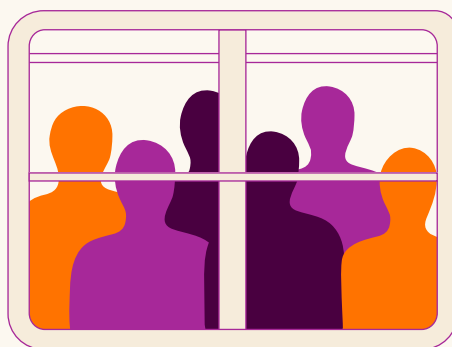
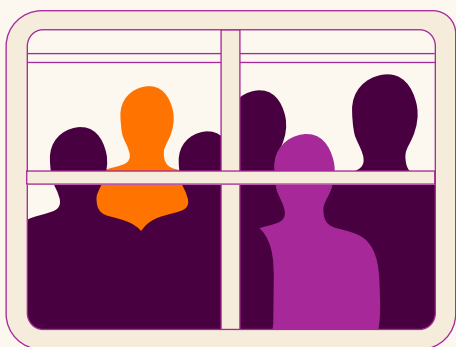
Seguem as principais recomendações sobre o tema:

- **Implementar um protocolo unificado de atendimento, que é um conjunto de procedimentos que visa a reduzir as ocorrências de violência sexual no transporte público contra mulheres e meninas por meio do aumento e aprimoramento dos registros. Espera-se que, ao longo do tempo, o protocolo ajude a reduzir a sensação, apreensão e medo da importunação sexual e do estupro; diminua a desigualdade de gênero e raça; e promova acesso equânime de mulheres e meninas, sobretudo mulheres negras, ao transporte coletivo;**
- **Envolver órgãos públicos de diversas esferas, que podem e devem integrar o enfrentamento ao problema. Um ponto importante é que o envolvimento da alta direção das empresas e órgãos é fundamental para o sucesso de qualquer medida. A alta cúpula precisa incentivar, apoiar e validar as ações para que os objetivos sejam alcançados;**
- **Criar governança para o protocolo unificado de atendimento. A governança é, de fato, um pilar que precisa ser debatido entre todas as partes interessadas. Atualmente, é necessário o protagonismo de um órgão (ou alguns órgãos), visto que o problema da violência sexual no transporte público é complexo e histórico. Isso requer uma liderança que compreenda e consolide os processos existentes, para, somente então, conduzir a estruturação do protocolo unificado;**
- **Criar sistemas de indicadores nos níveis estratégico, tático e operacional para a avaliação do protocolo unificado de atendimento e a tomada de decisões baseada em dados e evidências. O sistema de indicadores contempla a**

padronização da coleta de dados, a realização de pesquisas e a publicação e transparência dos dados;

● **Prototipar o projeto do protocolo de atendimento unificado.** A partir dos produtos elaborados no âmbito do projeto Transporte para Todas, a equipe de formulação deve conceber o projeto; definir as tecnologias e plataformas de monitoramento de dados a serem utilizadas; e selecionar e operacionalizar os indicadores de monitoramento e avaliação.

Acreditamos que a implementação do protocolo unificado de denúncias possa viabilizar tais mudanças e culminar, no longo prazo, na criação de um canal unificado. Um protocolo baseado em dados pode favorecer a integração de tecnologias, uma vez que as empresas trabalhariam com informações padronizadas e compatibilizadas. Além disso, o aprendizado adquirido ao longo do processo ajudará a maturar aspectos de governança que, no momento, carecem de atenção.



# 03.

## Perspectiva interseccional de gênero e raça na gestão do sistema de transporte

### A predominância masculina do setor

O diagnóstico corporativo sob as perspectivas de gênero e raça confirma e evidencia que as estruturas das organizações responsáveis pelo planejamento, operação e gestão do sistema de mobilidade são preponderantemente masculinas e brancas e não demonstram pluralidade de profissionais em termos de gênero e raça, nem em relação à sua interseccionalidade.

Os dados de cor/raça são coletados pela RAIS em âmbito nacional para todos os vínculos de trabalho. Contudo, tais dados são claramente ausentes na maioria dos casos. No setor de mobilidade urbana, porém, os percentuais de ausência são bem menores (5,5% no Brasil e 2,4% em São Paulo), o que valida ainda mais as análises apresentadas neste diagnóstico.

O setor de mobilidade difere muito do total de vínculos no país em relação à presença de mulheres, em especial mulheres negras, que é muito inferior à média geral. Apesar de a escolaridade das mulheres ser maior que a escolaridade geral do setor, elas encontram-se concentradas nas faixas salariais mais baixas, e, mais uma vez, isso afeta principalmente as mulheres negras. Mais de 70% das mulheres estão na faixa etária de até 49 anos; no caso das mulheres negras, 80%.

Considerando os cargos ocupados por mulheres no setor, apesar de elas serem proporcionalmente poucas em certas funções (motorista de ônibus, por exemplo, em que são menos de 2%) e representarem apenas 14,2% do total de vínculos do setor, observou-se uma sobrerrepresentação em algumas áreas, como, por exemplo, diretoras/es e dirigentes (23,6%), gerentes (27,8%) e cobradoras/es de transportes coletivos (27,5%).

Durante a realização da primeira e segunda oficina sobre a interseccionalidade no setor de transportes, as pessoas participantes indicaram diversas preocupações e pontos de atenção a serem trabalhados nas suas organizações. A partir do material elaborado previamente em pesquisa, das provocações das especialistas convidadas, das atividades realizadas durante

os encontros e das interações ocorridas, o grupo identificou desafios e oportunidades diversas, que foram organizados em três eixos:

- **Recrutamento e seleção;**
- **Treinamento e desenvolvimento; e**
- **Gestão, cultura e estratégia organizacional.**

A partir da identificação desses eixos, foram propostas algumas recomendações para o cotidiano das empresas envolvidas no processo, bem como de outras empresas do setor de mobilidade urbana que possam se beneficiar da ideia.

## Mudança de cultura e iniciativas de inclusão

Ao longo do trabalho desenvolvido, foram realizadas três oficinas, as quais viabilizaram interações entre especialistas em equidade racial, diversidade racial, gênero e comunicação com as equipes das empresas de transporte. O objetivo era promover reflexões acerca de questões relacionadas a raça e gênero na mobilidade urbana. Foi ressaltada a relevância de se criarem campanhas de comunicação, tanto internas quanto externas, com esse propósito, partindo de um conjunto de ações dentro de cada empresa responsável pelos sistemas de transporte que atravessam a cidade de São Paulo. O processo envolveria a construção de um olhar crítico para a elaboração das mensagens e a escolha das imagens: fotos, iconografia etc. Exigiria, também, reflexões sobre a mensagem e sobre a necessidade de não usar vocabulário racista, como era comum até pouco tempo atrás (termos como “mulata”, por exemplo). Da mesma forma, foram consideradas as imagens, as fotografias, as ilustrações, os conceitos artísticos, o universo pelo qual navega a campanha, o cenário, o ambiente, a narrativa e a trama — enfim, todos os elementos de comunicação. Isso permitiria alcançar uma abordagem que, em seu conjunto, tanto objetiva quanto subjetivamente, valorizasse a *persona* que constitui nosso público-alvo.

As demais oficinas do projeto também propiciaram reflexões e exploraram, na percepção de participantes, quais as oportunidades e desafios existentes nas organizações envolvidas para transformar o contexto das mulheres, especialmente as mulheres negras, quanto a sua inserção, ascensão e ocupação de cargos mais estratégicos e com poder de decisão. Os principais desafios elencados estão relacionados à mudança da cultura interna das empresas; aos dados e à consciência sobre as posições que as mulheres

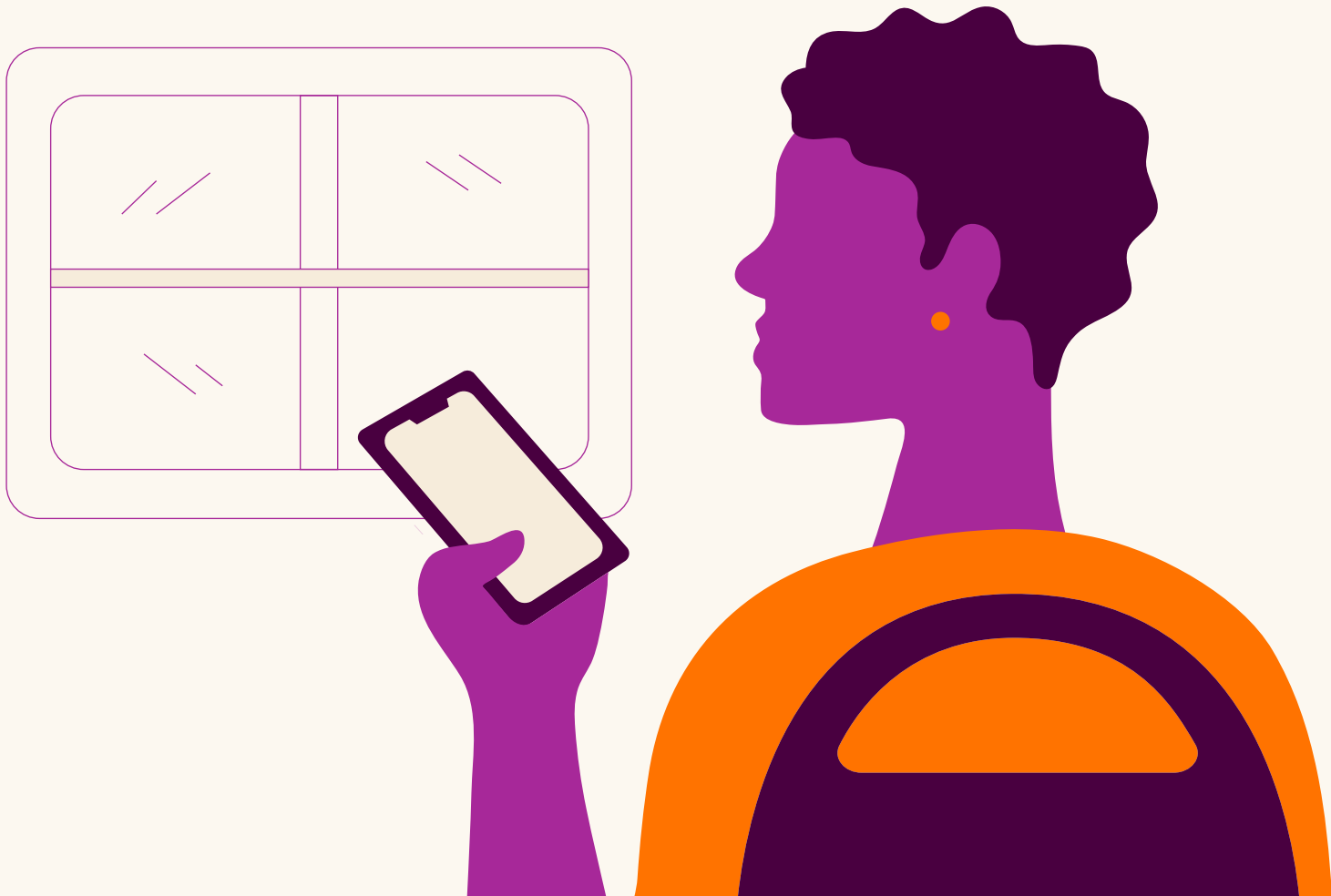


ocupam atualmente; e à ausência de parâmetros institucionais claros para a ocupação dos cargos, o que pode ser solucionado por meio da elaboração de indicadores de diversidade, por tipo de provimento e por cargo, além da criação de bancos de talentos com pessoas negras.

A seguir, são apresentadas as principais recomendações para garantir que a questão da interseccionalidade entre gênero e raça seja considerada pela área de gestão do sistema de transporte público em São Paulo:

- **Investimento em cursos e capacitação;**
- **Programas internos de inclusão e criação de cotas para mulheres negras, principalmente em atividades culturalmente exercidas por homens;**
- **Estruturação de processos que permitam a identificação dos pontos de discriminação e o desenvolvimento de ações afirmativas e de sensibilização;**
- **Extensão das cláusulas de contratação de mulheres negras para incluir empresas terceiras/fornecedoras;**
- **Exigência contratual de sensibilização da alta liderança por meio da inserção de cláusulas nos contratos;**
- **Criação de comitês que apontem ações capazes de mudar as políticas não apenas de mulheres negras, mas em relação a questões de gênero em geral;**
- **Treinamentos para que a liderança possa compreender o papel da mulher no ambiente de trabalho;**
- **Preparação de mulheres para assumir cargos de alta direção;**
- **Ampliação do debate sobre equidade racial e de gênero para as empresas de ônibus.**

Para a inclusão de mulheres, principalmente mulheres negras, na área corporativa, considerar a adoção de cotas é fundamental para que seja possível buscar um equilíbrio quantitativo nos cargos de liderança. De fato, é importante desenvolver um olhar mais cuidadoso para essas posições, que,



por vezes, necessitarão de um programa de desenvolvimento que permita a inserção de mulheres privadas da oportunidade de desenvolver determinadas habilidades. Tais mulheres podem ser estimuladas a desenvolver competências de liderança e, graças a isso, podem vir a ocupar cargos de chefia em seu ambiente de trabalho.

Nesse sentido, é fundamental a adoção de cotas para cargos de liderança, sendo igualmente importantes a criação e implementação de um programa de desenvolvimento de mulheres líderes elaborado a partir de um mapeamento dos principais fatores que impedem as mulheres de ocupar tais posições. O mapeamento pode envolver questões direcionadas tanto à equipe de gestão, investigando quais fatores fazem com que não se escolham mulheres para cargos de liderança, quanto às próprias mulheres, que deverão indicar os fatores que, na sua opinião, contribuem para que sejam preteridas nos processos de promoção. Uma vez coletadas tais informações, elas poderão servir de insumos não apenas para a elaboração do curso preparatório para liderança, mas também para que líderes repensem sua atuação.

Ações voltadas à capacitação de mulheres para a liderança poderão contribuir

para a construção de bancos de dados de mulheres em geral e de mulheres negras, conforme sugerido pelo grupo. Alguns pontos fundamentais a serem considerados são: a gestão desse banco; quando usá-lo; para quais posições; e como garantir igualdade de oportunidades para as pessoas participantes do banco. Portanto, recomendamos que, para a formação de um banco de talentos, sejam estabelecidas as métricas; escolhidas as pessoas ou áreas responsáveis por sua gestão; explicitados os objetivos do banco e a quais posições se destina. Isso permitirá que as áreas requisitantes e as pessoas inseridas no banco tenham acesso a essas informações. É fundamental que haja um processo transparente para a compreensão da relevância do banco para a gestão e também para as pessoas incluídas nele.

Um dos principais desafios quando uma organização opta por trilhar o caminho da equidade e inclusão é sensibilizar toda a equipe para que ela se engaje com a causa e compreenda sua importância. Portanto, o processo de sensibilização deve ser iniciado a partir de ações direcionadas à alta liderança, seguida das áreas de liderança, gestão, supervisão e, por fim, as áreas operacionais. Em outras palavras, é importante que todos os níveis hierárquicos sejam sensibilizados, sempre que possível, devendo o processo iniciar de cima para baixo para garantir que, de fato, as lideranças se envolvam na construção do processo de transformação. Para tanto, é fundamental a promoção de oportunidades periódicas para debates sobre o tema, visando à construção de estratégias e ao compartilhamento de ideias. A sensibilização deve ser elaborada visando à compreensão do impacto das desigualdades na sociedade como um todo, na organização em questão e na vida das pessoas marginalizadas. O foco deste trabalho é a falta de oportunidades para as mulheres, especialmente as mulheres negras. A sensibilização para compreender essa realidade é de extrema importância para o desenvolvimento de qualquer ação reparatória. Sempre que a empresa não conseguir conduzir os debates com seus próprios recursos, é importante considerar a contratação de uma consultoria especializada.

Além da possibilidade de definir metas e métricas e de destacar a importância do acompanhamento, outro fator que pode contribuir para o sucesso da implementação dessas metas seria atrelá-las a bonificações destinadas às equipes que as atingirem. Contudo, o fator principal relacionado ao compromisso com a equidade — expresso na qualidade das ações — deve estar sempre em primeiro plano.

Em se tratando da inclusão de mulheres, em geral, e de mulheres negras, em particular, é importante que, além de poder explicitar suas potencialidades, elas também tenham acesso a programas de desenvolvimento profissional. Tradicionalmente, muitas mulheres são preteridas em processos seletivos,

ou não têm/tiveram a oportunidade de desenvolver as mesmas competências e expertise dos homens (que têm acesso a diversos cargos e ambientes de trabalho ainda hoje considerados masculinos). Portanto, a criação de um programa de capacitação é fundamental para o desenvolvimento de algumas habilidades. Contudo, é igualmente importante que haja um trabalho de sensibilização e reflexão acerca de questões cristalizadas no imaginário social como, por exemplo, o que foi apresentado durante as oficinas em relação à necessidade de a empresa valorizar perfis multitarefas para viabilizar a contratação de mulheres em cargos de liderança. Tal afirmação reforça exatamente o que deve ser combatido. É equivocada a ideia de que, para ocupar um lugar profissional exercido majoritariamente e, por vezes, exclusivamente por homens, a mulher deva se desdobrar ou fazer muito mais que um homem realizando a mesma função. Nesse sentido, sugerimos que, nas ações periódicas a serem realizadas, sejam desconstruídas essas “caixinhas” limitantes nas quais as mulheres e, principalmente as mulheres negras, são colocadas, não apenas considerando o mercado de trabalho, mas a sociedade brasileira como um todo. É importante trazer constantemente para o debate questões relativas a assédio moral e sexual, rótulos associados à mulher no mercado de trabalho (como, por exemplo, o estigma de que o cuidado dos filhos é responsabilidade exclusiva delas), restrições à gravidez, a suposta inferioridade intelectual das mulheres, ou a posição em que são colocadas como objeto de desejo; somente assim tais questões poderão ser desconstruídas.

# 04.

## Considerações finais

A mobilidade urbana é um tema que envolve ações integradas de políticas e projetos relacionados ao espaço público e aos modos de transporte disponíveis. Garantir uma mobilidade urbana mais sensível e adequada a todas e todos significa planejar, executar, monitorar e avaliar iniciativas coordenadas e transversais. Este trabalho teve como objetivo identificar, avaliar e apontar recomendações que contribuíssem para a conscientização, a capacitação e o aprimoramento do setor de transporte da cidade de São Paulo, de modo a reduzir as desigualdades de gênero e raça na mobilidade urbana.

As análises e recomendações identificadas, disponíveis com mais detalhes nos relatórios, foram sistematizadas sob três dimensões do setor de transporte: **planejamento, operação e gestão**. No item de **planejamento**, o foco foram as percepções das usuárias e das atrizes e atores envolvidos no planejamento do transporte público da cidade de São Paulo. O objetivo era buscar uma convergência entre as necessidades, desejos e obstáculos dessas usuárias e o entendimento de quem planeja o transporte no dia a dia.

Na dimensão de **operação**, buscou-se avaliar como mitigar casos de violência e assédio de gênero e raça no transporte público. A estrutura conceitual proposta partiu do entendimento de que, atualmente, o número de denúncias é inferior aos eventos e que tais denúncias nem sempre levam à resolução e punição dos casos. A proposta incluiu recomendações para a concepção de um projeto-piloto de protocolo unificado de atendimento para casos de violência sexual no transporte público coletivo de São Paulo.

Em **gestão**, foi realizado um diagnóstico que municiou a elaboração de recomendações para a promoção de políticas e medidas para atrair, recrutar, manter e promover mais mulheres — em particular mulheres negras — no setor de transporte público de São Paulo. O setor de transportes segue sendo predominantemente masculino e branco. Para fazer mudanças que levem em consideração os desejos e necessidades das mulheres, precisamos garantir que elas estejam ativamente presentes nas equipes responsáveis pela oferta dos serviços.



Os resultados dessa extensa pesquisa confirmam a importância de se analisar de forma interseccional o setor de transporte público por ônibus para identificar seu potencial de contribuir para a mobilidade de mulheres, principalmente mulheres negras, ou instituir barreiras para tal mobilidade. Esperamos que este trabalho tenha contribuído para melhorar o entendimento a respeito dos elementos necessários e que forneça subsídios para a formulação de propostas que visem a melhorar o atendimento das usuárias de transporte público por ônibus.

# Referências bibliográficas

AIT BIHI OUALI, L.; GRAHAM, D. J.; BARRON, A.; TROMPET, M. **Gender differences in the perception of safety in public transport**. 2019. Disponível em: <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 do Chile: CEPAL, 2018.

BANCO MUNDIAL. **Por que ela se move? Um estudo da mobilidade das mulheres em cidades latino-americanas**. 2020. Disponível em: <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**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13718.htm).

CRENSHAW, Kimberlé. **A urgência da interseccionalidade**. Disponível em: [https://www.ted.com/talks/kimberle\\_crenshaw\\_the\\_urgency\\_of\\_intersectionality?language=pt-br](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. Disponível em: <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. Disponível em: <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. Disponível em: <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. Disponível em: <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. Disponível em: <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. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0143831X17745979>.

