

IGUALDADE DE GÉNERO E DIVERSIDADE NA MOBILIDADE E NOS TRANSPORTES

Caderno Técnico







Conteúdos

1. CONTEXTO	5
2. PRINCIPAIS DESAFIOS	9
2.1 As mulheres como utilizadoras do sistema de transportes	10
2.2 As mulheres como trabalhadoras no setor da mobilidade e dos transportes	11
2.3 A segurança das mulheres no sistema de transportes	13
3. MEDIDAS MITIGADORAS	15
4. CASO DE ESTUDO - BARCELONA	17
5. BOAS PRÁTICAS NACIONAIS	21
6. CONCLUSÕES	23
7. OUTRAS FONTES DE INFORMAÇÃO	25

Ficha Técnica

TÍTULO: Promover a Igualdade de Género e a Diversidade na Mobilidade e no Transportes - Caderno Técnico

AUTORIA: Carla Oliveira; Maria Adélia Simões; Rui Velasco (coordenação); Rute Damião

ENTIDADE PARCEIRA: Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género (CIG)

DATA: maio 2025

Recursos

https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality_en

<https://www.uitp.org/news/10-resources-accelerate-action-inclusive-transport-women/>

<https://www.eib.org/attachments/documents/explore-gender-best-practices-in-public-transport.pdf>

<https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/resolucao-conselho-ministros/61-2018-115360036> (Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não-Discriminação – Portugal + Igual (ENIND))

<https://unece.org/transport/gender-and-transport>

<https://www.the-get-it.com/>

<https://www.worldbank.org/en/topic/transport/brief/closing-gender-gaps-in-transport>



1.

CONTEXTO

Embora as mulheres representem metade da população mundial, enfrentam limitações no acesso e utilização dos sistemas de transporte devido a políticas e serviços que não são neutros em relação ao género, muitas vezes prejudicando-as. Estudos evidenciam que o género influencia significativamente a escolha dos modos de transporte, **sendo o padrão de viagem das mulheres mais complexo, com mais viagens curtas e em horários variados, frequentemente acompanhadas de crianças**. Assim, as soluções de transporte em horários fixos, com percursos longos e poucas paragens, nem sempre funcionam para as mulheres¹. As mulheres representam uma maior proporção de viagens de transportes públicos em comparação com os homens, o que significa que são especialmente afetadas pela qualidade dos transportes públicos.

Paralelamente, **as mulheres têm mais preocupações com a segurança ao usar o transporte público, ou transporte partilhado**, relatando a maioria dos casos de assédio físico ou verbal. Como resultado, muitas mulheres optam pelo transporte

rodoviário individual, sempre que possível, em vez de andar, pedalar ou usar o transporte público. Refira-se ainda que, comparando com os homens, as mulheres têm menos probabilidade de sofrer acidentes de trânsito, sendo que os homens são três vezes mais propensos a morrer em acidentes².

Estudos e pesquisas sugerem que, de maneira geral, as mulheres tendem a priorizar questões como a proteção pessoal e bem-estar no sistema de transporte (como segurança, conforto, cortesia e higiene), enquanto os homens parecem preocupar-se mais com questões como a rapidez da viagem, em detrimento do serviço ou segurança pessoal. As políticas de transporte muitas vezes ignoram as diferenças comportamentais entre géneros, mas as necessidades de todas as pessoas devem ser consideradas no planeamento do sistema de transportes³.

Importa também relevar o facto de as mulheres, estarem, ainda, **sub-representadas enquanto trabalhadoras no setor**⁴. No setor da mobilidade e dos transportes apenas 22% dos trabalhadores

¹ <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

² <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

³ <https://bit.ly/3ZxyKxq>

⁴ <https://www.uitp.org/news/10-resources-accelerate-action-inclusive-transport-women/>

do setor na União Europeia são mulheres⁵, e nas regiões da Ásia-Pacífico, elas representam menos de 20% dos empregos⁶. As particularidades de algumas profissões, como por exemplo o transporte pesado de mercadorias, com turnos extensos e mais propensos à insegurança, dificulta a adesão de mulheres ao setor. Além disso, há poucas mulheres em lugares de liderança, o que se traduz numa falta de perspectivas de gênero nas decisões do setor. A escassa representatividade das mulheres no setor laboral da mobilidade e dos transportes, implica que, frequentemente, as mulheres tenham de fazer uma demonstração de qualidade e empenho superior ao dos homens para ter acesso às posições com responsabilidades de decisão. Para lidar com a escassez de profissionais qualificados e melhor atender às necessidades específicas das mulheres como utilizadoras, o setor de transporte precisa atrair, reter e formar mulheres em todos os níveis.

Uma maior participação feminina no setor pode ajudar a garantir que perspectivas mais diversas são incluídas no planeamento dos transportes e na prestação de serviços⁷. Nesta perspectiva, a eliminação da desigualdade de gênero é um passo fundamental para um sector dos transportes mais seguro, inclusivo e sustentável. Sublinha-se que, ao abordar as questões de gênero no transporte, serão beneficiadas não apenas as mulheres, mas todas as pessoas, pois o alargamento da amplitude de perspectivas sobre o setor tenderá a contribuir para uma abordagem menos estereotipada dos passageiros, aumentando também a acessibilidade a pessoas com limitações diversas, associadas à saúde, à idade, ou à deficiência. Assim, a promoção de políticas de transporte que conside-

rem o gênero é essencial para alcançar a acessibilidade universal.

Neste contexto, é ainda importante a introdução de uma perspectiva interseccional⁸, pois pode melhorar a mobilidade e os transportes ao ajudar a identificar e corrigir desigualdades estruturais que afetam diferentes grupos sociais de forma sobreposta e complexa. A interseccionalidade analisa a forma como diversos fatores se cruzam e influenciam as experiências das pessoas na sociedade, incluindo no acesso e uso dos transportes.

Importa, ainda, recordar que o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 5 (ODS)⁹, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU), que visa “*Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e raparigas*” define três metas com relevância para o setor dos transportes:

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas, em toda a parte.

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico, a exploração sexual e outros tipos de exploração.

5.3 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, económica e pública.

Esta Agenda constitui uma referência e um roteiro de ação e possui um caráter profundamente

⁵ <https://bit.ly/4k7RE6i>

⁶ <https://www.itf-oecd.org/itf-work-gender-transport>

⁷ www.eib.org/files/publications/general/reports/addressing-barriers-womens-participation-in-transport.pdf

⁸ A perspectiva da interseccionalidade revela que a discriminação resulta da interseção de múltiplos fatores, que ocorrem no cruzamento do sexo com outros fatores de discriminação, entre os quais, a idade, a origem racial e étnica, a deficiência, a nacionalidade, a orientação sexual, a identidade e expressão de gênero, e as características sexuais.

⁹ Relatório das Nações Unidas, “Mobilizando o Transporte Sustentável pelo Desenvolvimento”:

<https://www.mobilize.org.br/midias/pesquisas/mobilizando-o-transporte-sustentavel-pelo-desenvol.pdf>



transformador, daí que a política pública em Portugal para a igualdade e não discriminação com ela se encontre alinhada, temporal e substantivamente: a Estratégia Nacional para a Igualdade e a Não Discriminação – Portugal + Igual (ENIND)¹⁰, envolve o compromisso de todas as áreas governativas, da academia, da sociedade civil, dos municípios e das empresas na sua prossecução.

A ENIND assenta numa visão estratégica para o futuro sustentável de Portugal, enquanto país que realiza efetivamente os direitos humanos, alicerçada no compromisso coletivo de todos os setores na definição das medidas a adotar e das ações a implementar. Esta abordagem integrada potencia a colaboração e coordenação de esforços, valorizando uma visão comum que simultaneamente tenha um efeito mais estruturante e sustentável no futuro que se pretende construir.

Neste sentido, o objetivo da eliminação dos estereótipos não pode deixar de ser assumido como central e orientador da ENIND e das medidas inscritas nos três planos que dela decorrem. A execução dos Planos de Ação da ENIND tem como pilar o mainstreaming de género, ou seja, defende que todas as políticas devem ter em conta, de maneira sistemática, e em todo o seu processo de planeamento, definição, execução, acompanhamento e avaliação, as especificidades das condições, situações e necessidades das mulheres e dos homens, e as relações hierarquizadas subjacentes.

O mainstreaming só é eficaz se se traduzir, de facto, na definição de medidas concretas que respondam às necessidades diagnosticadas, em toda a sua especificidade. É esta eficácia que a ENIND pretende garantir.



¹⁰ Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2018, de 21 de maio:
<https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/resolucao-conselho-ministros/2018-219990677>



2.

PRINCIPAIS DESAFIOS

As mulheres são as principais utilizadoras dos transportes públicos e da mobilidade ativa. Nos Gráficos 1 e 2 podemos verificar que, em Portugal, as deslocações de mulheres em transporte público e mobilidade ativa apresentavam uma quota de cerca de 41% e 35%, em 2011 e 2021, respetivamente, enquanto para os homens os valores correspondentes eram de 33% e 30%.

Os valores de 2021 refletem um decréscimo dos valores absolutos de mobilidade da população ativa, provocado pelas restrições às deslocações durante o período de pandemia, mas enquanto no caso dos homens os valores baixaram para todos os modos de transporte, no caso das mulheres as deslocações em transporte individual subiram 9%.

Além de padrões de mobilidade distintos, as mulheres apresentam um risco mais elevado de po-

breza de mobilidade, devido ao facto de as mulheres terem, em média, rendimentos inferiores aos homens, prevalecendo ainda uma disparidade salarial significativa (Figura 3). Isto traduz-se num menor poder de compra, colocando as mulheres numa situação de maior vulnerabilidade à pobreza de mobilidade, com reflexo nas suas opções de mobilidade.

Podemos distinguir três principais tipologias de problemas relativamente à igualdade de género e diversidade na mobilidade e dos transportes:

- A. As mulheres como utilizadoras do sistema de transportes;
- B. As mulheres como trabalhadoras do setor da mobilidade e dos transportes.
- C. A segurança das mulheres no sistema de transportes.

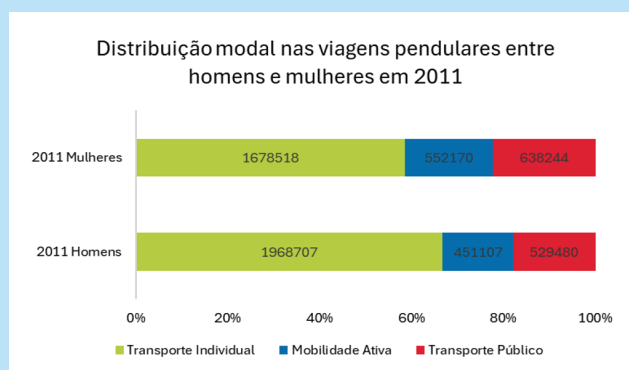


Figura 1 ¹¹

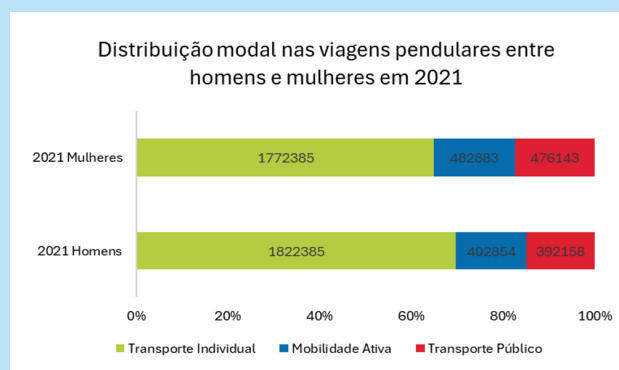


Figura 2 ¹²

¹¹ Fonte: Recenseamento da população e habitação - Censos 2021 (Pop. residente que vive no alojamento a maior parte do ano, por Local de residência], Sexo, Condição perante o trabalho, Principal meio de transporte e Local de trabalho ou estudo)

¹² Idem



Figura 3 - Disparidade salarial entre homens e mulheres (%)¹³

2.1 As mulheres como utilizadoras do sistema de transportes

- O padrão de mobilidade das mulheres, com um maior número de viagens e em percursos mais curtos, não é tido em conta no desenho

das redes de transporte público, havendo uma tendência para eliminar a sobreposição de linhas, e dessa forma reduzir a frequência de circulações em percursos curtos, o que impacta diretamente na mobilidade das mulheres (Figura 4).

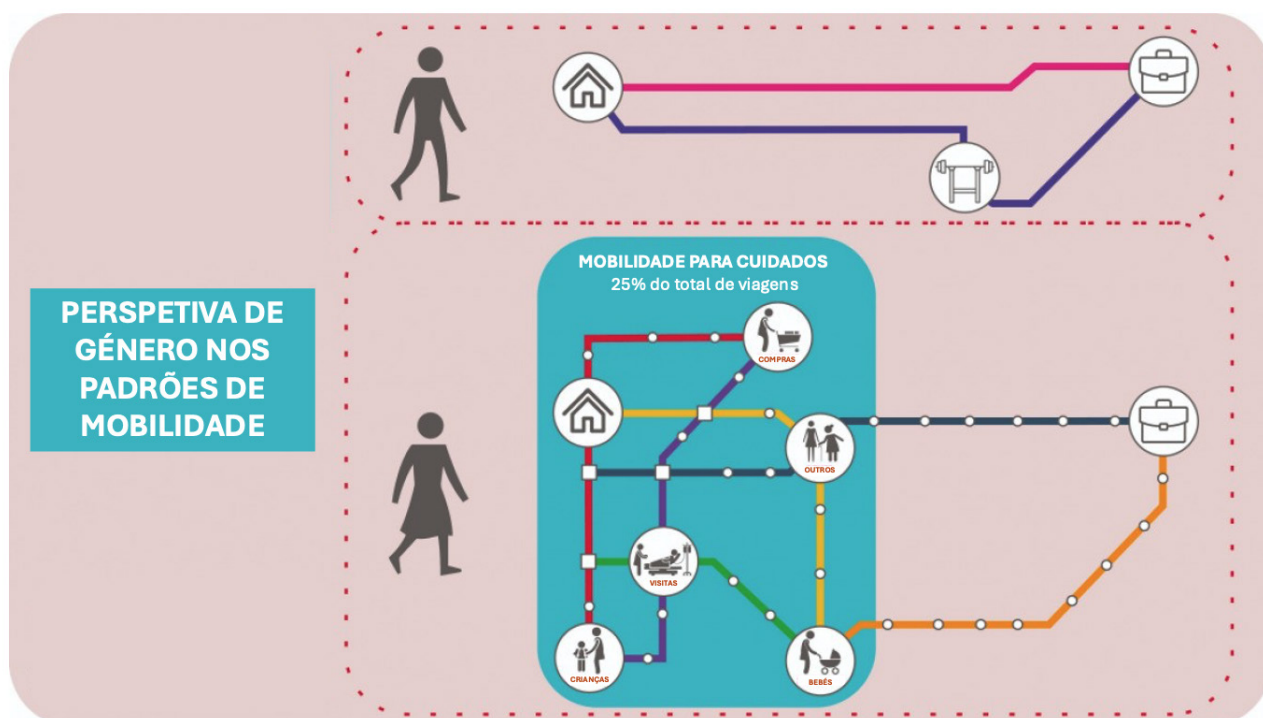


Figura 4 - Perspetiva de Género nos Padrões de Mobilidade¹⁴

¹³ Fonte: <https://www.pordata.pt/pt/estatisticas/salarios-e-pensoes/salarios/disparidade-salarial-entre-homens-e-mulheres>

¹⁴ Fonte: Sanchez de Madriaga 2009, 2023. Traduzido pelo IMT



- A ausência ou escassez de instalações sanitárias também influencia a escolha dos percursos percorridos, devido a necessidades fisiológicas decorrentes da menstruação, gravidez, ou outros motivos. Note-se que a existência de instalações sanitárias também influencia a escolha de percursos mais longos por parte de pessoas mais velhas, ou com problemas de saúde específicos.
- A falta de transportes adequados faz com que, muitas vezes, as raparigas falem à escola, as mulheres se limitem a oportunidades de emprego mais perto de casa, ao desemprego e à incapacidade de aceder a serviços de saúde ou de creche. Se as mulheres e raparigas tivessem total igualdade na escolha e utilização dos transportes, teriam mais controlo sobre as suas escolhas de vida. Melhorar a mobilidade das mulheres pode também ter um impacto transformador na economia global através do aumento da participação da força de trabalho.

trabalhadores no setor dos transportes são do sexo masculino, sendo esta percentagem ainda mais pronunciada em alguns subsectores. A percentagem de mulheres empregadas como motoristas no setor do transporte rodoviário de mercadorias é de apenas 2%. E no transporte público urbano, apesar da maioria de utilizadores ser do sexo feminino, a percentagem de trabalhadoras ainda está longe de ser equiparada. No setor da mobilidade e dos transportes, na União Europeia, as mulheres representam apenas 22% das pessoas trabalhadoras.

- Políticas e práticas de Recursos Humanos: as políticas e práticas empresariais nem sempre fomentam a igualdade de oportunidades entre o sexo feminino e o sexo masculino, ou proporcionam ambientes de trabalho inclusivos que correspondam às necessidades das mulheres e dos homens:

- a falta de infraestruturas básicas para satisfazer as necessidades das funcionárias é outro desafio no sector: algumas trabalhadoras dos transportes públicos, bem como dos transportes marítimos, ferroviários e logísticos, não têm acesso a instalações sanitárias adequadas;

2.2 As mulheres como trabalhadoras no setor da mobilidade e dos transportes

- Baixa representatividade no setor: de acordo com dados do Eurostat, cerca de 85% dos

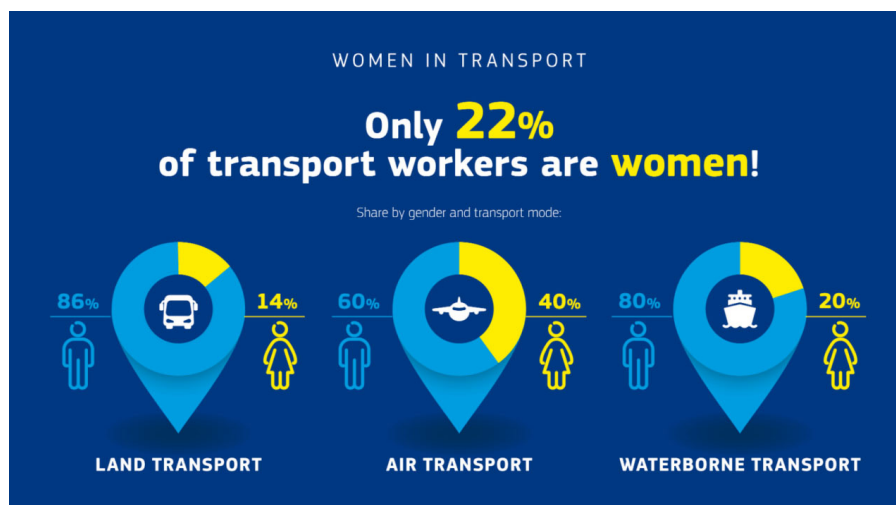


Figura 5 ¹⁵

¹⁵ bit.ly/4k7RE6i

- o assédio sexual no local de trabalho e no percurso de e para este é também uma questão relevante, principalmente em funções que impliquem atendimento ao público;
- o sector dos transportes apresenta desafios específicos para as mulheres que procuram equilibrar as responsabilidades laborais com um leque de obrigações familiares, nem sempre igualmente repartidas. Muitas funções incluem, frequentemente, horários de trabalho mais longos, turnos noturnos e períodos prolongados fora de casa, e muitas empresas de transporte não têm políticas favoráveis à família, como horários flexíveis, opções de teletrabalho, creches no local ou licença parental alargada, o que torna difícil para as mulheres gerir as responsabilidades profissionais e familiares;
- apesar dos esforços para a igualdade salarial, a disparidade salarial entre mulheres e homens persiste nos transportes, bem como noutros sectores. Em parte, isto deve-se ao facto de as mulheres estarem frequentemente sub-representadas em funções técnicas e de liderança qualificadas, associadas a salários mais elevados. No entanto, também são relatadas disparidades salariais dentro das

mesmas funções, com as mulheres a ganharem menos do que os homens em ocupações como a condução, devido ao facto de as mulheres fazerem menos horas extraordinárias devido às responsabilidades domésticas, familiares ou de cuidados.

- Atração e recrutamento: as normas de género enraizadas e os preconceitos conscientes ou inconscientes por parte dos gestores de contratação podem dificultar o progresso das mulheres no processo de recrutamento, em parte devido ao estereótipo associado ao equilíbrio com a vida familiar e a maternidade. É necessário promover o acesso a mais mulheres no setor dos transportes, eliminando os estereótipos de género que posicionam sectores técnicos, como o dos transportes, como inadequados para as mulheres, e incentivar jovens mulheres e raparigas a procurarem educação e carreiras focadas nos transportes.
- Retenção, progressão na carreira e liderança: as normas e papéis sociais de género predominantes indicam que as mulheres são frequentemente e desproporcionalmente responsáveis pelas



Figura 6 - Campanha “O Lugar da Mulher”, pelos Transportes urbanos de Braga (TUB)



tarefas domésticas e de cuidado no seio da família, pelo que as obrigações familiares podem dificultar o crescimento profissional das mães trabalhadoras. Por exemplo, as mulheres do setor podem sentir-se relutantes em procurar promoções se acreditarem que as responsabilidades adicionais no trabalho ou as jornadas mais longas afetarão negativamente a sua vida familiar. Os gestores podem inadvertidamente agravar as barreiras à progressão na carreira ao optar por não promover as mulheres ou atribuir-lhes funções menos exigentes sem, necessariamente, consultar as mulheres envolvidas. Faltam programas de formação direcionados que apoiem o desenvolvimento de competências para as mulheres, resultando numa lacuna de competências que dificulta a competição por posições mais avançadas, assim como faltam, também, programas de formação e sensibilização para gestores que contrariem a tendência persistente de introduzir barreiras à progressão das mulheres.

- Disponibilidade de dados: embora as estatísticas de género sejam geralmente limitadas, as estatísticas sectoriais de qualidade são parti-

cularmente escassas e irregulares. Isto impede que as partes interessadas relevantes compreendam e abordem as lacunas de género. Em alguns casos, são recolhidos dados valiosos desagregados por sexo, mas raramente são analisados e divulgados, o que é uma oportunidade perdida para promover a melhoria.

2.3 A segurança das mulheres no sistema de transportes

- As questões relacionadas com a segurança nos percursos percorridos fazem com que, muitas vezes, as mulheres optem pelo uso do transporte individual, em detrimento dos modos ativos.
- As deslocações a pé ou de bicicleta das mulheres tendem a apresentar percursos mais longos, para evitar zonas mal iluminadas ou mais isoladas. No que respeita à utilização do transporte individual, verifica-se um comportamento idêntico quando se trata de aceder a parques de estacionamento. A perceção da ameaça em locais com fraca iluminação é substancialmente diferente em função do género, como é observável na Figura 7.

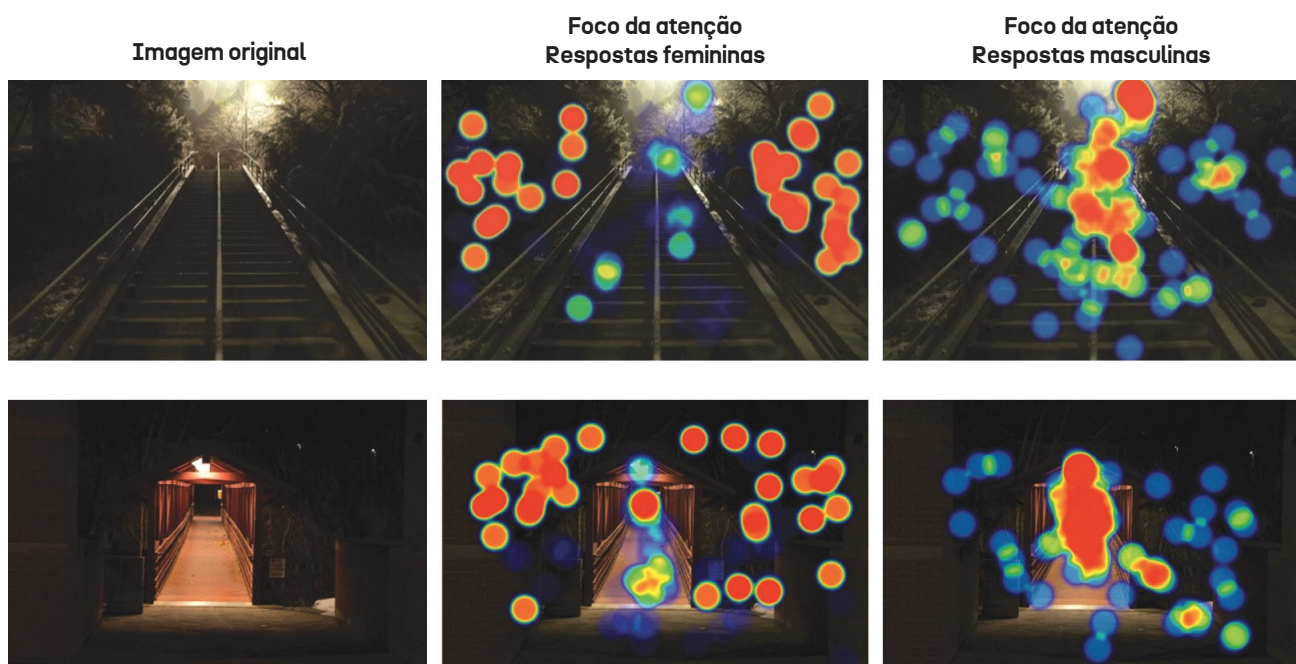


Figura 7 - Perceção da ameaça, por género, em locais com fraca iluminação¹⁶

¹⁶ Chaney, Robert et al. (2024) "Gender-Based Heat Map Images of Campus Walking Settings: A Reflection of Lived Experience", disponível em <https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/vio.2023.0027>

- Por último, quando nos focamos na segurança física dos veículos (na vertente *safety*), é necessário ter em consideração que os mesmos são frequentemente projetados e testados tendo como referência as dimensões médias de um corpo masculino, não protegendo as mulheres com tanta eficácia.

3.

MEDIDAS MITIGADORAS

O reconhecimento das vantagens da promoção da igualdade de género no setor da mobilidade e dos transportes é um passo fundamental para a promoção da acessibilidade universal. A identificação das assimetrias existentes no setor é a primeira etapa para a supressão dos mesmos.

Com base nos desafios identificados anteriormente, propomos as seguintes medidas mitigadoras:

- Tornar o setor da mobilidade e dos transportes mais atrativo, através da melhoria das condições de trabalho, das remunerações, da segurança, da organização dos turnos, e da diferenciação com base na concretização de objetivos e não com base no género. Sugere-se a implementação de medidas específicas para conciliação trabalho-família no setor, nomeadamente flexibilidade na elaboração de turnos (permitir que trabalhadores escolham ou troquem turnos entre si, com supervisão para garantir equidade), normas internas que incentivem os homens a usufruírem das licenças parentais, para repartir melhor o cuidado familiar, modelos de *job-sharing*¹⁷.
- Garantir uma força de trabalho nos transportes públicos diversificada e inclusiva, com foco na representação das mulheres no setor e nas estratégias existentes, e na governação organizacional

interna para abordar o recrutamento e a retenção de pessoas trabalhadoras, na sua diversidade¹⁸. A presença de mais mulheres contribuirá para incluir perspetivas sensíveis ao género na conceção e planeamento de serviços de mobilidade, e para melhor atender às necessidades das mulheres enquanto principais utilizadoras de transportes públicos.

- Na elaboração de documentos de planeamento, estratégicos e de operação, deve existir uma equipa multidisciplinar, com a colaboração de profissionais de profissionais de engenharia, urbanismo, sociologia, economia e antropologia, que avaliem as necessidades infraestruturais, sociais e económicas da pessoa e da comunidade, procurando as melhores respostas de igualdade de acesso ao sistema de transportes. Nos concursos de admissão de recursos humanos, esta preocupação da igualdade de género deve ser tida em conta.
- Conceção e planeamento de serviços de mobilidade com base no género - a falta de inclusão no planeamento dos transportes públicos pode reduzir o acesso a oportunidades económicas para as pessoas utilizadoras, limitando os benefícios do uso dos transportes públicos e aumentando o tempo e os custos associados às deslocações. Uma maior adequação à necessidade das mulheres minimizará este constrangimento.

¹⁷ Job sharing é uma forma de organização do trabalho em que duas (ou mais) pessoas partilham as responsabilidades e tarefas de um único cargo a tempo inteiro, cada uma trabalhando a tempo parcial. É uma prática comum em países com políticas laborais mais flexíveis (como Alemanha, Reino Unido ou Países Nórdicos) e tem vindo a ganhar destaque como uma medida que promove o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

¹⁸ <https://www.eib.org/attachments/documents/explore-gender-best-practices-in-public-transport.pdf>

- Os organismos públicos deveriam dar prioridade à promoção da segurança e transportes acessíveis, nas intervenções no espaço público, perto de escolas e hospitais, assim como creches e jardins de infância.
- Será relevante a colaboração/partilha de conhecimentos inter-regionais e intersectoriais. O intercâmbio de ideias e experiências entre regiões e sectores melhora a capacidade de analisar as informações e os projetos disponíveis no contexto local. Além disso, fornece ideias para adaptar ensinamentos relevantes ao contexto local.
- Melhorar o transporte público terá também implicações para o ambiente e para a descarbonização dos transportes. Tornar os transportes públicos mais eficientes, acessíveis, convenientes e seguros não só reforça a utilização de opções de transporte de baixo carbono pelas mulheres, como também pode influenciar mais homens a reduzir o uso do transporte individual, sendo uma medida benéfica para todas as pessoas.
- Elaboração de planos de prevenção e resposta a situações de assédio, nas autoridades e empresas de transporte, assim como o reforço da formação obrigatória para todas as equipas, e a criação de linhas de apoio e denúncia anónimas.
- No que se refere à mobilidade ativa, deve ser dada particular atenção à promoção da iluminação e segurança de percursos, evitando áreas mais isoladas. Além disso, deve ser reforçada a rede de sanitários públicos.
- Avaliação de impacto de género: integração da CIG¹⁹ em grupos de trabalho nacionais, regionais e locais ligados ao planeamento da mobilidade, no sentido de avaliar o impacto de género em projetos e investimentos públicos, como por exemplo, nas medidas e ações propostas para os Planos de Mobilidade Urbana Sustentáveis.
- Disponibilidade de dados de passageiros desagregados por sexo - os resultados mostram que a recolha de dados de passageiros desagregados por sexo não é uma prática comum. Esta lacuna dificulta a capacidade de recolher com precisão diversos comportamentos de viagem, como também compromete os esforços para criar sistemas de transporte inclusivos e seguros. É crucial a definição de indicadores de género normalizados, disponibilizados através dos observatórios para a mobilidade, no sentido de efetuar uma monitorização permanente.
- Realização de campanhas nacionais de sensibilização: articulação com a CIG para o desenvolvimento de campanhas regulares que combatam estereótipos de género e promovam o acesso de raparigas e mulheres às profissões ligadas aos transportes.

¹⁹ CIG - Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género

4.

CASO DE ESTUDO - BARCELONA²⁰

As redes de transportes públicos, na grande generalidade dos países, não atendem adequadamente às necessidades e padrões de viagem de mulheres, meninas, pessoas não binárias e LGBTQI+²¹. Embora não sejam um grupo homogêneo, estes passageiros tendem a depender especialmente dos serviços de transportes públicos por várias razões, incluindo responsabilidades de cuidados, dificuldades socioeconómicas ou barreiras físicas e psicológicas. Assim, a falta de serviços adequados pode levar a uma discriminação involuntária contra pessoas com necessidades específicas de mobilidade.

A violência baseada no género e o assédio sexual – seja físico, verbal ou não verbal – representam desafios significativos para mulheres, meninas, pessoas não binárias e LGBTQI+ nos transportes públicos. Embora o transporte público seja percebido como neutro em termos de género, as medidas de segurança muitas vezes são insuficientes, deixando esses grupos mais expostos à violência baseada no género. Mulheres com deficiência enfrentam desafios adicionais, e a discriminação racial agrava o acesso para utilizadores de diferentes cores ou etnias.

As mulheres constituem o maior grupo de utilizadores de transportes públicos na Europa, pelo que barreiras assentes no género podem levar a uma redução no do transporte público; o acesso igualitá-

rio à mobilidade é essencial para a inclusão social e favorece o uso de meios de transporte sustentáveis. Os transportes públicos têm a responsabilidade social de promover a igualdade de género e oportunidades, abordar o assédio sexual e a discriminação, e garantir a segurança e o bem-estar dos utilizadores.

O BEI Advisory²², financiado pelo Fundo Europeu de Investimento, prestou assistência técnica aos Transportes Metropolitanos de Barcelona (TMB) no sentido de perceber a melhor forma de lidar com o assédio sexual e a discriminação de mulheres e raparigas, e de pessoas LGBTQI nos transportes públicos, com foco nos serviços de autocarros e metro.

Em Barcelona 67% dos utilizadores de transportes públicos são mulheres, mas as práticas atuais de planeamento de transportes negligenciam frequentemente os padrões de deslocação das mulheres, originando desvantagens socioeconómicas e barreiras físicas e psicológicas. Aliado a este facto regista-se uma elevada taxa de assédio sexual.

Os dados disponíveis sobre o assédio sexual e a discriminação LGBTQI+ nos transportes públicos na Catalunha, de acordo com um inquérito sobre violência de género realizado pela Câmara Municipal de Barcelona, em 2016, revelam que 54,7% das mu-

²⁰ European Investment Bank, 2025:

<https://www.eib.org/en/publications/20240187-promoting-gender-equality-and-diversity-in-urban-transport-in-barcelona>

²¹ Lésbicas, gays, bissexuais, trans, intersexo e outras identidades.

²² EIB Advisory

lheres sofreram alguma forma de agressão sexista desde os 15 anos, e quase uma em cada quatro mulheres (23,4%) foram vítimas de atos criminosos (como violação, agressões físicas violentas, ameaças de intimidação ou represálias)²³.

Os transportes públicos são o local onde ocorrem mais casos de assédio ou agressão sexual grave, de acordo com 21,6% dos inquiridos e respondentes, tendo a maioria das mulheres e pessoas LGBTQI+ que utilizam os transportes públicos referido ter experienciado alguma forma de violência de assédio ou discriminação nos transportes públicos nos três anos anteriores ao inquérito. Cerca de 20% dos inquiridos disseram que reduziram a utilização dos transportes públicos após terem sofrido assédio ou discriminação, o que limitou a sua vida social e prejudicou as suas oportunidades de emprego. Em 30% destes casos, os inquiridos disseram que mudariam de meio de transporte e utilizariam um veículo particular se pudessem.

Assim, para Barcelona, melhorar a segurança e a acessibilidade é uma necessidade, no sentido de contribuir para o benefício da economia e do turismo, além de contribuir para melhorar o bem-estar dos colaboradores e ajudar os operadores de transportes a atrair e reter talentos.

A assistência técnica do BEI ajudou os TMB a mudar de uma abordagem sensível ao género para uma abordagem sensível ao género e transformadora do género, no sentido de transformar verdadeiramente o sector dos transportes e torná-lo inclusivo e acessível a todas as pessoas. Foram utilizadas três medidas inovadoras:

- Um inquérito com uma amostra interseccional, que forneceu avaliações quantitativas e qualitativas;
- Um sistema detalhado de monitorização e avaliação;
- Um modelo de negócio para analisar as futuras decisões de investimento da TMB.

As conclusões retiradas serviram para informar os decisores sobre a igualdade de género nos transportes e ajudar a ultrapassar as barreiras existentes.

O trabalho realizado permitiu reter 3 lições importantes:

1. É fundamental a adoção de uma abordagem interseccional à recolha de dados, à análise e à conceção de medidas preventivas para abordar as desigualdades, reconhecendo que as experiências das pessoas utilizadoras dos transportes são moldadas pela intersecção de várias categorias sociais. Estas categorias incluem o género, a raça, a etnia, as deficiências, a classe, a idade e a orientação sexual e resultam em desafios específicos para comunidades diversas. Ao integrar uma visão ampla no planeamento dos transportes, os decisores políticos e os operadores de transportes públicos podem compreender melhor e acomodar as necessidades das pessoas desproporcionalmente afetadas pelo assédio e discriminação nos sistemas de transportes.
2. Uma abordagem transformadora do modelo de negócio para promover a inclusão, transformando o transporte público seguro para todas as pessoas, analisando os custos e benefícios, ilustrará que pode haver aumento de ganhos, com os benefícios gerais para a sociedade a excederem frequentemente os custos. Para além do aumento da receita para o operador de transportes públicos devido à crescente procura, os benefícios podem incluir a poupança de custos ambientais, a redução do congestionamento, a poupança de custos com a propriedade de automóveis e menos acidentes rodoviários. Ao adotarem esta abordagem transformadora, os operadores de transportes públicos podem desempenhar um papel crucial como promotores de uma sociedade mais justa, inclusiva e sustentável.
3. Adotar uma abordagem baseada na segurança é fundamental para responder às expecta-

²³ Enquesta de Violència Maschista a Catalunya.



tivas dos utentes: as abordagens tradicionais para combater o assédio e a discriminação dependem frequentemente de medidas como a vigilância e o policiamento para capturar as pessoas agressoras. No entanto, a assistência técnica do BEI concluiu que o assédio e a discriminação são prevenidos de forma mais eficaz se a análise e a prevenção estiverem concentradas nas pessoas mais expostas. Esta abordagem baseada no cuidado, que prioriza o bem-estar e a dignidade e quem utiliza e trabalha nos transportes públicos, promove a empatia, a compreensão e o apoio, e ajuda a garantir que as medidas preventivas, como as campanhas de sensibilização, a análise de género e o design transformador das infraestruturas de transportes públicos, são inclusivas e sensíveis a uma variedade de identidades. Esta abordagem aumenta a satisfação das pessoas utilizadoras e a sua sensação de segurança.

A assistência técnica concluiu que a acessibilidade ao transporte público não é apenas uma questão de distância, frequência e acessibilidade digital da viagem, mas também uma questão de um ambiente respeitoso. Prevenir o assédio sexual e a discriminação LGBTQI+ nos transportes públicos requer uma combinação de estratégias e medidas que dependem do ambiente local/regional e variam de acordo com os grupos-alvo.

Os operadores de transportes públicos devem avaliar os seus recursos disponíveis, recolher dados através de inquéritos e inquéritos participativos, estudar as melhores práticas europeias e internacionais, definir protocolos e medidas, estabelecer planos de monitorização e avaliação, preparar planos de negócios, implementar estas ações e monitorizar os seus resultados.

No âmbito do trabalho desenvolvido em Barcelona, foram ainda recolhidos outros exemplos de boas práticas:

Aplicação de ferramentas de avaliação de género no planeamento de investimentos em infraestruturas e serviços de transportes: os operadores de transportes podem integrar a questão de género de forma interseccional ao longo dos seus ciclos de projeto. Para o conseguir, diversas ferramentas de integração de género devem ser normalizadas, integradas nos procedimentos de planeamento e utilizadas de acordo com as circunstâncias locais.	Dublin, Irlanda: Infraestrutura de Transportes da Irlanda (TII) Checklist de Análise de Género (2021) Melbourne, Austrália (Governo do Estado de Victoria e pela Universidade La Trobe): Tram Lab tool-kits para formar e sensibilizar pelo (2020)
Integração e utilização do orçamento de género: os operadores de transportes podem integrar a perspetiva de género de forma interseccional nos seus orçamentos. Para atingir este objetivo, o orçamento com perspetiva de género deve ser normalizado, integrado nos procedimentos de planeamento e utilizado de acordo com as circunstâncias locais e em combinação com outras ferramentas de integração de género.	Bruxelas, Bélgica: Plano de combate à violência contra as mulheres 2020-2024
Estabelecer um sistema de monitorização e uma estrutura de avaliação para as medidas contra o assédio e a discriminação: um sistema de monitorização e uma estrutura de avaliação permitem medir o desempenho, identificar as deficiências e as prioridades e acompanhar os progressos na prevenção do assédio sexual e da LGBTQIofobia.	Barcelona, Espanha: Sistema de monitorização e estrutura de avaliação para a TMB (2023)

Mudança de uma abordagem baseada na vigilância para uma abordagem baseada na prevenção: as abordagens tradicionais para lidar com o assédio e a discriminação centram-se frequentemente em medidas punitivas e dão prioridade a iniciativas como a utilização de câmaras de vigilância e a mobilização de forças policiais ou de segurança. Embora estas medidas possam ajudar a encontrar e a processar os/as pessoas agressoras, normalmente não ajudam a prevenir o assédio nem oferecem apoio e cuidados às vítimas. Os resultados do inquérito realizado em Barcelona mostram que estes não são os meios preferenciais para combater o assédio sexual e LGBTIQ de quem utiliza dos transportes públicos, especialmente de grupos mais marginalizados que enfrentam formas interligadas de discriminação sistémica. Para combater o assédio e qualquer forma de agressão, as pessoas mais expostas a incidentes de assédio devem ser colocadas no centro da análise e as medidas que lhes são mais úteis devem ser consideradas.	São Paulo, Brasil: Estações de suporte nos terminais de autocarros (2022) Barcelona, Espanha: “Pontos Púrpura” (2021)
Estabelecer programas de formação do pessoal para garantir apoio de qualidade às vítimas: muitos profissionais diferentes de um operador de transportes públicos estão envolvidos no tratamento de casos de assédio sexual e discriminação LGBTIQ, desde aqueles que respondem a incidentes em primeira mão até aqueles que lidam com denúncias de assédio ou fornecem informações e apoio às vítimas. A formação adequada é essencial para uma estratégia de prevenção bem-sucedida.	Bruxelas, Bélgica: Sessões de formação no âmbito do “Plano Regional contra a Violência contra as Mulheres” (2022) Comunidade de Práticas: Mares Urban Innovation Action (2019)
Definir campanhas e programas educativos de apoio à prevenção do assédio: a sensibilização para o assédio sexual e para as diferentes formas de discriminação é uma medida preventiva importante. Devem ser introduzidas campanhas de sensibilização para diferentes grupos-alvo sobre formas diferentes e interligadas de violência de género e assédio sexual, e sobre o que fazer no caso de alguém sofrer ou testemunhar assédio. Isto também cria consciência entre os utilizadores, promove a coresponsabilidade e a ação dos espectadores e sensibiliza quem assedia para as consequências do seu comportamento.	Transport for London, Reino Unido: campanha Denuncie para impedir (2015-2017); Campanha de tolerância zero em relação ao assédio (2021)
Considerações de género no projeto e planeamento do transporte público: uma abordagem sensível ao género, utilizando a abordagem do urbanismo tático nas redes de transportes públicos e nos espaços públicos, ajuda a abordar as barreiras de género, a respeitar as diferenças e a ultrapassar as barreiras estruturais. As decisões de infraestruturas relacionadas com a conceção de paragens de metro, comboios e autocarro desempenham um papel importante, melhorando a segurança subjetiva e reduzindo a sensação de perigo.	Freiburg, Alemanha: Garantia de qualidade do planeamento do projeto das extensões das paragens do comboio ligeiro de Zähringen (2004) Barcelona, Espanha: Bus de barri (1998)
Integração da perspetiva de género nas compras, contratos de trabalho e oportunidades de carreira: a investigação realizada na assistência técnica de Barcelona descobriu que muitas pessoas utilizadoras pensavam que uma maior proporção de mulheres na equipa melhoraria a sua perceção de segurança. As estratégias relacionadas com o género, como os métodos de contratação pública sensíveis ao género, desempenham um papel importante para garantir uma força de trabalho mais diversificada.	Dublin, Irlanda: Estratégia de recrutamento e retenção da Transport Infrastructure Ireland (TII) (2022)

5.

Boas práticas nacionais

A nível nacional também é possível identificar diversos casos de boas práticas:

O **Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT)** subscreveu, em 2023, a "Declaração sobre igualdade de Oportunidades para Mulheres e Homens no setor dos Transportes", promovida pela plataforma *Women in Transport - EU Platform for change*, uma iniciativa da Comissão Europeia, que pretende dar um contributo para garantir a igualdade de oportunidades para mulheres e homens no setor dos transportes.



Saiba mais aqui:

<https://www.imt-ip.pt/noticias/o-imt-subscribeu-a-declaracao-para-garantir-a-igualdade-de-oportunidades-para-mulheres-e-homens-no-setor-dos-transportes/>

Em 2021 os **STCP** apresentaram o seu Plano de Igualdade de Género, para conhecer os indicadores de género; identificar as ações neste âmbito que já se realizavam na empresa; promover a divulgação das regras internas de prevenção de assédio, definidas no Código de Ética e Conduta; e definir e adotar boas práticas ao nível da promoção da igualdade entre homens e mulheres.

Saiba mais aqui:

https://www.stcpservicos.pt/storage/app/media/Documentos%20Gerais/Plano_Igualdade_G%C3%A9nero.pdf



A **Autoridade da Mobilidade e dos Transportes** (AMT) tem organizado anualmente, desde 2023, no Dia Internacional da Mulher (8 de março), um encontro intitulado “Os transportes no feminino”, no qual promove a consciencialização sobre os desafios enfrentados pelas mulheres neste setor, destacando os seus contributos significativos, discutindo estratégias para promover a igualdade de género e criando oportunidades para o avanço profissional e liderança das mulheres na mobilidade e nos transportes.

Em 2020 os **Transportes Urbanos de Braga** (TUB) aprovaram o seu Plano de Ação para a Igualdade, Conciliação da Vida Profissional / Familiar / Pessoal e Proteção na Parentalidade.

Saiba mais aqui:

<https://tub.pt/templates/frontoffice/enterprise/pdf/planodeacaoigualdade.pdf>

Em 2021 a empresa **Transdev**, na Comunidade Intermunicipal do Tâmega e Sousa, lançou uma campanha no âmbito do recrutamento de motoristas, com o objetivo de promover a diversidade, representatividade, igualdade de oportunidades e inclusão, numa empresa onde 90% dos colaboradores são homens²⁴. A empresa usou como rosto de campanha seis colaboradoras da empresa, e apostou nas redes sociais para a divulgação (Facebook, LinkedIn, Instagram, Youtube), através de vídeo que dá a conhecer as seis protagonistas. Apesar da campanha ser feita por mulheres, a ação de recrutamento era aberta a todas as pessoas.

Saiba mais aqui:

<https://www.transdev.pt/noticias/transdev-quer-mais-mulheres-ao-volante>

²⁴ <https://www.transdev.pt/noticias/transdev-quer-mais-mulheres-ao-volante>

6.

CONCLUSÕES

A promoção da igualdade entre género no setor da mobilidade e dos transportes é indutora de um conjunto alargado de benefícios para a sociedade, designadamente no que diz respeito à constituição de um sistema de transportes mais adequado às necessidades de todas as pessoas e mais seguro.

É importante o envolvimento de todas as entidades através da identificação dos principais problemas existentes no seu domínio de atuação e da implementação de ações, recorrendo a boas práticas existentes ou a novas ideias, de forma a promover a equidade.

No âmbito do planeamento da mobilidade e dos transportes a atenção não se pode centrar apenas

nas infraestruturas de transportes, mas também nas necessidades individuais e coletivas de quem utiliza os transportes, promovendo a igualdade de género.

É necessário que as mudanças sejam efetuadas de forma a abrangerem não apenas as infraestruturas, os equipamentos, os quadros legais e os regulamentos, mas também os comportamentos sociais e as formas de pensar.

As medidas que visam a promoção de um maior equilíbrio relativo ao género contribuem, também, para alcançar a acessibilidade universal, permitindo assim uma maior integração social e económica que é fundamental para uma melhor qualidade de vida das populações.



7.

OUTRAS FONTES DE INFORMAÇÃO

- Green transport - technology and diversity:
<https://koensforskning.soc.ku.dk/english/projects/green-transport/>
- Employment and gender inequalities: Towards a more cohesive and gender-neutral transport sector in Portugal - https://www.researchgate.net/publication/374948631_Employment_and_gender_inequalities_Towards_a_more_cohesive_and_gender-neutral_transport_sector_in_Portugal
- Toward Sustainable Mobility: Gender - <https://bit.ly/3SUpijR>



**IMT - Instituto da Mobilidade
e dos Transportes, I.P.**

Avenida Elias Garcia, 103
1050-098 Lisboa

www.imt.pt