PROGRAMA DE MOBILIDADE URBANA SUSTENTÁVEL DE SANTO ANDRÉ

BR-L1402

**Sistemas de transporte urbano e gênero**

*Informe de Gênero – versão preliminar*

“Nas questões de gênero o desafio consiste em passar da igualdade formal ao seu efetivo reconhecimento”

# Índice

# Introdução

# Equidade de gênero no BID - OP-761

# Contexto da questão de gênero no setor de transporte coletivo

# Características do setor de transporte em Santo André

# Recomendações

# Anexos

Abril de 2015

PROGRAMA DE MOBILIDADE URBANA SUSTENTÁVEL DE SANTO ANDRÉ

BR-L1402

**Sistemas de transporte urbano e gênero**

*Informe de Gênero – versão preliminar*

# Introdução

Este documento tem por objetivo oferecer uma análise das praticas em curso no setor de transporte público por ônibus em Santo André, oferecendo recomendações de inclusão e ferramentas que garantam às mulheres as mesmas condições de inclusão no setor, observando-se que a mobilidade está aliada ao conceito de cidadania e as conquistas sociais. Este informe de gênero está incluído na etapa de preparação do Programa de Mobilidade Urbana Sustentável de Santo André, a ser co-financiado pelo Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID.

O Programa objetiva promover a mobilidade urbana sustentável no município, através da construção e reabilitação da infraestrutura viária buscando melhorar a interligação local e regional (municípios do ABC e São Paulo) e a implantação de um sistema mais eficiente de transportes, priorizando a operação de transporte coletivo. Para alcançar esses objetivos, serão elaborados estudos e projetos de melhoria da mobilidade no município, implantados corredores exclusivos de transporte coletivo e de incremento do transporte não motorizado, além de apoio ao fortalecimento institucional no setor, incluindo a elaboração do Plano de Mobilidade Sustentável de Santo André.

# Equidade de gênero no BID – OP 761

O Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID aplica uma série de políticas operacionais – geral e setorial – na preparação de projetos para financiamento. Dentre elas destaca-se a OP-761, Política de Equidade de Gênero em Desenvolvimento, de 2010. É parte do *ciclo de projeto* do Banco observar essas políticas e produzir os documentos necessários para garantir sua aplicação em cada projeto.

Nessa política operacional igualdade *de gênero* significa quemulheres e homens tenham as mesmas condições e oportunidades para o exercício pleno de seus direitos e para alcançar seu potencial em termos sociais, econômicos, políticos e culturais[[1]](#footnote-1).

A OP-761 considera duas vertentes de ação para garantir equidade de gênero: a ação proativa que promove ativamente a igualdade de gênero e o empoderamento da mulher em todas as intervenções do Banco; e a ação preventiva que garante a aplicação de salvaguardas a mulheres e homens por questões de gênero, como resultado da atuação do Banco em seus financiamentos.

Um dos vetores de atuação para equidade de gênero incentivado nos projetos financiados pelo BID está a identificação dos papeis produtivos das mulheres, considerando-os no desenho das atividades que ampliem oportunidades econômicas e incluam melhorias na produtividade e competitividade. Esse vetor parece aplicar-se diretamente nas propostas de melhoria do sistema de transporte público em Santo André, de acordo aos dados identificados junto ao Município.

Como o intuito de garantir a sua aplicação no Programa BR-L1402, identifica-se aqui as possibilidades de incremento da igualdade de gênero obras e atividades do Programa.

# Contexto da questão de gênero no setor de transporte coletivo

A atividade de transporte está enquadrada dentro daquelas denominadas como “masculinas”, onde a segregação ocupacional é especialmente pronunciada e tal como sucede em outros setores, as trabalhadoras se concentram em empregos mal pagos e precários, com frequência em subcontratos de limpeza, catering e telemarketing, cuja mão de obra carece de condições trabalhistas estáveis.[[2]](#footnote-2). Dados do mesmo estudo apontam que, no Brasil, o setor de transporte apresentou um crescimento de 3,8% para 4,6% do total de empregos disponíveis; nesse crescimento identificou-se que a participação masculina aumentou de 5,7% para 7%, enquanto que a participação feminina passou de 1% para 1,4%.

A segurança, facilidades de acesso, os empregos gerados, os desenhos arquitetônicos e funcionais das estações, são características do sistema de transporte que moldam as decisões de locomoção dos homens e mulheres. Por exemplo, as possibilidades de sofrer violência, a infraestrutura deficiente para pedestres ou a falta de ônibus fora dos horários de pico preocupam tanto homens quanto mulheres, mas afetam de maneira decisiva a decisão de deslocamento das mulheres.[[3]](#footnote-3)

Os argumentos de que o setor oferece postos de trabalho “pesados” não condizentes com a condição feminina não se sustenta mais graças aos avanços tecnológicos, melhoria dos equipamentos e veículos. Igualmente os horários de trabalho (turnos noturnos, por exemplo) são condizentes com outros tipos de emprego que exigem turnos flexíveis, como no setor de saúde.

Igualmente pode-se tratar gênero como acessibilidade no setor. A acessibilidade refere-se a todo individuo, e, por estranho que possa parecer, tratar necessidades especiais tem sido uma questão mais expressiva do que o tratamento das diferenças de gênero e seus reflexos no acesso ao transporte coletivo de muitos países, inclusive o Brasil. Faz-se necessário entender quais as diferenças que existem na mobilidade, acessibilidade e participação de homens e mulheres em sua utilização do transporte coletivo.

De acordo a estudo conduzido pelo BID[[4]](#footnote-4), existem diferenças expressivas entre o modo como os homens e as mulheres acessam o transporte, como pode ser identificado no Quadro 1, a seguir.

**QUADRO 1**

Homens

Trajetos simples e repetitivos (casa-trabalho-casa)

Destinos distantes da moradia

Esporadicamente carregam volumes

Baixa percepção de insegurança

Baixa incidência de assedio

Valoração da velocidade do transporte

Mulheres

Itinerários numerosos e complexos

Rotas variadas e concentradas preferencialmente perto da moradia

Na companhia de crianças, carregando volumes, compras e carrinho de bebê

Maior vulnerabilidade ao assedio sexual ou moral

Alta percepção de insegurança

Valoração de itens como iluminação nas paradas e limpeza dos veículos

A percepção quanto à eficiência da mobilidade entre homens e mulheres é medida de forma distinta – percepção de segurança no sistema, muitas vezes associada à possibilidade de assedio; a velocidade para alcançar o destino se contrapõe a trajetos intrincados, por exemplo; igualmente o conforto e limpeza são valorados por mulheres que carregam volumes e crianças e, para os homens não parecem ser itens de maior importância. O mesmo estudo destaca que o valor das tarifas, o mal estado dos veículos a insegurança podem contribuir para a diminuição da acessibilidade feminina ao sistema. Quanto à participação das mulheres, é raro encontrar possibilidades de acesso aos fóruns de decisão (política pública de transporte coletivo inclusiva para mulheres) decisão sobre trajetos e tarifas e, principalmente na inserção feminina no mercado de trabalho da cadeia de transportes coletivos.

Na área de abrangência do Programa em preparação, esse quadro de diferenças pode ser verificado nas respostas aos questionários aplicados às operadoras de transporte coletivo (vide modelo em Anexo).

A equidade de gênero que beneficie as mulheres pode ser incentivada (e medida) de várias formas:

* Como passageiras que se beneficiem diretamente das melhorias no sistema de transporte coletivo a ser implantadas, com especial atenção a itens de segurança que as afetam, como iluminação e paradas cobertas;
* Como participantes dos benefícios indiretos do projeto, por meio da empregabilidade no setor da construção civil durante as obras;
* Como participantes de fóruns de discussão das melhorias e incremento no setor (pelo Programa BR-L10402) tais como audiências públicas, reuniões setoriais nos sindicatos da categoria, exposição do projeto na Secretaria de Políticas para Mulheres. Nesses casos sua opinião pode ser contabilizada pelas prioridades e necessidades expostas e apoiar a tomada de decisão dos projetistas e operadores do sistema de transporte coletivo por ônibus.

# Características do setor de transporte em Santo André

No município de Santo André, integrante da Região Metropolitana de São Paulo – RMSP, operam 7 companhias de transporte coletivo, das quais 6 estão organizadas em cooperativas, a saber:

* Etursa, Guaianazes e Curuçá formam uma intra-cooperativa dentro da Cooperativa integrada também por Viação Vaz, Viação Urbana e Transporte Coletivo Parque das Nações;
* Viação Guarará que opera um corredor específico de transporte, não cooperada.

Todas as companhias responderam ao questionário enviado, embora algumas das questões não tenham sido completamente respondidas. A baixa equidade de gênero é expressiva na quantidade de funcionários empregados no setor, que contabiliza menos de 15% de funcionárias, distribuídas em: (i) postos de menor remuneração como manutenção (limpeza); (ii) como cobradoras, postos que podem desaparecer com a adoção de novas tecnologias, como bilhete eletrônico; e (iii) na área administrativa. Em postos de comando estão empregadas mulheres na área administrativa, contas a pagar, manutenção e limpeza, recursos humanos e setor jurídico, embora ainda seja necessário identificar quantas dessas 311 mulheres ocupam esses postos de trabalho. É curioso observar que a função de Fiscal (que opera anonimamente nos trajetos das linhas, observando possíveis irregularidades) não seja ocupada por um percentual maior de mulheres.

**Quadro 2 - Funcionários setor de transporte coletivo-ônibus**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **7 Companhias** | **Homens** | **%** | **Mulheres** | **%** | **Total** |
| Motoristas | 991 | 96,6 | 34 | 3,31 | 1025 |
| Cobradores | 373 | 75,8 | 119 | 24,2 | 492 |
| Fiscais | 107 | 83,5 | 21 | 16,4 | 128 |
| Administrativo | 55 | 45.1 | 67 | 54,9 | 122 |
| Manutenção/ Oficina | 276 | 79,7 | 70 | 20,3 | 346 |
| Manutenção/Limpeza |
| **Total** | **1802**  | **85,2** | **311**  | **14,8** | **2113** |

Fonte: Questionário próprio elaborado para o Programa, março 2015.

Para obter dados de acidentes e número de vitimas, foram demandadas informações de todas as companhias, obtendo-se resultados parciais, como pode ser visto a seguir. Parte desses acidentes foi provocado ou sofrido por motoristas mulheres, mas os dados não são detalhados o suficiente para apontar maior ou menor competência de gênero no controle e operação dos veículos.

**Quadro 3 – Transporte Coletivo – acidentes e vítimas**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Companhia de transporte** | **2013** | **Nro de vítimas** | **2014** | **Nro de vítimas** |
|  |  |  |  |  |
| V. Vaz | 259 | 25 | 332 | 44 |
| V. Urbana | 116 |  | 135 |  |
| Etursa, Guaianazes e Curuçá | 363 | 31 | 296 | 20 |

Fonte: Cias de transporte coletivo em Santo André, março de 2015

A Secretaria Municipal de Transportes contabiliza acidentes e vítimas no transporte coletivo e apresenta dados quanto ao número de vitimas mulheres ao longo dos anos. É possível observar uma queda importante no número de acidentes no período 2013/14, o que pode ser reflexo de melhoria de capacitação ou políticas públicas de segurança e atenção ao tráfego, o que ainda deve ser comprovado.

Fonte: Secretaria Municipal de Transportes de Santo André, 2015.

Os dados comparativos de totais vítimas e vítimas mulheres não foram fornecidos. A ausência de mais informações aponta a necessidade de produzir estatísticas com base em gênero no setor de transportes. A pergunta *“Existe desagregação por gênero de dados coletados no setor de transporte, seja na área operacional privada, seja na coleta de dados pelo setor público?”* obteve resposta negativa em todos os questionários aplicados. O setor público igualmente não tem dados desagregados por gênero para origem-destino, demanda, reclamações quanto ao serviço, etc.

A ausência de dados estatísticos específicos é um reflexo de políticas públicas em nível nacional e local que não abordaram o tema de forma proativa. Assim como impede que se elabore um diagnóstico real sobre gênero no setor, realizando-se seguimento de temas como a incorporação da mulher nas atividades da cadeia produtiva setorial, as condições em que se desenvolve seu trabalho – salários, programas de capacitação, assedio sexual ou moral, etc. Isso dificulta o monitoramento e avaliação de políticas de gênero porventura implantadas. Os dados obtidos, embora parciais, sào apresentados em seguida, contabilizando acidentes com mulheres passageiras.

Fonte: Secretaria Municipal de Transportes de Santo André, 2015.

A pesquisa expedita aplicada nas empresas de transporte coletivo apresenta resultados importantes quanto à qualidade dos serviços, presença de mulheres na cadeia produtiva e reclamações frequentes. Foram respondidas 16 perguntas abertas onde se sobressaem as questões ligadas à segurança do sistema, dos veículos e das paradas, comportamento dos condutores e conforto dos veículos. As reclamações mais frequentes apontadas são referentes a:

* *Cumprimento de horários*
	+ Ônibus passam atrasados nas paradas em consequência do transito, chuvas, acidentes ou quebra do carro, principalmente em horário de pico;
	+ Demora na chegada do veículo ao ponto, devido ao transito caótico do município parte é culpa da empresa (ônibus quebrado, acidente)
* *Regularidade das paradas dos veículos*
	+ Reclamação de motoristas que “corta” parada;
	+ Motorista não para por questões pessoais – ex-esposa, ex-namorada querem subir para o ônibus e ele não para;
	+ Motorista ignora parada quando há somente idosos.
* *Segurança nos pontos de parada*
	+ Dependendo do local da parada, existe muita reclamação referente a iluminação e ao baixo número de pessoas que circulam nas ruas, o que deixa o usuário mais vulnerável na parada;
	+ Reclamação muito frequente, principalmente nos bairros mais afastados onde não existem abrigos, apenas uma placa e a iluminação é precária;
	+ A maioria das reclamações é sobre a iluminação nas paradas, porem, em alguns casos nem a iluminação seria a solução, uma vez que existem paradas em ruas com prostituição e drogas, então nestes casos é necessária a intervenção do poder público para resolver;
	+ A ausência de iluminação pública nas paradas – apenas os pontos centrais são cobertos e com iluminação (dos postes), nos bairros de forma geral não existem pontos com cobertura, apenas uma placa indicando onde é a parada do ônibus.
	+ Os ônibus atrasam e o risco de segurança aumenta para o usuário, principalmente à noite e de madrugada.
* *Estado de conservação dos veículos*
	+ Não existe reclamação sobre este item, frota nova;
	+ Possuímos pouco ônibus antigos (7 anos de uso) e nestes carros recebemos reclamações referente as falhas na manutenção;
	+ Às vezes um banco solta e não é percebido, ou tem alguma farpa no assento.
* *Assedio sexual ou moral relatado por mulheres*
	+ Não Existe;
	+ A maioria das mulheres não relata. Em 10 anos recebi apenas 1 reclamação sobre o assunto
	+ Não existe uma ação específica para o usuário. Quando o assedio acontece com os nossos empregados, acionamos a polícia e damos o tratamento especifico caso a caso.
* *Tratamento do motorista com o usuário*
	+ Existem reclamações principalmente de idosos
	+ Falta de educação e respeito
* *Reclamações ou demandas mais frequentes apresentadas por mulheres empregadas no setor de transporte coletivo*
	+ Banheiros específicos para mulheres nos pontos finais, porém, estes locais não possuem estrutura adequada para colocar banheiro;
	+ Respeito ao período menstrual – Neste período temos que ter um tratamento diferenciado com elas, entendendo o lado emocional;
	+ Existem reclamações das motoristas mulheres por que sofrem com piadas dos usuários. Uma espécie de discriminação e falta de respeito;
	+ As mulheres que trabalham na operação – motorista e cobradora – solicitam banheiros separados dos homens nos pontos finais.
* *Comportamento nos veículos*
	+ Educação dos passageiros tanto homens quanto mulheres carregam sacolas, mochilas e bolsas e muitas vezes utilizam a poltrona ao lado para colocar os volumes e impedem outro passageiro de se sentar;
	+ Motoristas e cobradores por vezes não se comportam de maneira profissional – transportar passageiro sem cobrar a passagem, permitir a permanência de passageiros na área do motorista, uso de celulares.
* *Sugestões para melhoria do serviço*
	+ Melhorar a iluminação e a infraestrutura física de todas as paradas ao longo das linhas;
	+ Transporte já atende aos homens de uma maneira em geral. Para as mulheres, o ideal é que as mulheres, independente da idade, tenham prioridade nos assentos nos horários de pico; além disso, ônibus não oferece local para que o carrinho de bebe seja transportado.
	+ Seria interessante que os ônibus oferecessem um suporte para o transporte de bicicletas;
	+ Campanha de educação dos passageiros para não utilizarem assentos no transporte de volumes, oferecer lugar às pessoas com necessidades especiais, idosos e gestantes.

Parece recorrente a questão da segurança nas paradas de ônibus, já que não existe um padrão de abrigo com iluminação aplicado em todas as paradas. Outro tema importante é o comportamento profissional do motorista, que pode não atender as paradas quando há somente idosos ou estudantes. Existe um serviço 0800 da SATrans para receber reclamações e que deve ser objeto de incremento para que seja possível quantificar e qualificar as demandas, produzindo dados passíveis de monitoramento quanto ao tipo de reclamação e formas de atendimento.

Operadores do sistema apontam questões de melhoria do serviço que podem contribuir em curto prazo para aperfeiçoar o setor de transporte coletivo por ônibus. Para a segurança dos trajetos e dos veículos, já está em utilização por 3 companhias um conjunto de equipamentos denominado “Anjo da Guarda”, que (i) não permite viagem com portas abertas, (ii) inicia a queda do pedal do acelerador a partir do alcance da velocidade máxima estabelecida, (iii) obriga a utilização de 1ª marcha para saída do veículo e (iv) proporciona assentos e equipamentos com adaptação ergonômica aos motoristas. No apoio a consulta de trajetos e localização dos veículos, foi implantada o sistema por internet denominado CITAMOB, que permite visualizar os veículos em suas rotas; entretanto, esse serviço está disponível somente para consulta via internet e não existem pontos de wireless ao longo dos trajetos.

# Recomendações

* Implantação de banco de dados desagregados por gênero quanto a uso dos modos de transporte, origem-destino, numero de empregados no setor, acidentes provocados ou sofridos, posto de chefia, reclamações e demandas.
* Obter apoio dos sindicatos de categoria para que instalem setor de atendimento a questões de gênero
* Implantar nas companhias operadoras de transporte coletivo um ponto de apoio a demandas e reclamações com tratamento de questões de gênero (número 0800 ou similar)
* Priorizar treinamento de mão de obra para utilizar os equipamentos disponíveis
* Política de divulgação em fóruns específicos de mulheres para o preenchimento de vagas no setor
* Promoção e divulgação de programas de capacitação não formal para mulheres na condução de veículos
* Melhoria dos equipamentos em solo – paradas de ônibus com abrigos e iluminação em toda a extensão dos trajetos das linhas de ônibus
* Melhoria dos veículos – espaço externo para bicicletas

A OP-761 propõe indicadores de monitoramento dos resultados dos projetos que evidenciem equidade de gênero, dentre eles, informes de seguimento e de resultados dos projetos que incluam resultados específicos em sua Matriz de Resultados. A fim de contribuir para a verificação do sucesso das ações e obras do programa, sugere-se incluir na Matriz de indicadores o que segue:

1. Aumento do número de mulheres contratadas durante a construção das obras que integram o Programa – medição a partir de linha de base estabelecida pelos dados do contrato de manutenção existente para os corredores objeto do Programa
2. Aumento do número de mulheres contratadas na cadeia produtiva de transporte coletivo por ônibus – estabelecer linha de base a partir dos quadros de empregados nas 07 companhias de ônibus operantes no Município de Santo André identificar incremento por tipo de posto de trabalho.

**ANEXO 1**

**PROGRAMA DE MOBILIDADE URBANA SUSTENTÁVEL DE SANTO ANDRÉ**

**BR-L1402**

**Questionário para aplicação junto aos operadores do sistema de transportes em Santo André**

*A resposta a essas questões será de extrema importância na condução de propostas de equidade de gênero no contrato de financiamento em preparação entre o Banco Interamericano de Desenvolvimento – BID e a Prefeitura Municipal de Santo André.*

*Deve ser aplicado a dois representantes de cada empresa operadora.*

1. Qual é a distribuição de empregados na grade de contratação da empresa operadora de ônibus?

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Companhia** | **Homens** | **Mulheres** | **Total** |
| Motoristas |  |  |  |
| Cobradores |  |  |  |
| Fiscais |  |  |  |
| Administrativo |  |  |  |
| Manutenção/ Oficina |  |  |  |
| Manutenção/Limpeza |  |  |  |

1. No seu ponto de vista, quais são as diferentes necessidades e prioridades para homens e mulheres no uso do transporte público?
2. Que tipo de volumes mulheres e homens carregam, em geral? Existe um padrão diferenciado entre eles, por exemplo, o transporte de crianças de colo ou volumes grandes como sacolas e malas?
3. Existem horários utilizados majoritariamente por homens e mulheres ao longo da jornada no transporte coletivo?
4. Quais são as reclamações mais frequentes relacionadas ao sistema de transporte, por parte dos usuários?
* Cumprimento de horários
* Regularidade das paradas dos veículos
* Segurança nos pontos de parada
* Estado de conservação dos veículos
* Assedio sexual ou moral relatado por mulheres
1. Quais as reclamações ou demandas mais frequentes apresentadas por mulheres empregadas no setor de transporte coletivo? Especificar e quantificar
2. Quantificar os acidentes provocados ou sofridos por ônibus nos dois últimos anos, especificado o gênero do motorista.
3. Existe desagregação por gênero de dados coletados no setor de transporte, seja na área operacional privada, seja na coleta de dados pelo setor público?
4. As operadoras têm acesso aos dados públicos por gênero? Que tipo de dado já está coletado? (por exemplo, número de passageiros homens e mulheres, numero de acidentes provocados por motoristas homens ou mulheres)
5. Existem equipamentos ou ações específicas para prevenir ações de assédio e incremento de segurança desenhado para as mulheres? Por exemplo, paradas iluminadas em áreas com maior movimento mesmo em período noturno; linha grátis de comunicação com a policia, Secretaria de Politica da Mulher e/ou SATrans para reportar denuncias de assedio? Se existe, de que tipo?

1. Existem equipamentos de infraestrutura nas paradas que são utilizados majoritariamente pelas mulheres, como rampas para passagem de carrinho de bebê e outros volumes como malas e carrinhos de compras? Em caso positivo, especificar.
2. A empresa de transportes coletivos tem alguma política ou ação de incremento da participação das mulheres no seu quadro de funcionários?
3. Em sua empresa existem mulheres ocupando posições de chefia? Em caso positivo, em quais setores?
4. Em sua empresa existem ações para desencorajar comportamentos sexistas através de uso de linguagem depreciativa, brincadeiras e comentários? Em caso positivo, especificar.
5. Em sua empresa existem condutas estabelecidas para tratar questões de assedio sexual? Em caso positivo, especificar.
6. Em sua empresa existe funcionário/setor responsável por receber reclamações e sugestões referentes a equidade de gênero?
1. OP-761 Política de Equidad de Género en Desarrollo, IADB, 2010, tradução livre. [↑](#footnote-ref-1)
2. La perspectiva de género en el transporte en Latino América y Caribe, CEPAL, Edición 301, numero 9 de 2011. [↑](#footnote-ref-2)
3. *Guía para la Integración de la Perspectiva de Género en los Sistemas de Transporte Urbano que Optimizan la Movilidad -* BID, 2010, Tradução libre. [↑](#footnote-ref-3)
4. Idem. [↑](#footnote-ref-4)