



Análise situacional de género nas operações dos Transportes Públicos Urbanos Na Área Metropolitana de Maputo

Relatório

Maputo, Maio de 2024

SUMÁRIO EXECUTIVO

Este relatório apresenta uma análise situacional de género nas operações dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs) no âmbito do Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (PMUAMM), com foco nos municípios de Maputo, Matola, Boane e Marracuene. A iniciativa surge da necessidade de garantir a integração da perspectiva de género no sector dos transportes, em especial no programa de Jovens Profissionais e na futura implementação da solução Bus Rapid Transit (BRT).

A investigação baseou-se numa metodologia qualitativa, incluindo uma revisão bibliográfica e a condução de entrevistas semiestruturadas com diversas partes interessadas, como instituições governamentais, operadores de transportes, associações, organizações da sociedade civil e utilizadores dos transportes públicos. Os dados recolhidos revelam uma participação desequilibrada de mulheres e homens no sector dos transportes, resultante de barreiras de género, estereótipos, limitações estruturais e falta de políticas inclusivas.

Entre os principais desafios identificados destacam-se: a ausência de dados desagregados por sexo, a baixa representação feminina nos postos de decisão, a insegurança e o assédio nos transportes públicos, e a falta de acessibilidade universal. Por outro lado, foram identificadas oportunidades significativas para promover a equidade de género, como a inclusão de conteúdos de género nos programas de formação, o desenho de infra-estruturas seguras e acessíveis, e a articulação intersectorial entre actores públicos e privados.

O relatório recomenda acções práticas como: reforçar os mecanismos de prevenção e resposta à violência baseada no género (VBG), promover campanhas de sensibilização, garantir acessibilidade universal nos meios de transporte, e assegurar a participação equitativa de mulheres e homens nos programas de capacitação e emprego no sector.

Estas recomendações visam não apenas contribuir para uma maior inclusão de género nos TPUs, mas também alinhar o PMUAMM aos compromissos nacionais e internacionais em matéria de igualdade de género e desenvolvimento sustentável.

Acrónimo	Descrição
AMT	Agência Metropolitana de Transportes de Maputo
ASF	Arquitectura Sem Fronteiras
ATBAN	Associação dos Transportadores do Bairro Agostinho Neto – Marracuene
ASSOTRABO	Associação de Transportadores de Boane
BRT	Bus Rapid Transit
EMTB	Empresa Municipal de Transporte de Boane
FEMATRO	Federação Moçambicana dos Transportadores Rodoviários
MTC	Ministério dos Transportes e Logística
ONG	Organização Não Governamental
PMUAMM	Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo
TPUs	Transportes Públicos Urbanos
VBG	Violência Baseada no Género
EAS	Exploração e Abuso Sexual
AS	Assédio Sexual
NEE	Necessidades Educativas Especiais
ADC	Acção para o Desenvolvimento Comunitário
AVSI	Fundação AVSI – ONG com acção em género e mobilidade

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	2
ÍNDICE	4
I. INTRODUÇÃO	1
1.1. OBJECTIVOS	2
1.1.1. Geral	2
1.1.2. Específicos	2
II. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	3
2.1. Grupo alvo	3
2.2. Amostra	3
2.3. Procedimentos de recolha de dados	4
III. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES	5
3.1. Revisão bibliográfica	5
3.2. Entrevistas semiestruturadas	8
3.2.1. Partes Interessadas	8
3.2.2. FEMATRO, Associações e operadores dos operadores dos TPUs	9
• Violência, Assédio Sexual e Segurança	12
• Sinistralidade Rodoviária	12
3.3. Recomendações Partilhadas para o Projecto Move (Mobilidade e Género, Prevenção de EAS/AS)	13
3.2.3. Organizações Não Governamentais (ONGs) com intervenções no sector dos Transportes	14
3.2.4. Usuários dos Transportes Públicos Urbanos	15
IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS	17
4.1. DESAFIOS E OPORTUNIDADES	18
4.1.1. Desafios	18
V. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES	20
5.1. Considerações finais	20
5.2. Recomendações	20
5.2.1. Equidade de género	21
5.2.2. Prevenção da VBG/EAS/AS	22
5.2.3. Acessibilidade universal	22
VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	23
VII. ANEXOS	24
REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE	24
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)	24
REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE	25
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)	25
REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE	26
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)	26
REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE	27
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)	27
i. Fundação AVSI	33
ii. Arquitectura sem fronteiras	34

I. INTRODUÇÃO

O Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (PMUAMM), está a desenvolver um programa para Jovens Profissionais com a finalidade de promover a participação activa deste grupo no sector dos Transportes Públicos Urbanos em geral e na operação e manutenção da solução *Bus Rapid Transit* (BRT), de forma específica. A participação dos jovens deverá observar os princípios de igualdade e equidade de género, assim como, a inclusão social para garantir que mulheres e homens gozem dos mesmos direitos e oportunidades.

Havendo a necessidade do alcance dos indicadores de género no Projecto PMAUAMM, é prioritário garantir a participação activa de mulheres e homens em todo o ciclo da sua implementação, incluindo no programa de Jovens Profissionais. Contudo, os documentos consultados sobre o género na mobilidade urbana e nas operações dos transportes públicos, sugerem que a participação de mulheres e homens no Sector dos Transportes em geral e na operação dos Transportes Públicos Urbanos especialmente é desequilibrada sob ponto de vista de género. Dentre as várias razões para este cenário indicam-se (i) as barreiras de género, (ii) estereótipos de género, (iii) modelos de concepção da operação dos transportes públicos urbanos, (iv) a limitação financeira para o desenvolvimento de cursos profissionais no sector dos transportes, entre outros.

Havendo a necessidade de assegurar a integração da perspectiva de género no Programa de Jovens Profissionais e obter informações de base e referência para melhor contribuir para o desenho detalhado da solução BRT em progresso e o desenvolvimento do programa de “Transição da Indústria dos transportes públicos urbanos”, o Projecto efectuou um levantamento rápido sobre a participação de mulheres e homens nas operações dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs) em duas perspectivas distintas, especificamente:

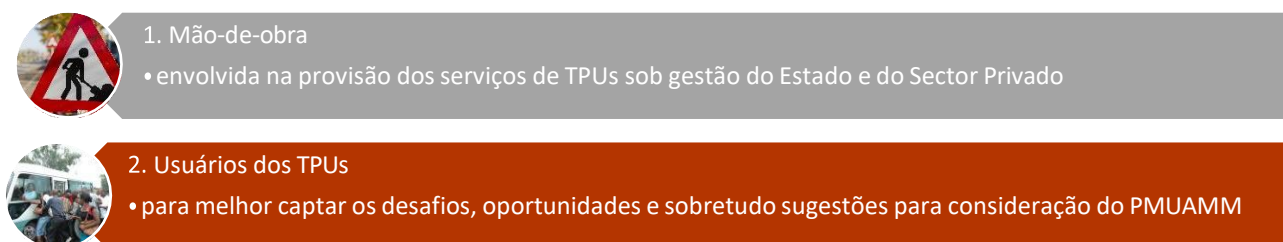


Figura 1: perspectivas do levantamento rápido

Para melhor identificar os desafios da mobilidade urbana em geral e da participação numa perspectiva de género (mulheres e homens) no sector dos transportes públicos (i) foi realizado um levantamento rápido que privilegiou a análise qualitativa das informações disponíveis. Portanto, consulta bibliográfica e entrevistas semiestruturadas foram conduzidas às Partes Interessadas, especificamente o Ministério dos Transportes e logística (MTC) na sua Unidade de Género; a Agência Metropolitana dos Transportes de Maputo (AMTM); os Municípios de

Maputo e Matola concretamente os departamentos de Género e Acção Social; os operadores dos Transportes Públicos com ênfase para a Federação Moçambicana das Associações dos Transportadores Rodoviários (FEMATRO), a Associação dos Transportadores do Bairro Agostinho Neto- Marracuene (ATBAN), a Associação de Transportadores de Boane (ASSOTRABO), as Empresas Municipais dos Transportes Públicos em operação nos Distritos de Marracuene “NZ Trans Marracuene” e a Empresa Municipal de Transporte de Boane (EMTB); adicionalmente, consultas foram extensivas as Organizações da Sociedade Civil com intervenções nos assuntos de género e mobilidade, especificamente a Fundação AVSI, a ADC Género e Arquitectura Sem Fronteiras (ASF). (ii) Numa segunda fase, foi auscultada uma amostra aleatoriamente de jovens em idade escolar nos terminais e paragens a nível das áreas de intervenção do projecto com destaque para os Municípios de Maputo, Matola, Boane e Marracuene para compreender a sua percepção em relação aos desafios da mobilidade e género.

Em termos de estrutura, o relatório apresenta os objectivos, resultados esperados, grupo alvo, metodologia usada para o levantamento de dados, a percepção das entidades/ instituições consultadas, os principais desafios, oportunidades, recomendações, as referências bibliográficas e anexos. Neste documento, apresentam-se as constatações preliminares, sugestões e recomendações partilhadas pelas entidades contactadas.

1.1. OBJECTIVOS

1.1.1. Geral

Analisar a situação actual sobre a mobilidade e género nas operações dos Transportes Públicos Urbanos.

1.1.2. Específicos

- ✚ Identificar as barreiras de género decorrentes das operações dos Transportes Públicos;
- ✚ Identificar os desafios e oportunidades existentes sobre género nos TPUs e as acções tendentes a promoção da equidade de género desenvolvidas pelos operadores dos TPUs;
- ✚ Auscultar a percepção de jovens (mulheres e homens) em relação a sua participação na provisão dos serviços nos TPUs e os desafios de género e mobilidade na Área Metropolitana de Maputo;
- ✚ Colher experiências e percepção das Partes Interessadas pelo projecto em relação a mobilidade e equidade de género no Sector dos Transportes Públicos;
- ✚ Recolher sugestões e recomendações para potenciar a equidade de género nos Programas Jovens Profissionais, Transição da Indústria e no desenho, execução e operação do serviço BRT.

II. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

2.1. Grupo alvo

A população-alvo do presente estudo compreendeu os diversos actores directa ou indirectamente envolvidos nas operações dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs) na Área Metropolitana de Maputo, nomeadamente os profissionais do sector dos transportes (gestores, motoristas, cobradores, entre outros), os representantes institucionais de entidades governamentais e operadores privados, membros de organizações da sociedade civil com acções na área da mobilidade e do género, bem como os próprios usuários dos TPUs. Esta população



foi seleccionada tendo em conta a sua relevância para a compreensão das dinâmicas de género no contexto da mobilidade urbana, especialmente no que respeita à participação de mulheres e homens nas diversas dimensões do sector, conforme diagrama abaixo:

2.2. Amostra

Para efeitos deste levantamento, foi utilizada uma amostragem não probabilística por conveniência, que privilegiou a qualidade e diversidade das informações em detrimento da representatividade estatística. A amostra incluiu técnicos do Ministério dos Transportes e Logística da Agência Metropolitana dos Transportes de Maputo, autoridades municipais de Maputo e Matola, operadores dos TPUs (públicos e privados), e representantes de organizações não-governamentais com experiência no sector. Complementarmente, foram auscultados jovens utilizadores dos TPUs em paragens e terminais dos municípios abrangidos pelo projecto (Maputo, Matola, Boane e Marracuene). A selecção dos participantes resume-se no diagrama a seguir:

Amostra do Levantamento Rápido nos Transportes Públicos Urbanos

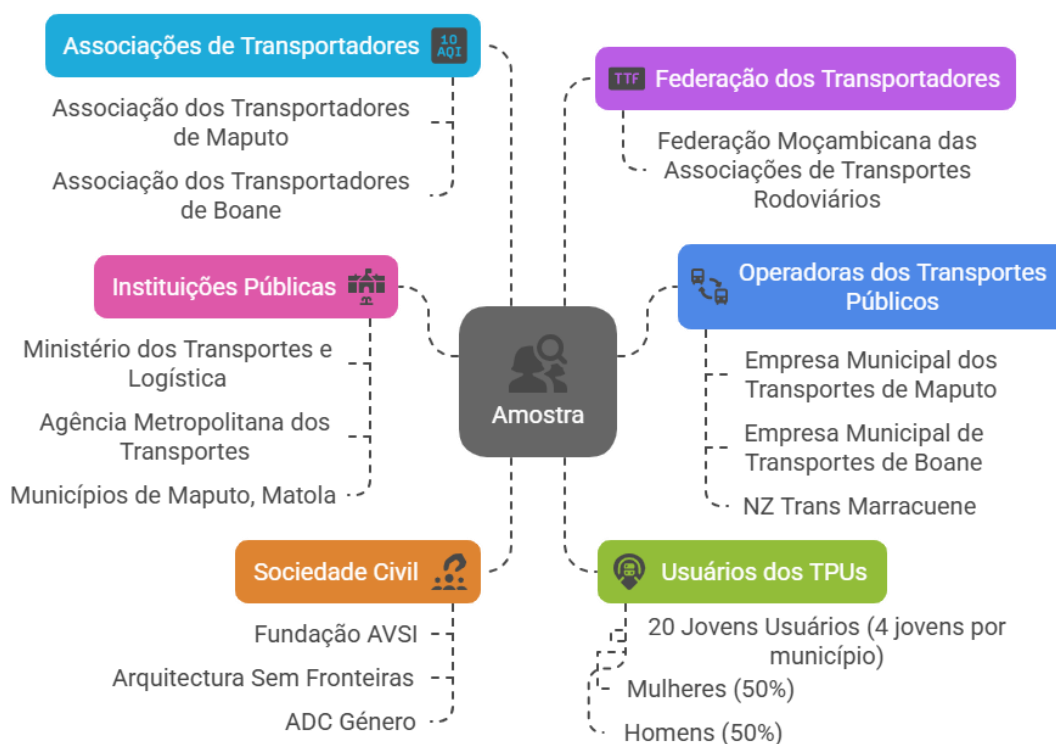


Diagrama 2: Amostra do estudo

2.3. Procedimentos de recolha de dados

O levantamento rápido considerou os procedimentos seguintes:



- **Revisão bibliográfica** – Na qual consultas foram feitas aos relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre emprego e empregabilidade no sector dos transportes; estudos desenvolvidos em outras realidades como Brasil em que se analisou a mobilidade urbana a partir da perspectiva de género, caso de “Chapecó”, o guia para a integração da perspectiva de género na mobilidade e transportes “Coimbra – Portugal, entre outras referências indicadas na bibliografia.
- **Entrevistas semiestruturadas** - Aplicadas as partes interessadas, operadores dos TPUs, Associações de Transportadores públicos e usuários dos transportes ¹. Duma forma geral, um total de trinta e quatro (34) pessoas foram alcançadas neste levantamento rápido em representação

de diferentes grupos previamente seleccionados, que são:

- ✚ Quatro (4) Partes Interessadas, especificamente: uma (1) no MTC; uma (1) na AMTM; duas (2) nos Municípios de Maputo /Matola vereações de género e acção social;
 - ✚ Três (3) Organizações da Sociedade Civil com intervenções nos TPUs foram igualmente entrevistadas;
 - ✚ Sete (7) empresas e associações operadores de TPUs, nomeadamente a FEMATRO, EMTPM, ATROMAP, EMTB, ATBAN, ASSOTRABO e a NZ Trans – Urbano;
 - ✚ Vinte (20) usuários sendo quatro (4) por município (Maputo, Matola, Matola Rio, Boane e Marracuene).
- **Observações directas** – Efectuadas em algumas paragens, terminais e na via pública nos Municípios de Maputo, Matola, Boane e Marracuene para aferir a empregabilidade de mulheres e homens nas áreas de (motoristas, cobradores, fiscais, etc.). As observações permitiram igualmente aferir entre mulheres e homens, quem mais utiliza os autocarros dos Transportes Públicos.

III. PRINCIPAIS CONSTATAÇÕES

3.1. Revisão bibliográfica

O estudo centra-se nas condições de trabalho e nas políticas de Recursos Humanos das Empresas operadoras de Transportes concebidas para integrar o género, nas oportunidades de sucesso e progresso e nas barreiras enfrentadas pelas mulheres que trabalham no sector dos transportes. Para facilitar uma análise mais aprofundada das opções políticas para promover o emprego das mulheres nos sectores dos transportes, a OIT desenvolveu uma abordagem de ciclo de carreira baseada em características comuns do trabalho no sector dos transportes e nas questões que mais preocupam os trabalhadores do sector dos transportes.

Os transportes são um dos vários sectores que têm sido tradicionalmente considerados como “lugar para homens” (OIT,2013). Desde a sua fundação em 1919, a OIT promove os direitos das mulheres e homens no trabalho e alcançar a igualdade entre ambos. A visão da igualdade de género reconhece este objectivo não apenas como um direito humano básico, mas como intrínseco ao objectivo global de Trabalho Decente para Mulheres e Homens. De acordo com o estudo em referência da OIT, as principais causas da baixa participação das mulheres no sector dos transportes não são difíceis de identificar. Elas podem ser (excessivamente) simplificadas em duas distintas, a saber: (i) condições de trabalho (incluindo horários, o momento e o local de trabalho) e (ii) estereótipos de género.

Na opinião de Monteiro *et al* (2016), o cenário da mobilidade é diferente para homens e mulheres, uma vez que, as mulheres têm uma mobilidade condicionada, o que limita as suas oportunidades de usufruir bens e espaços públicos incluindo a participação no mercado de

trabalho e na vida pública em geral (incluindo no sector dos transportes) por duas principais razões: (i) Pelos papéis de género atribuídos e assumidos por mulheres e homens, assim como, (ii) pela ausência de uma perspectiva de género no diagnóstico, planificação, desenho e avaliação de sistemas de mobilidade e transporte.

Para Wright (2019), os desafios de género nos transportes públicos são vastos; o problema começa no (i) facto de o ambiente de trabalho no sector dos transportes ter sido masculinizado; (ii) os próprios trabalhadores (homens) têm dificuldades de aceitar mulheres neste sector e não encaram suas colegas (mulheres) da mesma forma que colegas do género masculino, chegando a afirmar que as mulheres que trabalham neste sector não são iguais às outras, parecem anormais, (iii) limitação de investimentos financeiros para formações e desenvolvimento de habilidades profissionais no sector dos transportes e por último (iv) assume-se que a fisionomia da mulher não está preparada para trabalho do sector dos transportes e mobilidade.

Por sua vez, Nicols (2022), referiu-se que os desafios de género no sector dos transportes em geral e na mobilidade urbana particularmente, residem nos estereótipos de género que segundo o autor, tendem a exacerbar o preconceito em torno do trabalho de mulheres nessa área, bem como, as questões relacionadas com a Violência Baseada no Género (VBG) e o Assédio nas suas diferentes formas e manifestações. Na sociedade actual prevalecem ideias segundo as quais *“a mulher não é capaz de dirigir ónibus¹; as mulheres são assediadas porque querem; mulheres não trabalham na mobilidade porque não estão interessadas; perspectiva de género é um absurdo e não tem nada a ver com mobilidade”* (Nicols, 2022). Nicols na sua intervenção salientou ainda que, as mulheres em Maputo também são as que mais utilizam o transporte público e reportam insegurança no trajeto. Portanto, este autor aborda os desafios de género na óptica de mão-de-obra envolvida nos serviços de transportes públicos.

Por último, Peix (2022), salienta que, “pensar na mobilidade como um sistema neutro faz com que o sector dos transportes seja predominantemente masculino com consequências exacerbadas na desigualdade de género na mobilidade, uma vez que, muitas vezes o transporte público é pensado por homens e para homens, e não para mulheres que são as que mais utilizam o transporte público, e sendo as maiores usuárias, o transporte deveria ser conduzido e gerido por mulheres não obstante o facto de as mulheres serem as que menos possuem carteira profissional e habilitação para trabalhar no sector e com o agravante de existirem menos mulheres proprietárias de veículos de transportes públicos. Abaixo, o sumário das raízes da baixa participação das mulheres no sector de transportes.

¹ Autocarro de transporte público

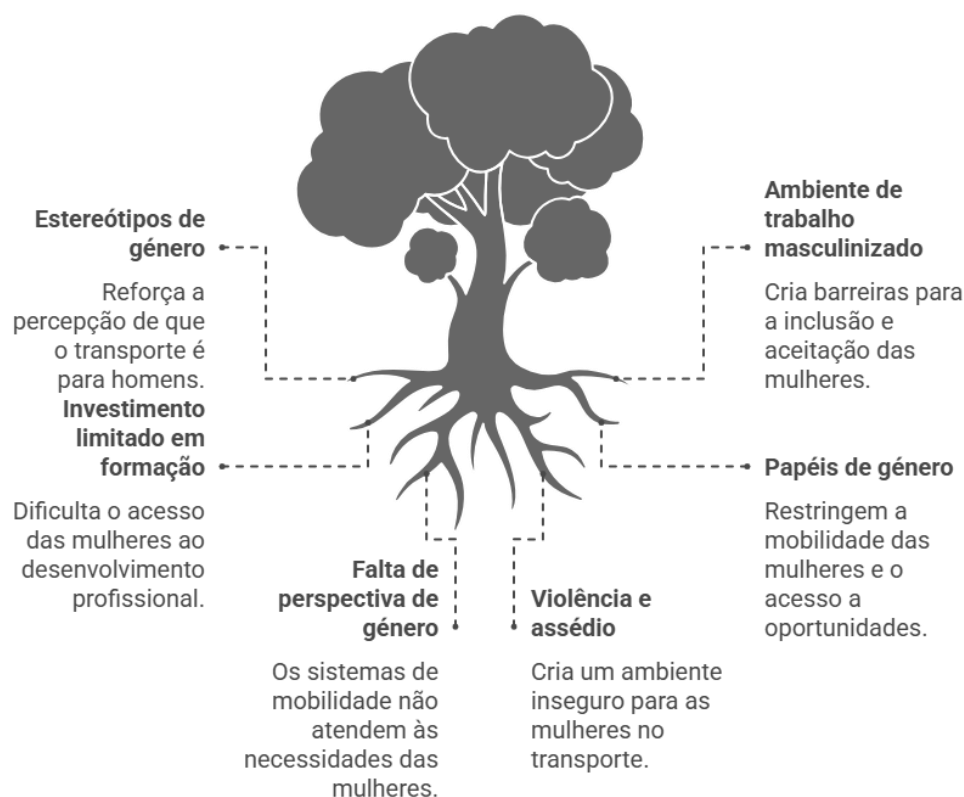


Diagrama 3: raízes da baixa participação das mulheres no sector de transportes

Como se pode depreender, os desafios de género na mobilidade urbana reflectem-se em várias realidades a nível dos países não somente americanos, europeus, mas também africanos aonde Moçambique faz parte.

Da bibliografia consultada, constata-se convergências de opinião dos autores em dois sentidos distintos:

(I) Existem desequilíbrios acentuados de género sob ponto de vista de mão-de-obra envolvida no sector dos transportes, incluindo projectos de mobilidade nos quais a maior participação tem sido de homens, por se tratar de uma área masculinizada e com estereótipos de género prevalentes.

(II) Existem desequilíbrios de género na óptica de usuários dos transportes, em que as mulheres aparecem como as que mais utilizam os TPU e com destinos múltiplos associados as tarefas domésticas, que lhe são conferidas quando analisados os papéis de mulheres e homens no seio familiar, enquanto que, os homens aparecem dependentes em menor escala e com destinos reduzidos. De acordo com as literaturas consultadas, as afirmações acima descritas deverão merecer a maior atenção no processo de planificação de acções no âmbito da mobilidade e equidade de género reconhecendo (i) a fraca participação de mulheres como mão-de-obra nas operações dos transportes públicos urbanos, (ii) a indisponibilidade de recursos financeiros para desenvolver programas de reforço de capacidade para as mulheres poderem aderir o trabalho no sector dos transportes pelo facto de estarem praticamente ausentes nas operações dos

transportes públicos quando comparadas com os homens, (iii) os estereótipos de género e (iv) a Violência Baseada no Género e sobretudo o assédio sexual que segundo a bibliografia disponível, as mulheres são as que mais reportam incidentes de violência nos transportes públicos quando comparadas com os homens.

3.2. Entrevistas semiestruturadas

As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas ao grupo alvo especificado no capítulo 3.1 com a finalidade de compreender o seu nível de percepção em relação aos desafios e barreiras de género na mobilidade urbana em geral e nas operações dos TPUs, particularmente e que sugestões teriam para a planificação e implementação de programas específicos do projecto, com enfoque para “Programas Jovens Profissionais, Transição da Indústria e o desenho detalhado e execução do serviço BRT”.

As constatações estão resumidas em função dos grupos de interesse seleccionado, conforme a descrição que se segue:

3.2.1. Partes Interessadas

Relativamente a percepção das Partes Interessadas³, sobre o género e mobilidade na indústria dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs), os 4 (100%) entrevistados foram unânimes em afirmar que existem desafios acentuados do género no sector dos transportes em geral, e nos TPUs, particularmente.

Solicitados para especificar os desafios existentes falaram de dois níveis distintos, especificamente:

1º A nível institucional – 100% dos entrevistados referiram lacunas na concepção, implementação e monitoria de planos de acção para mobilidade e equidade de género. Portanto, o plano existente destacado é o da Escola Náutica, mas as restantes intervenções parecem ocorrer com fragilidades na planificação e monitoria, uma situação que limita a demonstração do progresso na execução.

2º A nível comunitário (usuários dos TPUs) – 75% dos entrevistados referiram-se da prevalência dos estereótipos de género e papéis sociais que influenciam na fraca participação da mulher nas actividades desenvolvidas no âmbito das operações dos TPUs. Portanto, os estereótipos de género dificultam a participação da mulher no desenvolvimento das actividades inerentes ao sector dos TPUs. Adicionalmente, fez-se referência a concepção do modelo de operações dos TPUs que tende a facilitar maior participação do homem quando comparado com a mulher, uma vez que, as viaturas dos TPUs foram concebidas por “homens e para homens” a olhar pela sua estrutura e esforço físico necessário para operação; por fim, fez-se referência aos riscos elevados do assédio nas suas diferentes formas de manifestação (moral, sexual, bullying, etc.), com tendência a sua normalização nas operações dos TPUs.

Face aos desafios arrolados, procurou-se compreender o que é que os entrevistados têm feito

nas suas instituições para promover a equidade de género nas operações dos TPUs e as respostas variam em função da missão de cada uma delas, que a seguir se apresentam:

- ✚ A unidade de género do MTC referiu acções em planificação, através dos diferentes projectos em implementação pelas instituições tuteladas, tendo feito referência a incorporação dos indicadores de género nos projectos para permitir a monitoria;
- ✚ A AMTM citou esforços envidados para o desenvolvimento de “Cadernos Metropolitanos” para responder aos desafios de género, uma iniciativa que tem sido desenvolvida com assistência directa de parceiros da sociedade civil com destaque para a Arquitectura Sem fronteiras.;
- ✚ Por seu turno, os Municípios de Maputo e Matola, especificamente os departamentos de género e assuntos sociais salientaram a influência que tem feito juntos das empresas operadoras dos TPUs, para a observância dos princípios de igualdade e acessibilidade universal nas suas intervenções.

Em seguida, procurou-se saber que metodologias são usadas pelas Partes Interessadas para promover a equidade de género e todos (100%) referiram-se de consciencialização e sensibilização dos actores envolvidos na cadeia de operação dos TPUs;

Relativamente aos desafios de integração da mulher neste sector como mão-de-obra, referiram-se das (i) lacunas na planificação para o género e equidade, (ii) recursos para promoção de campanhas de consciencialização; (iii) capacidade limitada dos operadores dos transportes para endereçar questões de género;

A última questão visava recolher sugestões deste grupo alvo sobre o que deveria ser feito a nível do Projecto Move para contribuir para o alcance da equidade de género na operação dos transportes públicos urbanos. As sugestões resumem-se da seguinte forma:

- ✚ Influenciar nas opções de desenho e fabrico dos autocarros dos TPUs para se tornarem ajustados às necessidades de mulheres e demais grupos vulneráveis;
- ✚ Criar oportunidades para formação e contratação de mulheres e homens nas operações do BRT;
- ✚ Reforçar a capacidade técnica das mulheres para responder adequadamente as responsabilidades que lhes forem concebidas;
- ✚ Desenvolver programas de consciencialização dos operadores dos TPUs para a prevenção e mitigação dos riscos da EAS/AS nos TPUs;
- ✚ Implementar programas piloto para retenção de mulheres nas operações dos TPUs.

3.2.2. FEMATRO, Associações e operadores dos operadores dos TPUs

Um universo de sete (7/100%) entidades foram contactadas dentre elas, a FEMATRO, a EMTPM, ATROMAP, EMTB, ATBAN, ASSOTRABO, Nz Trans Urbano.

- ✚ Questionado o grupo alvo sobre a sua percepção em relação ao desequilíbrio de género na mobilidade urbana em geral e mão-de-obra em exercício na actividade, 6 (85.7%) dos

entrevistados referiram-se das condições de trabalho deficientes, contra 2 (28.6%) que salientaram os estereótipos de género, violência e assédio sexual e por último 1 (14.28%) entrevistado mostrou limitações alegadamente por não possuir dados estatísticos organizados no sector dos TPU's que o permitem analisar a situação do género no sector;

- ✚ Quando questionadas sobre os desafios de género na mobilidade urbana, 6 (86%) dos participantes referiram-se (i) das condições de trabalho deploráveis, (ii) ausências frequentes das poucas mulheres existentes no trabalho e 1 (14%) referiu-se aos estereótipos de género e o assédio sexual.

Relativamente as condições de trabalho referiram-se especificamente (i) precariedade dos contratos de trabalhos; (ii) logística necessária sobretudo quando se trata de cobrir turnos nocturnos, (iii) número de horas de trabalho, (iv) a natureza do trabalho considerado pesado para mulheres e (v) configuração dos autocarros que não facilita o manuseamento pelas mulheres.

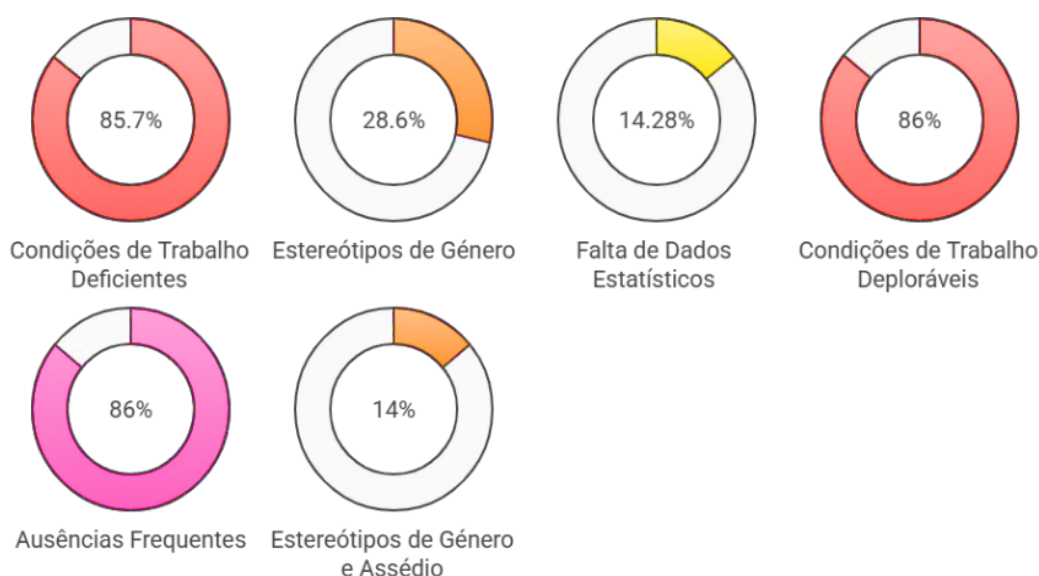


Diagrama 4: percepções sobre desafios de género

Na óptica dos entrevistados, existem desafios porque as poucas mulheres existentes apresentam regularmente pedidos de dispensa alegando, por exemplo, licenças de maternidade que actualmente são de 3 meses, acompanhamento de crianças ao hospital, entre outros assuntos familiares, e quando são gestantes a sua produtividade acaba sendo baixa, o que faz com que os operadores se sintam prejudicados ao contratar mulheres para o sector dos transportes. Trata-se de um sector com investimentos elevados e lucros reduzidos e quando surgem trabalhadores que não podem colaborar na sua plenitude, como é o caso das mulheres, torna-se difícil promover as iniciativas de equidade de género embora se reconheça a sua pertinência.

Apesar das barreiras para participação feminina na área dos transportes, acima descritos, alguns casos de sucesso notabilizam-se, como a Sra. Aida Lazaro, com percurso descrito abaixo:

“Presidente e fundadora da Associação ATIBAM e membro fundadora da COOTRAMAR, Aida construiu um caminho num sector tradicionalmente dominado por homens. Com uma carreira de 25 anos, iniciada em 1999. O seu percurso começou com um único minibus. Ainda casada e num contexto sociocultural desafiante, Aida enfrentou significativos obstáculos, principalmente pelas normas sociais que ditavam que o lugar da mulher é o lar, e que o volante pertence aos homens. Ao longo dos anos, o seu negócio cresceu de forma significativa. De um único veículo, chegou a possuir uma frota de 16, incluindo actualmente 8 minibus e 2 autocarros, que servem a rotas e comunidades da AMM. Aida não se limitou a gerir os autocarros à distância. Durante muitos anos, envolveu-se activamente na condução e cobrança dos seus veículos, estabeleceu e monitorou metas de rendimento e assegurou que os serviços prestados sejam de qualidade. “As mulheres são excelentes motoristas”, afirma com convicção. “Temos um cuidado especial com os carros, respeitamos os limites das máquinas e zelamos pela sua durabilidade.” Aida, tem sido uma voz feminina activa na defesa dos direitos dos transportadores e na promoção de uma participação mais inclusiva das mulheres nos transportes.

- Em seguida procurou-se saber o que é que cada Operadora ou Associação dos operadores tem feito para ultrapassar os desafios existentes e promover a equidade de género no sector e as respostas variaram de acordo com a actividade actualmente desenvolvida por aquelas entidades e resumem-se da seguinte forma:

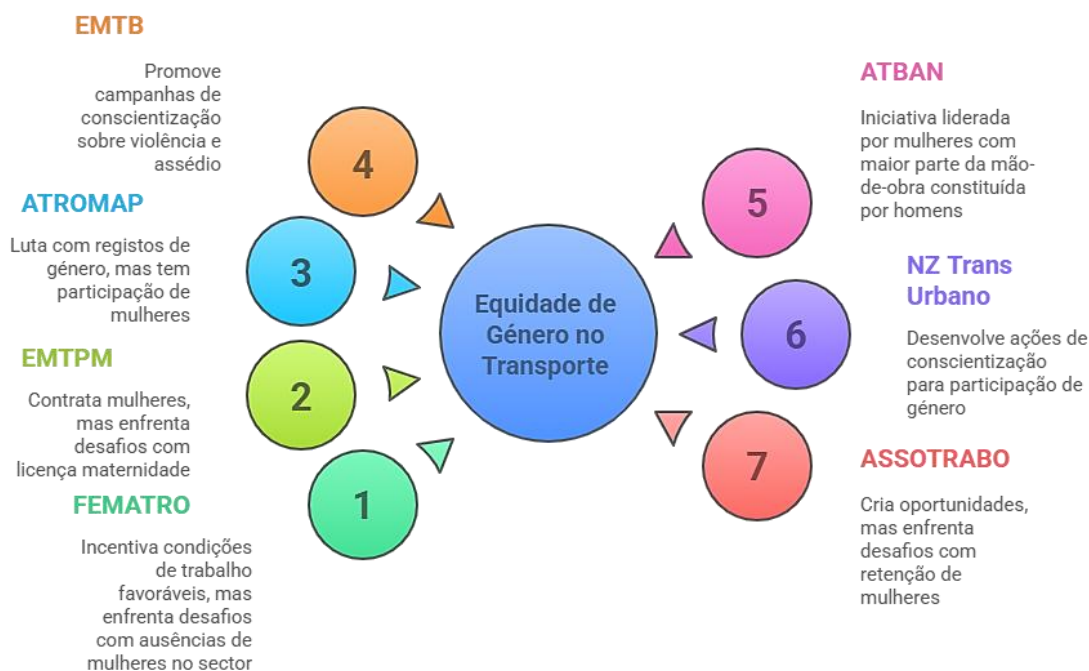


Diagrama 5: Desafios e iniciativas de equidade de género nos transportes

Segue uma síntese sobre as iniciativas de equidade de género e os desafios enfrentados pelas empresas e associações do sector dos TPUs, com recomendações finais recolhidas para o Projecto Move:

i) Situação Actual nas Organizações

FEMATRO	EMTPM	ATROMAP	
• Encoraja a criação de condições favoráveis para ambos os sexos. • Reconhece reclamações sobre ausências frequentes das mulheres por razões familiares. • Trabalho noturno e pernoita nos autocarros aumentam o risco de violência e assédio sexual. • Dificuldade na conciliação entre vida profissional e familiar.	• Possui política de género estruturada. • Referência na contratação de mulheres (cobradoras, fiscais, motoristas). • Desafios: ausências por gravidez, realocação para áreas administrativas, lacunas nas rotas cobertas. • Comprometida com a igualdade de oportunidades.	• Falta de organização e registos dificultam análises de género. • 19% dos 37 trabalhadores são mulheres, nas áreas administrativa e fiscalização. • Incentiva participação feminina, apesar das limitações.	
EMTB	ATBAN	NZ Trans Urbano	ASSOTRABO
• Nenhum operador do sexo feminino. • Desenvolve campanhas de prevenção de assédio sexual e violência.	• Associação de mulheres operadoras. • Apenas 1% dos 293 trabalhadores são mulheres. • Promove campanhas de sensibilização e participação da mulher.	• Criada há 2 anos, em Marracuene. • Baixa candidatura feminina. • Planeia acções de consciencialização para ambos os sexos.	• Oportunidades para ambos os sexos. • Maior adesão masculina devido à presença prolongada nos autocarros. • Preocupa-se com prevenção de assédio sexual.

ii) Principais Desafios Identificados

Promoção da Participação Feminina

- ✚ Todas as 7 empresas (100%) incentivam participação feminina em concursos públicos.
- ✚ 2 empresas (28.57%): barreira técnica (poucas mulheres com carta profissional e experiência).
- ✚ 5 empresas (71.42%): barreiras socioculturais (papel tradicional da mulher no seio familiar).

Violência, Assédio Sexual e Segurança

- ✚ 2 empresas (28.57%): riscos confirmados de assédio sexual no trabalho, especialmente no período noturno.
- ✚ 5 empresas (71.42%): relatos de assédio em autocarros públicos, casos encaminhados à polícia.

Sinistralidade Rodoviária

- ✚ FEMATRO e ATBAN: mulheres são mais prudentes e menos envolvidas em sinistros.

3. Recomendações Partilhadas para o Projecto Move (Mobilidade e Género, Prevenção de EAS/AS)

Questionadas as organizações em relação as iniciativas que desenvolvem para promover a equidade de género, as 7 (100%) das empresas consultadas referiram-se do encorajamento da participação da mulher nos concursos públicos para ingresso.

- ✚ A questão seguinte estava relacionada com a compreensão dos desafios existentes para promover a participação da mulher neste sector e as empresas 2 (28.57%) operadoras dos TPUs referiram-se do número limitado de mulheres que reúnem os requisitos mínimos necessários para trabalhar nas operações dos TPUs, com destaque para motoristas, visto que, no seu entender, são poucas candidatas que possuem cartas profissionais e de serviços públicos e com experiência de trabalho no sector; e os restantes 5 (71.42%) referiram-se às barreiras socioculturais, concretamente o papel atribuído a mulher no seio familiar, que dificulta a conciliação com as outras tarefas na sociedade, com principal destaque no sector dos transportes por ser tradicionalmente concebido para homens.
- ✚ Questionadas se as empresas operadoras dos TPUs têm recebido denúncias sensíveis de EAS/AS, os entrevistados representantes de duas (2) empresas correspondentes a 28.57% deste grupo alvo confirmaram os riscos de assédio que passam as poucas mulheres que trabalham nas operações dos TPUs, especialmente as que fazem a cobertura do trabalho no período nocturno, visto que, na sua maioria são forçadas a pernoitar no local de trabalho e com condições deficientes de acomodação e que propiciam o assédio. Os restantes entrevistados 5 (71.42%) partilharam relatos de episódios de assédio sexual que tiveram lugar em autocarros públicos e que culminaram com o encaminhamento dos perpetradores aos postos policiais mais próximos das áreas de ocorrência dos factos.
- ✚ Em seguida, o grupo alvo foi questionado sobre a opinião que tem em relação aos sinistros rodoviários. Portanto, procurou-se saber entre mulheres e homens, quem mais envolve-se em sinistros e a FEMATRO e ABTAN salientaram que as mulheres têm sido mais prudentes e com menos envolvimento em incidentes, pelo menos das poucas que algumas associações possuem.
- ✚ Por fim, o grupo alvo foi solicitado a partilhar sugestões para o Projecto Move nos assuntos de mobilidade e género, prevenção da EAS/AS para a fase de desenho e operação do BRT, tendo sido resumidas nos seguintes termos:



Diagrama 6: Sugestões para o Projecto Move

3.2.3. Organizações Não Governamentais (ONGs) com intervenções no sector dos Transportes

Das três (3) /100% das Organizações entrevistadas (ADC Género, Fundação AVSI e Arquitectura sem Fronteiras), ficou percebido que:

- ✚ Relativamente ao género e mobilidade na indústria dos TPUs, existem desafios que merecem atenção dos projectos com investimentos nos transportes para colaborar na perspectiva de redução das desigualdades de género prevalecentes;
- ✚ Questionados sobre os desafios de género prevalecentes no sector destacaram (i) as percepções da sociedade em relação a participação da mulher nas operações, (ii) a prevalência da VBG/EAS/AS e (iii) a formação especializada nos TPUs em que se verifica mais homens que mulheres, havendo assim a necessidade de promover formações profissionais para mulheres nas áreas como motoristas, cobradoras, e atendimento ao utente;

Em seguida, questionou-se o que é que as organizações entrevistadas têm feito para ultrapassar os desafios identificados. As respostas resumem-se da seguinte forma:

- ✚ A ADC Género referiu-se sobre a “abordagem transformativa de género” que no seu entender, deveria ser promovida nos TPUs pelo facto de possuir ferramentas para influenciar mudanças de comportamento e atitudes face ao género;
- ✚ Por sua vez, a Fundação AVSI salientou a necessidade da criação de um grupo de referência de mulheres no sector dos TPUs para inspirar mais mulheres a concorrer para as oportunidades disponíveis, para além da necessidade de introduzir medidas preventivas a VBG/EAS/AS nos TPUs;
- ✚ Por último, a Arquitectura sem Fronteiras partilhou os resultados de uma pesquisa realizada na área de transportes em parceria com a Agência Metropolitana de Transportes de Maputo e a Agência Metropolitana de Barcelona, tendo sido constatado que os

padrões de mobilidade variam entre mulheres e homens. Dos cerca de 200 inquiridos, concluíram que efectivamente os desequilíbrios são acentuados e para os minimizar, seria necessário investir mais na formação de mulheres para dotá-las de habilidades e competências para concorrer em igualdade de circunstâncias com os homens. Os desafios do assédio foram salientados tendo sido referida a campanha de consciencialização dos operadores e usuários dos TPUs para a necessidade de prevenção nas operações dos TPUs;

- Do ponto de vista metodológico, a ADC Género recomendou as metodologias transformativas, a Arquitectura Sem Fronteiras recomenda investimento na formação da mulher para operar transportes públicos e a AVSI, a constituição de um grupo de referência “recurso” que inspire mais mulheres a participar activamente no desenvolvimento do sector;
- Relativamente aos desafios que as organizações encontram para garantir a integração da mulher no sector, indicaram (i) a eliminação dos estereótipos de género; (ii) aceitação da mulher nas empresas operadoras dos TPUS; (iii) angariação e mobilização de recursos financeiros para formação de mulheres no sector dos TPUs;
- Em seguida, procurou-se saber como avaliavam o envolvimento de mulheres e homens na sinistralidade rodoviária e as (3/100%) das organizações referiram que os homens são os que aparecem nos sinistros provavelmente por serem a maioria sob ponto de vista estatístico de mão-de-obra de trabalhos nas operações dos TPUs, mas, as mulheres parecem inspirar maior confiança e segurança para os usuários;
- A última questão visava captar recomendações para o Projecto MOVE, em que a ADC Género frisou a pertinência da adopção das abordagens transformacionais de género trabalhando com os homens e empresas operadoras dos transportes para influenciar a mudança na forma de pensar sobre a participação da mulher no sector dos transportes públicos; a Arquitectura Sem Fronteiras salientou a necessidade de desenvolvimento de campanhas de consciencialização para eliminar os riscos do assédio nos transportes públicos e garantir a retenção da mulher; tendo sugerido a participação do projecto na campanha em curso na Área Metropolitana de Maputo na qual a AMTM por sinal entidade implementadora do projecto faz parte e por último; a Fundação AVSI frisou a pertinência dos treinamentos orientados para mulheres com vista ao desenvolvimento de habilidades e aquisição de certificados profissionais que lhes habilita a concorrer e ingressar no trabalho desenvolvido pelas operadoras dos transportes públicos urbanos.

3.2.4. Usuários dos Transportes Públicos Urbanos

O levantamento rápido procurou auscultar usuários dos TPUs nos municípios abrangidos pelo Projecto. Referimo-nos dos Municípios de Maputo, Matola, Matola - Rio, Marracuene e Boane.

Um total de 20 (100%) dentre jovens e adultos foram alcançados dos quais 10 eram mulheres.



Espectro 1: Níveis de equidade de género

Os usuários dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs), foram unânimes ao reconhecer que persistem desafios significativos relacionados ao género, tanto entre passageiros como nas empresas operadoras. As mulheres, que são as principais utilizadoras dos transportes públicos devido às múltiplas responsabilidades familiares, enfrentam maiores vulnerabilidades — desde violência psicológica e social até episódios de assédio físico, sobretudo nas “horas de ponta”.

Nas empresas, a presença feminina é reduzida. A maioria dos entrevistados apontou que as exigências de entrada, como a obtenção de cartas profissionais dispendiosas e a percepção de que as mulheres não resistem às exigências do sector, contribuem para a baixa representação. Além disso, barreiras socioculturais, estereótipos de género e a falta de oportunidades de formação agravam a exclusão. Notou-se ainda a resistência familiar, com esposos a desencorajar a inserção das mulheres no sector, por receios ligados à violência e à precariedade contratual.

A violência baseada no género (VBG) foi identificada como um problema transversal. Todos os entrevistados relataram situações de assédio e violência, especialmente em locais com fraca iluminação e elevada concentração de pessoas. A insegurança nas paragens e a insuficiência de autocarros foram vistas como factores que agravam a exposição das mulheres à violência.

Apesar disso, há uma percepção positiva quanto à actuação feminina ao volante: todos os entrevistados consideram que as mulheres inspiram maior confiança e segurança, sendo menos propensas a envolver-se em sinistros rodoviários, graças à sua postura cuidadosa e ao instinto de protecção associado ao papel materno.

Para promover a equidade de género nos TPUs, os participantes propuseram várias acções: consciencialização dos empregadores, melhoria das condições laborais, expansão de programas de formação profissional dirigidos a mulheres e reforço das medidas preventivas contra o assédio e outras formas de VBG nos espaços de transporte. Também defenderam a formalização dos contractos de trabalho como forma de garantir maior estabilidade, sobretudo para as mulheres.

IV. ANÁLISE DOS RESULTADOS

As entrevistas realizadas revelam de forma clara a persistência de disparidades de género tanto na mobilidade urbana como nas operações dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs). Estas desigualdades decorrem de múltiplos factores interligados que afectam o acesso e permanência das mulheres neste sector.

Entre as causas mais evidentes destacam-se:

- A escassez de mulheres com formação profissional específica para o sector, o que limita sua inserção nas operações dos TPUs;
- Estereótipos de género enraizados e papéis sociais rígidos que impõem às mulheres responsabilidades domésticas incompatíveis com os horários e exigências do trabalho nos transportes;
- Condições laborais precárias nas empresas operadoras, incluindo contractos verbais, baixos salários, turnos nocturnos sem acomodação adequada, e falta de higiene e segurança no local de trabalho;
- A percepção da condição física e da maternidade como limitações para o desempenho das funções no sector;
- Falhas na planificação, execução e monitoria de políticas públicas que promovam a equidade de género no sector dos transportes, em especial na Área Metropolitana de Maputo.

Apesar da maioria das referências bibliográficas focarem em outras realidades, os dados recolhidos localmente mostram que os obstáculos identificados em Moçambique — particularmente em Maputo e sua região metropolitana — são bastante semelhantes.

Os desafios apontados concentram-se em três grandes eixos:

1. A atitude dos operadores: ainda persiste uma resistência à contratação de mulheres, com justificativas baseadas na suposta menor capacidade de resposta feminina às exigências do trabalho nos TPUs.
2. A atitude dos usuários: embora reconheçam a escassez de autocarros, há margem para melhorar a organização do embarque, de modo a reduzir episódios de assédio e violência.
3. As limitações de acesso à formação profissional: a baixa oferta de oportunidades formativas para mulheres restringe a sua presença no sector, impedindo uma participação mais equilibrada e sustentável.

4.1. DESAFIOS E OPORTUNIDADES

4.1.1.

Desafios

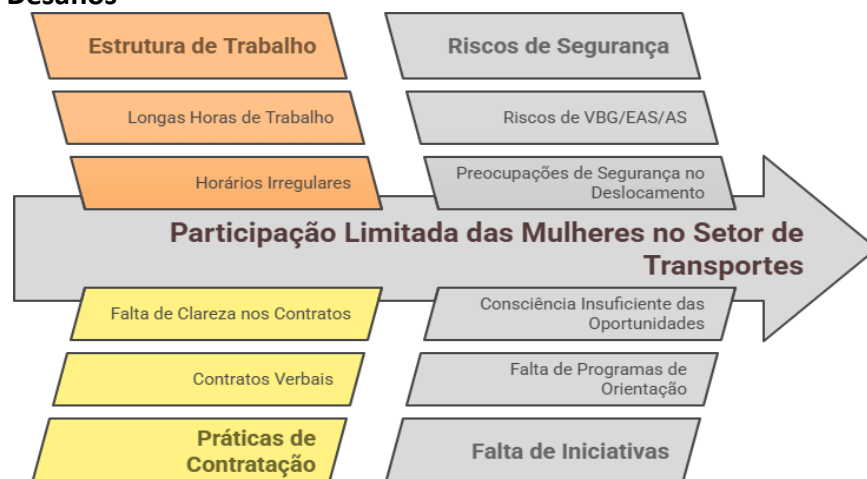


Diagrama 7: Desafios na participação das mulheres no sector dos transportes

- A **forma como o trabalho é estruturado e funciona** no sector dos transportes limita a participação de mulheres e homens em equidade, uma vez que, os horários e o número de horas de trabalho excedem ao regulamentado pela legislação de trabalho aplicável;
- A análise que se faz sobre a **ausência da mulher nos períodos de gestação e aleitamento** inicial e sua relação com os rendimentos da empresa, tem sido uma limitante para promover a maior participação de mulheres a nível das empresas operadoras dos TPU;
- A **carga horária** que, geralmente é observada na operação dos TPUs tem desafiado a participação efectiva da mulher neste sector; as operações dos transportes públicos iniciam muito cedo, isto é, pela madrugada e terminam muito tarde, quase meia noite, o elevado risco de insegurança para as mulheres no trajecto e ida e volta a casa condiciona a sua participação no sector;
- As lacunas existentes nos processos de **contratação da mão-de-obra**, desencorajam de certa forma a aderência sobretudo da mulher neste sector. Portanto, os entrevistados relataram a (precariedade de contractos, alguns deles são firmados de forma verbal, os poucos com contractos escritos apresentam falta de clareza para questões como condições de renovação, avaliações de desempenho, etc.) situações que colocam os trabalhadores num ambiente de incerteza em relação ao seu tempo de trabalho, benefícios, etc.;
- **Falta de iniciativas** para orientar as mulheres para aderir as oportunidades disponíveis no sector;
- Os **riscos elevados de VBG/EAS/AS** que se fazem sentir nas equipas de trabalho dos operadores dos TPUs, assim como, nos usuários dos TPUs, entre si.

4.1.2. Oportunidades

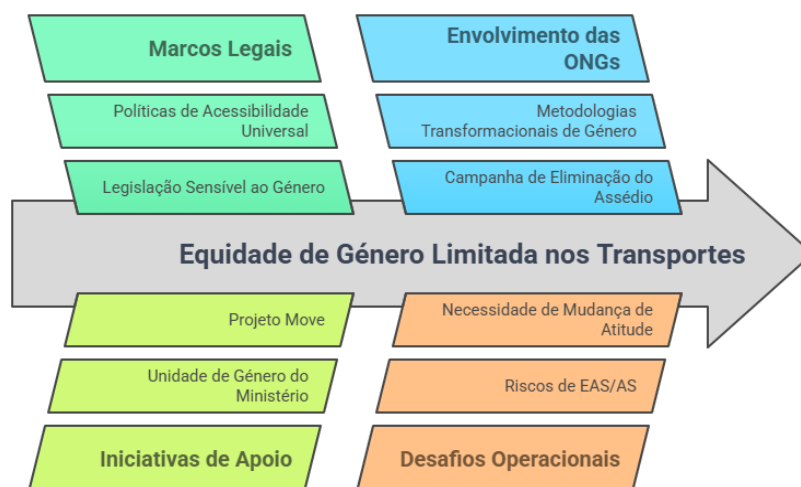


Diagrama 8: Oportunidades para participação das mulheres no sector dos transportes

- A legislação nacional desde a Lei mãe (A Constituição da República), a política de género e estratégia de sua implementação até aos planos sectoriais são sensíveis ao género, um facto que pode ser considerado oportunidade para a promoção a equidade de género em todas as esferas de desenvolvimento incluindo o trabalho e operação dos TPUs;
- Em termos de dispositivos de suporte para promoção da equidade, acessibilidade universal no sector dos transportes, destaca-se a Política de Género da Escola Náutica (2023-2027), que embora não seja referente ao transporte rodoviário e sim marítimo, já constitui uma base para despertar o interesse para a observância dos aspectos de género a nível das intervenções do sector, para além do Decreto 53/2008 de 30 de Dezembro que promove os princípios da acessibilidade universal nos transportes;
- A nível do ministério de tutela, existe uma unidade de género constituída para providenciar assistência técnica às entidades participantes do sector na promoção da equidade de género, embora se reconheça a necessidade do seu fortalecimento para se tornar mais actuante sobre as instituições tuteladas e influenciar processos de planificação e prestação de contas em relação ao desempenho de género;
- A nível da Área Metropolitana de Maputo, existem iniciativas desenvolvidas pela AMTM em coordenação com parceiros para promover a equidade de género nos TPUs, bem como, prevenir e mitigar os riscos da EAS/AS apontados como um dos principais entraves na participação da mulher nas operações dos TPUs. Portanto, falamos do “Caderno metropolitano focalizado na análise e propostas de acções numa perspectiva de género e a campanha sobre a eliminação do assédio nos TPUs;
- Existem organizações, tais como, a ADC Género que investem em metodologias transformacionais de género e que podem ser potenciadas para influenciar na mudança de comportamento e atitudes a nível dos operadores dos TPUs e os demais intervenientes da indústria dos transportes com vista ao alcance da equidade de género.

V. CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

Baseando-se nas opiniões dos participantes do levantamento rápido, as considerações finais e recomendações resumem-se nos seguintes termos:

5.1. Considerações finais

A iniquidade de género prevalece e faz-se sentir de forma acentuada na mobilidade em geral e nos TPU's, particularmente, pelo que, há necessidade de influenciar o desenho detalhado do BRT e sua implementação, o Programa Jovens Profissionais e o modelo em concepção para a transição da indústria para demonstrar com acções concretas, como é que as questões de género e equidade podem ser consideradas em projectos de transportes; portanto, a implementação da solução BRT é uma oportunidade impar para demonstrar a integração da equidade de género no sector dos TPU's, porque pareceu algo relativamente impossível de ser executado em projectos de transportes públicos;

A VBG em geral e o assédio particularmente, são apontados como um dos desafios para o alcance da equidade de género nos TPUs;

Os factores socio culturais e estereótipos de género continuam a ser igualmente apontados como entraves nos esforços em curso para o alcance da equidade de género nos TPUs.

5.2. Recomendações



Diagrama 9: Estratégias para equidade de género no sector dos transportes

5.2.1. Equidade de género

De uma forma geral, é necessário elaborar e implementar um Plano de Acção detalhado de género para o projecto para melhor endereçar as questões levantadas e sugestões dos entrevistados, em entende-se que podem ser respondidas através (i) da elaboração e implementação do Programa Jovens Profissionais; (ii) Programa de reformas na indústria de transportes/ Transição da Indústria e (iii) no desenho detalhado e execução da solução BRT. As principais recomendações resumem-se da seguinte forma:

- ✓ Promover oportunidades de formação da mulher, de modo a elevar as suas habilidades e competências para concorrerem em igualdade de circunstâncias para as oportunidades de emprego no sector;
- ✓ Conceber e implementar programas específicos de treinamento para motoristas, cobradores para elevar a consciencialização sobre os riscos do assédio e necessidade adopção das medidas preventivas e utilização dos mecanismos de denúncias disponíveis;
- ✓ Fortalecer a capacidade da AMTM e do grupo dos parceiros interessados em melhorar a equidade de género na Área Metropolitana de Maputo, promovendo oportunidades de formações e trocas de experiências com agências metropolitanas dentro e fora da região, com experiências bem-sucedidas nos assuntos de género;
- ✓ Promover sessões de consulta e discussão com os stakeholders do projecto incluindo beneficiários sobre a equidade de género nos TPUs para auscultar continuamente a opinião dos usuários e permitir a actualização dos planos de acção, sempre que se considerar necessário e sobretudo partilhar o estágio da implementação das recomendações partilhadas durante o levantamento rápido;
- ✓ Promover a constituição de grupos/ associações de mulheres interessadas em demonstrar trabalho que desenvolvem no sector dos transportes e assegurar assistência técnica desde a constituição, fortalecimento e acções iniciais para servirem de referência no sector;
- ✓ Promover a realização de análises periódicas sobre o nível de satisfação do usuário desagregadas por género para melhor compreender as inquietações de mulheres e homens nos TPUs;
- ✓ Divulgar os relatórios dos levantamentos e análises de género para despertar a necessidade de análise crítica sobre os assuntos de género na mobilidade urbana;
- ✓ Continuar a pesquisar as percepções sobre o conforto, superlotação, condições dos terminais e paragens, tempos de espera e confiabilidade do transporte, destacando questões de género durante as operações do BRT e garantir a sua implementação.
- ✓ Encorajar as confederações (FEMATRO) e seus membros a organizar os dados estatísticos sobre a mão-de-obra contratada no sector e estatísticas de denúncias sensíveis para permitir uma melhor análise e intervenção sobre a situação.

5.2.2. Prevenção da VBG/EAS/AS

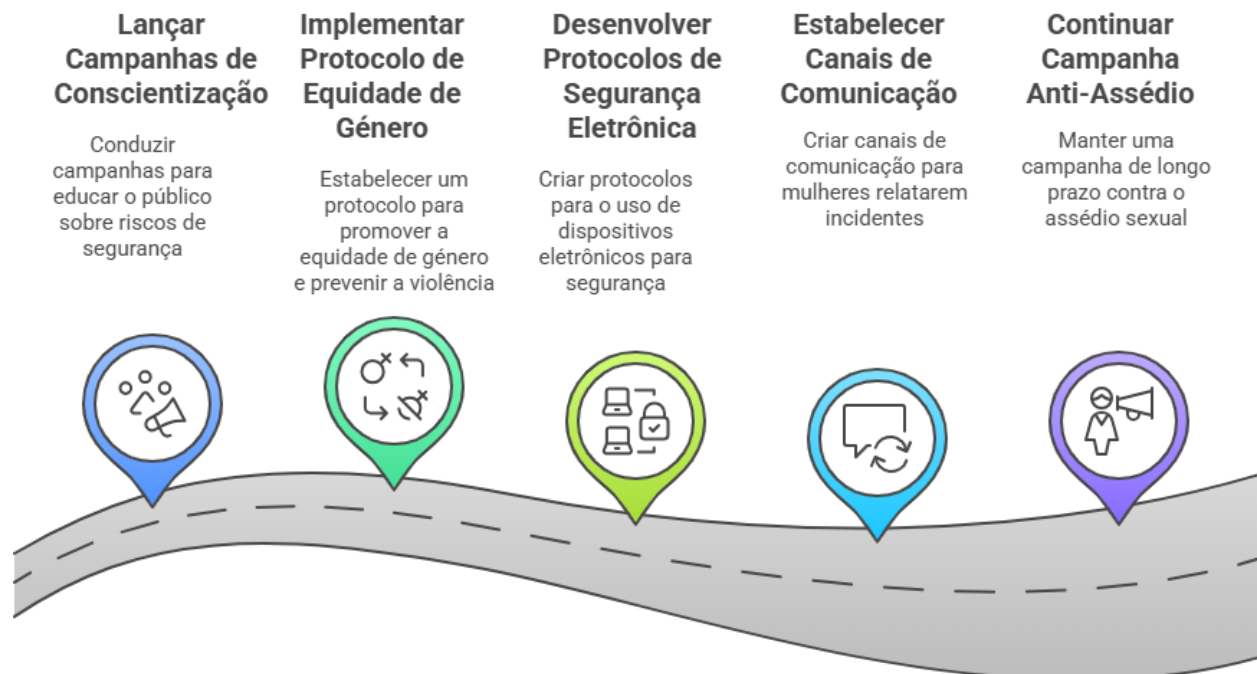


Diagrama 10: Iniciativas de segurança no transporte público

5.2.3. Acessibilidade universal

✓ Garantir que os desenhos dos autocarros de transportes públicos observem os princípios de acessibilidade universal, tal como é o caso de plataformas para facilitar o embarque e o desembarque de passageiros com deficiência, assentos especiais nos carros para pessoas com necessidades especiais e áreas identificadas nas paragens e nos terminais para mobilidade de pessoas com necessidades especiais.

VI. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arabi, J. (2022) Debate sobre perspectiva de género e mobilidade urbana reúne especialistas de três países. Disponível em <https://fnp.org.br/noticias/item/2806-debate-sobre-perspectiva-de-genero-e-mobilidade-urbana-reune-especialistas-de-tres-paises> acesso em Dezembro de 2023.

Escola Superior De Ciências Náuticas (2022). *POLÍTICA DO GÉNERO DA ESCOLA NÁUTICA (2023-2027)*. Maputo – Moçambique.

GdM (2008). Decreto n.º 53/2008 30 de Dezembro. *REGULAMENTO DE CONSTRUÇÃO E MANUTENÇÃO DOS DISPOSITIVOS TÉCNICOS DE ACESSIBILIDADE, CIRCULAÇÃO E UTILIZAÇÃO DOS SISTEMAS DE SERVIÇOS E LUGARES PÚBLICOS À PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU DE MOBILIDADE CONDICIONADA*. Moçambique

GdM (2018). *POLÍTICA DE GÉNERO E ESTRATÉGIA DA SUA IMPLEMENTAÇÃO*. Maputo – Moçambique.

Michelotto, A. (S/D) *MOBILIDADE URBANA A PARTIR DA PERSPECTIVA DE GÊNERO EM CHAPECÓ* Proposta de reestruturação da Avenida Getúlio Vargas. Brasil.

Monteiro, R. Et al (2016). *GUIA PARA A INTEGRAÇÃO A NÍVEL LOCAL DA PERSPETIVA DE GÉNERO NA MOBILIDADE E TRANSPORTES*. Coimbra- Portugal

Muconzo, M. (2022). *A MOBILIDADE SOB A ÓTICA DE GÊNERO PARA A CONSTRUÇÃO DE UM TERRITÓRIO MAIS IGUALITÁRIO* disponível em <https://www.archdaily.com.br/br/975940/a-mobilidade-sob-a-otica-de-genero-para-a-construcao-de-um-territorio-mais-igualitario> acesso em 30 de Janeiro de 2024.

Noticias & Eventos. (2020). Maputo com inclusão de género: Como incluir a perspectiva da equidade de género em um projecto de mobilidade urbana? Disponível em <https://comssa.org/pt/news/gender-inclusive-maputo-how-to-include-gender-equity-perspective-on-an-urban-mobility-project> acesso em Dezembro de 2023.

Silva L. C. & Stacciarini J. H. S (2018). *O TRANSPORTE PÚBLICO NA CAPITAL MAPUTO (MOÇAMBIQUE): ABORDAGENS E ANÁLISES GEOGRÁFICAS ATRAVÉS DO INTERCÂMBIO DE CONHECIMENTOS E TROCA DE SABERES*. Revista Casa da Geografia- de Sobral. Pp. 69-81.

Wright, T. (2018). *O FUTURO DO TRABALHO PARA AS MULHERES NO TRANSPORTE PÚBLICO*. Bogota.

World Bank. *Transporte para Todas: Género e Raça na Mobilidade Urbana - Relatório da Proposta para Inclusão de Mulheres e da Proposta Orientadora de Comunicação: Produto D2 (Portuguese)*. Washington, D.C.: World Bank Disponível em <http://documents.worldbank.org/curated/en/099042623195597384/P17341404efad10df0b8b90eb8613cba1a2> acesso e Janeiro de 2024.

VII. ANEXOS

1. Guiões de entrevistas semi- estruturadas



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E LOGÍSTICA AGÊNCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTES

Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)

Guião de entrevista semiestruturada para Partes Interessadas

O Projecto Move está a efectuar um levantamento rápido para aprofundar o seu entendimento em relação a situação do género na mobilidade urbana, para melhor delinear acções que visam garantir a observância da equidade de género na operação do BRT, assegurando que as linhas mestras sejam acauteladas nos relatórios do desenho detalhado em elaboração.

A participação neste levantamento é voluntária, a indicação do nome do entrevistado/a é facultativa e as informações a serem partilhadas serão usadas exclusivamente pela equipa técnica do projecto durante a análise das alternativas para garantir a equidade de género na operação da solução BRT.

Para o efeito, o Projecto elaborou este guião para orientar a conversa, mas havendo questões de interesse e que carecem de aprofundamento poderão ser partilhadas.

As questões – chave para esta conversa são:

1. Qual é a percepção que tem em relação ao género e mobilidade na indústria dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs)?
2. No vosso entendimento, quais são os desafios de género na mobilidade urbana?
3. O que é que a vossa instituição tem feito para promover a equidade de género nas operações dos TPUs?
4. Que recomendações gostariam de partilhar com o Projecto MOVE nos assuntos de equidade de género, assédio e exploração sexual, acessibilidade universal no sector dos transportes públicos?
5. Haverá informações adicionais que queira partilhar e que não tenhamos questionado? Se sim, por favor, é o momento.

Não havendo mais questões, agradeça o/a entrevistado/a pela colaboração!



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE

MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E LOGÍSTICA AGÊNCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTES

Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)

Guião de entrevista semiestruturada para Operadores dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs)

O Projecto Move está a efectuar um levantamento rápido para aprofundar o seu entendimento em relação a situação do género na mobilidade urbana, para melhor delinear acções que visam garantir a observância da equidade de género na operação do BRT, assegurando que as linhas mestras sejam acauteladas nos relatórios do desenho detalhado em elaboração.

A participação neste levantamento é voluntária, a indicação do nome do entrevistado/a é facultativa e as informações a serem partilhadas serão usadas exclusivamente pela equipa técnica do projecto durante a análise das alternativas para garantir a equidade de género na operação da solução BRT.

Para o efeito, o Projecto elaborou este guião para orientar a conversa, mas havendo questões de interesse e que carecem de aprofundamento poderão ser partilhadas.

As questões – chave para esta conversa são:

1. Como avalia a questão do género e mobilidade?
2. No vosso entendimento, quais são os desafios de género na mobilidade urbana?
3. O que é que a vossa organização tem feito para promover a equidade de género nas operações dos TPU's?
4. Que desafios encontra para a integração da mulher neste sector?
5. Nas vossas operações, tem recebido informações sobre suspeitas ou mesmo casos confirmados de assédio e/ ou exploração sexual? Se sim, como tem sido feito o tratamento dos referidos casos.
6. Baseando-se na experiência de trabalho que possuem nas operações dos TPU's, que recomendações gostariam de partilhar com o Projecto MOVE nos assuntos de equidade de género, assédio e exploração sexual no sector dos transportes públicos?
7. Entre mulheres e homens motoristas de transportes públicos, quem mais se envolve nos sinistros? E porquê?
8. Haverá informações adicionais que queira partilhar e que não tenhamos questionado? Se sim, por favor, é o momento.

Não havendo mais questões, agradeça o/a entrevistado/a pela colaboração!



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E LOGÍSTICA AGÊNCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTES
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)

Guião de entrevista semiestruturada para Organizações Não Governamentais com intervenções na área de equidade de género nos Transportes Públicos Urbanos

O Projecto Move está a efectuar um levantamento rápido para aprofundar o seu entendimento em relação a situação do género na mobilidade urbana, para melhor delinear acções que visam garantir a observância da equidade de género na operação do BRT, assegurando que as linhas mestras sejam acauteladas nos relatórios do desenho detalhado em elaboração.

A participação neste levantamento é voluntária, a indicação do nome do entrevistado/a é facultativa e as informações a serem partilhadas serão usadas exclusivamente pela equipa técnica do projecto durante a análise das alternativas para garantir a equidade de género na operação da solução BRT.

Para o efeito, o Projecto elaborou este guião para orientar a conversa, mas havendo questões de interesse e que carecem de aprofundamento poderão ser partilhadas.

As questões – chave para esta conversa são:

1. Qual é a percepção que tem em relação ao género e mobilidade na indústria dos Transportes Públicos Urbanos (TPUs)?
2. No vosso entendimento, quais são os desafios de género na mobilidade urbana?
3. O que é que a vossa organização tem feito para promover a equidade de género nas operações dos TPUs? Que experiências a destacar?
4. Que metodologias usam para promover a equidade de género no sector dos transportes?
5. Que desafios encontra para a integração da mulher neste sector?
6. Que recomendações gostariam de partilhar com o Projecto MOVE nos assuntos de equidade de género, assédio e exploração sexual, acessibilidade universal no sector dos transportes públicos?
7. Entre mulheres e homens motoristas de transportes públicos, quem mais se envolve nos sinistros? E porquê?
8. Haverá informações adicionais que queira partilhar e que não tenhamos questionado? Se sim, por favor, é o momento.

Não havendo mais questões, agradeça o/a entrevistado/a pela colaboração!



REPÚBLICA DE MOÇAMBIQUE
MINISTÉRIO DOS TRANSPORTES E LOGÍSTICA AGÊNCIA METROPOLITANA DE TRANSPORTES
Projecto de Mobilidade Urbana na Área Metropolitana de Maputo (P175322)

Guião de entrevista semiestruturada para Usuários dos Transportes Públicos Urbanos

O Projecto Move está a efectuar um levantamento rápido para aprofundar o seu entendimento em relação a situação do género na mobilidade urbana, para melhor delinear acções que visam garantir a observância da equidade de género na operação do BRT, assegurando que as linhas mestras sejam acauteladas nos relatórios do desenho detalhado em elaboração.

A participação neste levantamento é voluntária, a indicação do nome do entrevistado/a é facultativa e as informações a serem partilhadas serão usadas exclusivamente pela equipa técnica do projecto durante a análise das alternativas para garantir a equidade de género na operação da solução BRT.

Para o efeito, o Projecto elaborou este guião para orientar a conversa, mas havendo questões de interesse e que carecem de aprofundamento poderão ser partilhadas.

As questões – chave para esta conversa são:

1. Na sua opinião, como avalia equidade de género e VBG na mobilidade urbana?
2. No vosso entendimento, quais são os desafios de género na mobilidade urbana?
3. Como usuários dos serviços de Transportes Públicos Urbanos, que experiências tem em relação ao género e VBG?
4. Quais são os principais riscos da VBG nos TPU e como é que deveriam ser minimizados?
5. Na sua opinião, o que é que deveria ser feito para alcançar a equidade de género nos TPU?
6. Que recomendações gostariam de partilhar com o Projecto MOVE nos assuntos de equidade de género, assédio e exploração sexual, acessibilidade universal no sector dos transportes públicos?
7. Entre mulheres e homens motoristas de transportes públicos, quem mais se envolve nos sinistros? E porquê?
8. Haverá informações adicionais que queira partilhar e que não tenhamos questionado? Se sim, por favor, é o momento.

Não havendo mais questões, agradeça o/a entrevistado/a pela colaboração!

2. *Breve descrição das organizações operadoras dos TPUs.*

Designação da Organização	Descrição
Federação Moçambicana das Associações de Transportadores Rodoviários (<i>FEMATRO</i>)	A FEMATRO representa as associações de transportadores que operam a nível nacional, <i>(Não foi partilhada informação sobre sua fundação)</i>. Foi constituída com a finalidade de defender os interesses desta classe. Facilita o diálogo com o Governo na discussão dos assuntos de interesse dos seus membros, tais como regulamentos, tarifas, condições de funcionamento, entre outros. Com cerca de 50 associações membros a nível nacional, embora na sua maioria sedeadas em Maputo. Do universo das associações existentes apenas 1 é representada por uma mulher (ATBAN) as restantes são lideradas por homens.
Associação dos Transportadores do Bairro Agostinho Neto (ATBAN)	ATBAN foi fundada em 2000, por um grupo de mulheres que outrora eram “Muqueristas”², que na altura decidiram experimentar uma nova área de investimentos tendo decidido adquirir autocarros de transporte público, esta é até agora a única associação liderada por uma mulher. A associação possui um total de 43 mulheres operadoras, e emprega 293 trabalhadores dos quais somente três (3) são mulheres alocadas na área de fiscalização e os restantes 290 que são homens alocados nas áreas de motoristas e cobradores.

² Pessoas que se dedicam a importação e revenda de produtos geralmente alimentícios, com origem na África do sul.

Associação dos Transportadores de Maputo (ATROMAP)	A ATROMAP foi fundada em 1985, com o objectivo de organizar o sistema de transportes a nível da cidade de Maputo. Entretanto, apesar de ser uma associação com cerca de 40 anos de existência, ainda enfrenta desafios de gestão de informação, registo de dados, etc.
	Dentre as várias tarefas desempenhadas pela associação destaca-se a fiscalização para prevenir a incidência de “transportadores piratas”³. Um aspecto positivo a destacar nesta associação é o facto de existir um número significativo de mulheres operadoras, mas infelizmente não há registos para evidenciar os dados estatísticos exactos para melhor análise. No que diz respeito à mão-de-obra contratada pela associação, existe um universo de 37 trabalhadores dos quais, apenas sete (7) são mulheres das quais uma (1) alocada na área de secretaria e as restantes seis (6) na fiscalização.

³ Termo usado para transportadores que não possuem licença para execução da actividade.

A Associação de Transportadores de Boane (ASSOTRABO)	A ASSOTRABO, foi fundada há mais de 20 anos e conta com 200 membros inscritos. Entretanto, apenas 25 membros é que são activos neste momento, dos quais apenas 4 é que são do sexo feminino. A ASSOTRABO opera em várias rotas fazendo a ligação entre os municípios de Boane, Maputo e Matola. Não há registo do universo dos trabalhadores (motoristas e cobradores). Porém, referiram-se da existência de sete (7) mulheres que trabalham como cobradoras. A associação possui 6 fiscais, dos quais duas (2) são mulheres.
NZ Trans Urbano	A NZ Trans Urbano é uma empresa de transportes públicos sediada no Município de Marracuene, que opera há cerca de dois (2) anos aproximadamente. As suas operações circunscrevem-se na ligação entre os Municípios de Maputo e Marracuene. A empresa possui um total de 20 funcionários, dos quais três (3) mulheres das quais, duas (2) estão alocadas na área de cobrança e uma (1) administração.

	Segundo o representante da empresa, o número reduzido de mulheres está relacionado com a fraca adesão aos concursos públicos, isto é, verifica-se uma fraca participação de mulheres nos processos de recrutamento. A empresa não tem um plano de acção de género, mas está em processo de elaboração do perfil da empresa, documento que deverá conter questões de integração do género.
Empresa Municipal de Transportes de Boane	O Município de Boane possui uma empresa municipal que faz a gestão dos transportes públicos na ligação entre este município e os de Maputo e Matola, bem como, se beneficia dos transportes de outras empresas municipais pertencentes a Matola e Maputo. Os meios de transporte que esta empresa utiliza pertencem às cooperativas e à Associação de Transportadores de Boane (ASSOTRABO). Dos 3 operadores que actuam nesta área, não existem mulheres. Quanto à mão-de -obra, não existem motoristas do sexo feminino, mas sim duas (2) colaboradoras que actuam como cobradoras. Afirmam nunca ter registado algum incidente de VBG/EAS/AS, mas tem feito um trabalho preventivo que tem a ver com sensibilização.

Empresa Municipal dos Transportes de Maputo (EMTPM)	EMTPM foi fundada ainda no período colonial em 1936, sob administração privada, e em 1996 foi declarada empresa pública, é considerada a maior e mais antiga empresa municipal de transporte público no país. A empresa tem envidado esforços para promover a equidade de género, possui uma estratégia de género em implementação, onde promovem a inserção de mulheres nas carreiras do sector dos transportes. Possui acordos de parceria com organizações para atribuição de bolsas a mulheres, para formação na carreira de motoristas. Não obstante
	aos esforços da empresa, ainda se verificam enormes disparidades de género, visto que a empresa possui um universo de 180 motoristas, dos quais apenas 2 são do sexo feminino. Apontam como causas do baixo número de mulheres na condução a questões inerentes ao facto de elas encontrarem-se em idade reprodutiva, onde acabam engravidando e não podem continuar nessa carreira, acabando por serem integradas na área de assistência administrativa.

3. *Caracterização das ONGs entrevistadas*

i. **Fundação AVSI**

A Fundação AVSI é uma Organização Não Governamental (ONG) italiana que trabalha em Moçambique desde 2010.

Em Moçambique desenvolve acções em algumas províncias seleccionadas, tais como, Cabo Delgado, Maputo e Sofala.

O enfoque de intervenção inclui infra-estruturas e como assuntos transversais, inclui o género e VBG.

Relativamente ao Género e VBG, a AVSI partilhou experiência do projecto RIGENERA, implementado no Bairro Chamanculo C, com financiamento da Agência Italiana de Desenvolvimento (AICS). Para o projecto foi criado um grupo de recurso composto por mulheres que auxiliou na implementação das actividades. Trata-se de mulheres influentes no bairro, que foram seleccionadas para compor um grupo misto em termos de faixa etária e status social.

Inicialmente, essas mulheres passaram por formações em várias áreas para que pudessem identificar melhor os problemas do bairro e as possíveis soluções. Elas apoiaram na elaboração da agenda pública do bairro que depois foi partilhada com os líderes comunitários, de modo que se pudesse melhorar o documento. Posteriormente, o instrumento foi validado pelo Conselho Municipal de Maputo. Após a validação, foram seleccionadas algumas acções como prioritárias a serem implementadas pelas próprias mulheres, onde optou-se por programas de alfabetização e assistência a vítimas de VBG com o opio da Khandlelo.

As actividades relativas à VBG estiveram viradas à identificação das vítimas e persuasão para denúncias, sendo que os casos eram também encaminhados à khandlelo para seguimento, onde contavam com o apoio do Município de Maputo através da vereação de Género e Acção Social.

Para o programa de alfabetização de adultos, as mulheres faziam sensibilizações nos mercados e nas casas; davam aulas e ofereciam material didáctico (para estas actividades as mulheres recebiam um subsídio). Este programa teve sucesso e foi alargado para outros grupos. O grupo de mulheres também foi envolvido em outras actividades como identificação de jovens que beneficiaram de formações profissionais e pessoas a serem financiadas para empreendedorismo, sendo que elas foram integradas nas mesas interdisciplinares⁷ promovidas pela instituição.

Enquanto isso, essas mulheres foram apoiadas na criação de uma associação, que já foi legalizada e publicada no Boletim da República. O projecto iniciou com um total de 32 mulheres e terminou com 26 que são reconhecidas no bairro como agentes de mudança. Para garantir a sustentabilidade da associação pós projecto, elas receberam apoio para desenhar um projecto a ser implementado em todo o distrito municipal de Nihamankulu, que já foi aprovado e será implementado em breve com o financiamento da Embaixada dos Estados Unidos de América. Em termos de documentação sensível ao género, a Fundação AVSI conta com um manual operativo que agrega instrumentos de protecção contra a VBG/EAS/AS e Violência contra a criança, tanto

a nível interno quanto no relacionamento com a comunidade.

ii.

Arquitectura sem fronteiras

A Arquitectura sem fronteiras, desenvolve actividades na área de transportes em parceria com a Agência Metropolitana de Transportes de Maputo e a Agência Metropolitana de Barcelona. Em 2019, conduziu um inquérito a 200 pessoas, onde concluíram que as mulheres chegam a pagar até 8 vezes mais que os homens nas suas viagens de transporte diárias, visto que, os padrões mobilidade de ambos são diferentes.

Partilharam a experiência de um programa piloto de capacitação de mulheres motoristas onde patrocinaram cartas de condução para 5 mulheres que trabalham como cobradoras, nas empresas municipais de transporte público, com o propósito de colmatar as desigualdades de género existentes no sector.

A ASF considera que para resolução dos problemas de género que se verificam neste sector, há necessidade capacitar cada vez mais mulheres para ocupar cargos maioritariamente masculinos como a carreira de motoristas, bem como, elaborar um plano de acção, envolvendo todos os *stakeholders* da área metropolitana para actuar em conjunto e demonstrar resultados a curto e médio prazos.

⁷ Mesas interdisciplinares são sessões de debates promovidas pela AVSI, que reúnem instituições públicas e privadas, com o objectivo de abordar temas pertinentes a serem observados durante a implementação do projecto, ou como base para futuros projectos.

iii.

ADC Género

A ADC Género é uma organização moçambicana sem fins lucrativos, que desenvolve actividades na área de Justiça de Género e Direitos Humanos, usando abordagens transformativas de género, através da produção de conhecimento, formação e desenvolvimento de capacidades, mobilização social, advocacia e educação cívica, engajando o homem no empoderamento feminino (o homem como agente de mudança).

Segundo a ADC Género, as suas abordagens podem ser incorporadas no sector dos transportes, pois visam trabalhar o indivíduo, as famílias e a comunidade em geral, promovendo mudanças sociais e comportamentais.

O indivíduo não apenas recebe as informações, mas é também envolvido de forma activa nas actividades. Aconselha-se a pautar por diálogos reflexivos com homens e mulheres, mas com maior foco para homens de modo à que estes sejam mais receptivos e sensíveis à entrada da mulher no sector, com um pacote ajustado ao sector de mobilidade e género.

A abordagem transformativa de género é recomendável para o sector dos transportes, pois ela já traz ferramentas para colmatar o desafio de integração da mulher neste sector que é bastante masculinizado, conforme referiu-se o representante da associação entrevistado no

âmbito deste levantamento rápido.

1. Nota Sumária

SÍNTESE DA REUNIÃO DE APRESENTAÇÃO DO RELATÓRIO PRELIMINAR SOBRE LEVANTAMENTO RÁPIDO SOBRE DINÂMICAS DE GÉNERO NOS TRANSPORTES PÚBLICOS URBANOS (MAPUTO, MATOLA, MARRACUENE & BOANE)

1. DETALHES DA REUNIÃO

Data	23 de Maio de 2025
Hora:	09:10 - 11:30
Participantes internos:	MOVE: Ilda Silva, Safiana Pinto, Celso Acácio, Cármem Bazar, Benilde Cumbane AMT: Carla Eunice, Elvira Lazaro, Eudor Mondlane, Jeremias Siteo
Convidados externos presentes:	MTL: Ana Mabunda
	EMTPM: Viriato João
	COTRAMAR: Aida Lazaro
	FEMATRO: António Rodrigues
	V.A.S.G. Matola: Fernanda Jossias
	DGCAS: Moisés Dube
	SAS-DGCAS: Regina Tete
	MTGAS-DNAAS: Ana Luís
	ASFE: Floriana Mutambe
	CMV Boane: Agostinho Mucavele
	NZ Trans-Urbano: Eulália Manharal

2. DETALHES DA AGENDA

Agenda
1. Apresentação de todos participantes. 2. Apresentação do relatório preliminar sobre o levantamento rápido das dinâmicas de género nos transportes públicos urbanos (Maputo, Matola, Marracuene & Boane). 3. Contribuições dos participantes.
2.1. Notas Introdutórias do Encontro
Este relatório apresenta as principais constatações sobre a situação de género no sector dos transportes públicos, com base em dados recolhidos em diversas instituições estratégicas. A pesquisa foi realizada junto a gabinetes dos municípios de Maputo, Matola, Marracuene e Boane, Associações de Transportadores e Empresas de Transportes Públicos que actuam nos referidos municípios. Além das estruturas municipais, foram também consultadas entidades governamentais relevantes, como o Ministério dos Transportes e Comunicações e o Ministério do Género, Criança e Acção Social, com o objectivo de captar diferentes perspectivas institucionais e identificar políticas, práticas e desafios relacionados à igualdade de género no sector.

A análise destaca as dinâmicas de acesso, segurança, mobilidade e exposição a riscos diferenciados entre homens e mulheres, com atenção especial para assédio sexual, violência baseada no género, desigualdade de oportunidades laborais no sector e limitações estruturais que afectam particularmente as mulheres, crianças e outros grupos vulneráveis.

Com a finalização deste relatório, espera-se que o documento possa detalhar todas as situações relacionadas às questões de género identificadas no contexto dos Transportes Públicos na Área Metropolitana de Maputo.

Espera-se também que os resultados contribuam para Políticas Públicas mais inclusivas e sensíveis ao género, bem como, desenho de intervenções específicas que promovam ambientes de transporte mais seguros, acessíveis e respeitadores dos direitos de todos os cidadãos, em particular aqueles em situação de maior vulnerabilidade.

Objectivo:

- O relatório tem como objectivo lançar *luz sobre* os desafios enfrentados por mulheres, meninas e outros grupos vulneráveis no acesso, uso e segurança dos serviços de transporte público, identificando padrões de discriminação, assédio, desigualdade de oportunidades e barreiras institucionais ou estruturais que limitam a equidade de género no sector.

Nome/Instituição	Perguntas/Comentários	Respostas
Floriana Mutambe/ Arquitectura Sem Fronteiras	No caso de mulheres que denunciam assédio, qual foi o canal usado para fazer estas denúncias?	Os dados avançados correspondem ao que foi partilhado pelas entidades entrevistadas, o que significa que pelo menos 71% dos entrevistados confirmaram existência de casos de assédio sexual nos transportes públicos.
Floriana Mutambe/ Arquitectura Sem Fronteiras António Rodrigues/ FEMATRO	A tripulação dos Transportes Públicos também sofre casos de assédios perpetrados por mulheres, muitas vezes associados a impaciência no transito, segundo estudo realizado na Cidade de Maputo por uma organização.	Pensamos igualmente que este pode ser um tema que merece um estudo aprofundado, pois permitirá entender o fluxo de assédio, visto que por vezes, quem inicialmente aparece como vítima, posteriormente acaba se tornado agressor. Por vezes não possível identificar onde iniciou o ciclo da violência.
	Existem algumas questões por citar com base na minha pouca experiência. Em primeiro lugar, destaca-se a presença limitada da mulher como transportadora. O nível	

	de investimento no sector dos transportes é muito alto, a mulher não responde devidamente a esta necessidade. De forma geral isto está ligado ao facto do sector dos transportes públicos permanecer marginalizado, carecendo de investimentos estruturais e políticas eficazes que garantam segurança e dignidade tanto para os operadores e condutores, quanto para os passageiros. Uma das principais causas dessa fragilidade é a inexistência de políticas públicas eficazes que regulem e promovam um retorno sustentável para os operadores de transporte. Essa lacuna dificulta a profissionalização no sector e desincentiva investimentos de longo prazo. Além disso, a ausência de contratos formais entre empregadores e operadores contribui para a insegurança laboral, prevalecendo acordos verbais que não garantem direitos trabalhistas nem estabilidade, agravando ainda mais a vulnerabilidade dos profissionais envolvidos, especialmente das mulheres. Registaram-se casos de denúncias de assédio feitas por mulheres cobradoras, que apontaram gestores dos transportes como os principais autores. Esses relatos	
--	--	--

	evidenciam uma realidade preocupante, especialmente considerando que, no passado, já houve participação significativa de mulheres no sector de transportes urbanos. A problemática reside, sobretudo, na definição e no controlo das tarifas praticadas no sector. É necessário que o Ministério dos Transportes introduza e faça cumprir instrumentos legais que assegurem previsibilidade e equilíbrio na definição das tarifas	
António Rodrigues/ FEMATRO Viriato João Cossa/ EMTPM	Há necessidade de humanizar mais o sector dos transportes. Precisa se criar condições. É necessário de facto ter a prudência, mas esta deve ser acompanhada de produção. Acolhemos mulheres que estão alocadas nas cobrança e supervisão. A EMTPM tem cerca de 20% do seu staff feminino. Devido as distâncias e responsabilidades sociais das mulheres, elas acabam desistindo porque os maridos não aceitam a dinâmica do trabalho. Outro facto são as gravidezes, elas fazem com que as mulheres por si só desistam. Outro desafio não menos importante são as brigas entre os casais, os maridos não permitem que a mulher saia de casa as primeiras horas (muito	

	cedo) para encontrar o transporte até o serviço. Uso do uniforme, a mulher deve vestir calças para evitar o assédio. Há casos onde as mulheres são cobradoras assediam os supervisores, porque elas fazem fraudes e refugiam-se em se oferecer aos seus supervisores.	
Aida Lazaro/ COTRAMAR	Para mulher ainda é “tarde”, porque muitas mulheres gostam de se oferecer aos homens. Há falta de controle dos transportadores nas suas operações e trazem pouco rendimento.	
Eulália Manhavel/ NZ Trans-Urbano Marracuene	Temos parque, escritórios, oficinas, contudo, há dificuldades de contratar as mulheres devido a dinâmica (flexibilidade) da condução na estrada. Esta é uma fragilidade da mulher. Não temos um relato sobre casos de assédio entre cobradoras, motoristas ou supervisores. O que deve ser feito para inserir mulheres na condução de transportes públicos?	Está a decorrer a formação de mulheres motoristas apoiadas pelo Projecto, onde espera-se estas possam ingressar na operação de transportes públicos sendo motoristas.
Regina Tete/ SAS-DPGCAS Maputo	As políticas de género devem ser inclusivas de modo a garantir a inclusão tanto das mulheres, quanto dos homens.	

Recomendações:

1. Deve-se olhar a questão da política de transporte e garantir a inclusão da mulher sem que estas estejam expostas aos riscos de VBG.
2. A AMT devia ser uma autoridade que fiscaliza, supervisiona, cria leis ou políticas reguladoras dos transportes e evitar que haja menos instituições que interferem no processo operativo dos transportes.
3. É necessário criar condições concretas para a plena operacionalização do sector de transportes, garantindo infra-estrutura adequada, políticas de apoio, financiamento acessível, formação contínua dos profissionais e mecanismos de fiscalização eficazes. Essas condições são fundamentais para assegurar um serviço de qualidade, seguro, inclusivo e economicamente sustentável.
4. Temos que profissionalizar as empresas de transportes, isto é, fazendo contractos formais de todos envolvidos no processo (cobradores, motoristas e supervisores). Isto evitará igualmente a concorrência desleal.

Considerações gerais:

Agradecemos a participação de todos neste processo. Ressaltamos que outras contribuições poderão ser enviadas ao Projecto num prazo de 15 dias e serão consideradas ao longo do aprimoramento do relatório, incluindo o destaque de histórias inspiradoras, como o caso de sucesso da “mãe motorista”, que poderá servir de exemplo para promover a inclusão e empoderamento das mulheres no sector dos transportes.

Evidência:



Fig 1/2: Momentos de apresentação do relatório na sala de reuniões do MOVE, Cidade de Maputo.



Fig 3: Foto família após apresentação.