



# FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD EN EL TRANSPORTE URBANO DE BARCELONA



Comisión  
Europa



Banco Europeo  
de Inversiones



# **FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD EN EL TRANSPORTE URBANO**

DE BARCELONA



Banco Europeo  
de Inversiones

## **Fomento de la igualdad de género y la diversidad en el transporte urbano de Barcelona**

© Banco Europeo de Inversiones, 2025.

Todos los derechos reservados.

Todas las preguntas sobre derechos y licencias deberán remitirse a [publications@eib.org](mailto:publications@eib.org).

Banco Europeo de Inversiones  
98 -100, boulevard Konrad Adenauer  
L-2950 Luxembourg

Créditos de las imágenes: Shutterstock

La autorización para utilizar estas imágenes deberá solicitarse al titular de los derechos de autor.

Si desea más información sobre las actividades del BEI, consulte su sitio web: [www.eib.org](http://www.eib.org).

También puede ponerse en contacto con el servicio de información escribiendo a [info@eib.org](mailto:info@eib.org). Puede suscribirse a nuestro boletín electrónico en [www.eib.org/sign-up](http://www.eib.org/sign-up).

Publicado por el Banco Europeo de Inversiones.

### **Cláusula de exención de responsabilidad**

El presente informe no deberá considerarse representativo de las posiciones del Grupo Banco Europeo de Inversiones (Grupo BEI), de la Comisión Europea o de otras instituciones y organismos de la Unión Europea (UE). Las opiniones aquí expresadas, incluidas las interpretaciones de los reglamentos, reflejan las opiniones de los autores, que no se corresponden necesariamente con las posiciones del BEI, de la Comisión Europea o de otras instituciones y organismos de la UE. Este informe recoge las opiniones de los autores en la fecha de publicación, y estas pueden diferir de las opiniones expuestas en otros documentos, incluidos informes de investigación similares publicados por el BEI, la Comisión Europea o por otras instituciones y organismos de la UE. El BEI, la Comisión Europea y otras instituciones y organismos de la UE no otorgan ni otorgarán ninguna garantía, expresa o implícita, ni aceptan ni aceptarán ninguna responsabilidad con respecto a la exactitud o integridad de la información contenida en el presente documento y declinan expresamente toda responsabilidad. Nada de lo que contiene este informe constituye asesoramiento en materia de inversión, jurídica o fiscal, ni deberá considerarse como tal. Deberá solicitarse siempre asesoramiento profesional específico por separado antes de adoptar cualquier medida relacionada con el presente informe. La reproducción, publicación y reimpresión están sujetas a la autorización previa por escrito del BEI.

Impreso en papel FSC®.

# ÍNDICE

|   |             |
|---|-------------|
| <b>RESUMEN</b> .....  | <b>IV</b>   |
| Objetivo y ámbito de aplicación .....   | iv          |
| Contexto .....  | v           |
| Lecciones clave .....   | vi          |
| 1. Adoptar un enfoque interseccional en la recogida de datos, el análisis y el diseño de medidas preventivas<br>constituye la base de la lucha contra las desigualdades ..... | vi          |
| 2. Realizar un estudio de viabilidad económica con enfoque de género para un transporte público seguro ..   | vi          |
| 3. Adoptar un enfoque asistencial es clave para responder a las expectativas de quienes utilizan el<br>transporte público .....   | vii         |
| <b>GLOSARIO</b> .....   | <b>VIII</b> |
| <b>1 CONTEXTO</b> .....   | <b>1</b>    |
| 1.1 Marco político de la UE .....   | 1           |
| 1.2 Marco político del BEI .....  | 2           |
| 1.3 Garantizar la igualdad de género y la diversidad en el transporte: el caso de TMB .....   | 3           |
| 1.4 Obstáculos para la igualdad de género en el sector del transporte .....   | 3           |
| 1.5 Aplicar una perspectiva de igualdad de género y diversidad .....  | 5           |
| Alcanzar objetivos climáticos .....   | 5           |
| Mejor accesibilidad para todos .....  | 5           |
| Mantener el uso del transporte público .....  | 6           |
| Oportunidades de empleo .....   | 6           |
| Mayores beneficios económicos .....   | 7           |
| <b>2 ESTRATEGIAS, EJECUCIÓN E IMPACTO DE LOS PROYECTOS</b> .....  | <b>8</b>    |
| 2.1 Igualdad de género y transporte público .....   | 8           |
| 2.1.1 Diseño e investigación centrados en las personas usuarias .....   | 9           |
| 2.1.2 Evaluación centrada en las personas usuarias de las infraestructuras y los servicios de transporte público y<br>del espacio público .....                               | 10          |
| 2.1.3 Oportunidades profesionales y de liderazgo para las mujeres en el sector del transporte .....   | 10          |
| 2.1.4 Educación y formación .....   | 11          |
| 2.1.5 Oportunidades en la cadena de valor .....   | 12          |
| 2.2 Aplicar una perspectiva de diversidad da mejores resultados .....   | 12          |
| <b>3 LECCIONES EXTRAÍDAS</b> .....  | <b>14</b>   |
| <b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....   | <b>20</b>   |

# RESUMEN

## Objetivo y ámbito de aplicación

Este informe comparte las principales conclusiones y lecciones extraídas sobre cómo abordar el acoso sexual y la discriminación contra mujeres y niñas, así como contra lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, intersexuales y *queer* (LGBTIQ) en el transporte público, especialmente en los servicios de autobús y metro. Las conclusiones se basan en la asistencia técnica prestada a Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) por los [servicios de asesoramiento del BEI](#) y financiada por el Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión (instrumento cofinanciado por la Comisión Europea y el Banco Europeo de Inversiones).

**Cuadro 1. Objetivos, fases y actividades clave de la asistencia técnica**

| Objetivos   | Actividades clave   |
|---|---|
| <b>Evaluar los recursos necesarios para aplicar los planes de prevención del acoso en TMB</b>         | Realizar análisis de puntos fuertes, puntos débiles, oportunidades y amenazas de los recursos necesarios para aplicar los planes de prevención.<br><br>Crear una comunidad de prácticas <sup>1</sup> .  |
| <b>Apoyar a TMB en el seguimiento y la medición del impacto de los planes de prevención del acoso</b> | Realizar una encuesta interseccional sobre el acoso sexual en Barcelona con diversos perfiles de usuarios.<br><br>Presentar un estudio de viabilidad económica ( <i>business case</i> ) transformador en materia de género basado en los resultados de la encuesta.<br><br>Presentar un sistema de seguimiento y un marco de evaluación con enfoque transformador en materia de género. |
| <b>Recopilar las principales conclusiones y lecciones extraídas</b>                                   | Compartir los resultados con otros operadores de transporte (véase el capítulo 3).  |

Hay muchos datos disponibles sobre acoso sexual y discriminación del colectivo LGBTIQ en el transporte público de Barcelona. Según una encuesta de violencia de género en Cataluña, realizada por el Ayuntamiento de Barcelona en 2016, el 54,7 % de las mujeres ha sufrido algún tipo de agresión sexista a partir de los 15 años y casi una de cada cuatro mujeres (23,4 %) ha sido víctima de actos delictivos (como violaciones, agresiones físicas violentas, amenazas de represalias o intimidación)<sup>2</sup>.

El transporte público es el lugar donde se producen más casos de acoso o agresiones sexuales graves, según el 21,6 % de las personas encuestadas. La mayoría de las mujeres y personas LGBTIQ que utilizan el transporte público declararon haber sufrido algún tipo de acoso o discriminación en el transporte público en los tres años anteriores a la encuesta. Alrededor del 20 % de las personas encuestadas afirmaron haber reducido su uso del transporte público después de una experiencia de acoso o discriminación, lo que limitó su vida social y su abanico de oportunidades laborales. En el 30 % de los casos, las personas entrevistadas manifestaron que cambiarían de medio de transporte y utilizarían un vehículo privado si pudieran.

<sup>1</sup> Las comunidades de prácticas son espacios en los que miembros del personal de TMB de diferentes departamentos se reúnen para aprender unos de otros, identificar problemas y proponer soluciones para el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ.

<sup>2</sup> [Encuesta de Violència Maschista a Catalunya](#).

Este informe consta de tres partes. **Los capítulos 1 y 2 describen las barreras de género a las que se enfrentan las mujeres y las niñas, las personas LGTBIQ y de género no normativo en el transporte público**, especialmente en los sistemas de autobús y metro, y las formas de superar estas barreras. Estos capítulos subrayan la importancia de adoptar una perspectiva de género y destacan las oportunidades, programas e iniciativas para promover la igualdad de género y la diversidad. **El capítulo 3 presenta las lecciones extraídas de las medidas que los operadores de transporte pueden adoptar para prevenir el acoso sexual y la discriminación LGTBIQ**, basadas en la asistencia técnica que el BEI ha prestado a TMB en Barcelona y en los ejemplos internacionales de buenas prácticas que fueron identificados para su evaluación comparativa en la fase inicial de dicha asistencia técnica.

**Este informe se complementa con anexos que ofrecen detalles y ejemplos adicionales: el anexo I** incluye ejemplos de métodos basados en arquetipos; **el anexo II** presenta una metodología para evaluar las ventajas económicas que supondría la aplicación de una perspectiva de diversidad al transporte urbano; **el anexo III** describe el sistema de seguimiento y evaluación; y **el anexo IV** proporciona una descripción detallada de las lecciones extraídas.

## Contexto

**Las redes de transporte público de todo el mundo no tienen lo bastante en cuenta las necesidades y pautas de desplazamiento de las mujeres, las niñas y las personas LGTBIQ y de género no normativo.** Aunque no se trata de un grupo homogéneo, estas personas tienden a ser especialmente dependientes de los servicios de transporte público por diversas razones, entre ellas las responsabilidades de cuidado, las cargas socioeconómicas o las barreras físicas o psicológicas. El desfase entre la demanda y la oferta de servicios adecuados puede dar lugar a una discriminación involuntaria de las personas con necesidades de movilidad específicas.

La violencia de género y el acoso sexual (ya sea físico, verbal o no verbal) plantean importantes retos para las mujeres, las niñas y las personas LGTBIQ y de género no normativo en los medios de transporte públicos. **Aunque el transporte público se percibe como neutral desde el punto de vista del género, las medidas de seguridad a menudo se quedan cortas y pueden dejar a estos grupos más expuestos a la violencia de género<sup>3</sup>.** Las mujeres con discapacidad se enfrentan a retos adicionales<sup>4</sup> y la discriminación racista dificulta todavía más el uso del transporte público para las personas negras, indígenas o de color. No obstante, faltan datos exhaustivos sobre las necesidades y experiencias de movilidad de las personas LGTBIQ y de género no normativo y de las personas negras, indígenas o de color.

**Las mujeres constituyen el grupo más numeroso de usuarios del transporte público en Europa<sup>5</sup>. Las barreras de género podrían provocar que lo abandonen**, lo que reduciría los ingresos de los operadores y tendría repercusiones económicas, medioambientales y sociales. **La igualdad de acceso a la movilidad es vital para la inclusión social y favorece el uso de medidas de transporte sostenible.** El sector del transporte público tiene la responsabilidad social de promover la igualdad entre hombres y mujeres y la igualdad de oportunidades, abordar el problema del acoso sexual y la discriminación y garantizar la seguridad y el bienestar de usuarias y usuarios.

---

<sup>3</sup> ITF, 2018, [Women's safety and security: A public transport priority](#).

<sup>4</sup> Di Ciommo Floridea, Rondinella, Gianni, Foldesi, Erzsébet, Gábor Bánfi, Miklós, Giorgi, Sabina, Hueting, Rebecca, Basu, Samyajit, Delaere, Hannes y Keseru, Imre, 2022, [When an Inclusive Universal Design Starts by the Data Collection Methods](#), Transportation Research Procedia 72, 2968-2975.

<sup>5</sup> Civitas 2014, [Policy note. Smart choices for cities. Gender equality and mobility: mind the gap!](#), Parlamento Europeo, 2021, [Women and Transport](#), Transports Metropolitans de Barcelona, 2023 [Portal de la Transparencia – Estudios de percepción del cliente](#).

Además, **reducir las emisiones del transporte de pasajeros es clave para alcanzar los objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero de la UE**<sup>6</sup>.

**En Barcelona, mejorar la seguridad y la accesibilidad** puede beneficiar a la economía y al turismo, ya que más personas de grupos marginados se sentirían más seguras al desplazarse por las distintas zonas de la ciudad. Es algo que apoya a las empresas locales, contribuye al crecimiento económico y **mejora el acceso de la población a la educación, la sanidad y otros recursos**<sup>7</sup>. La adopción de una perspectiva de género en el sector del transporte también puede mejorar el bienestar laboral y ayudar a los operadores de transporte a atraer y retener el talento.

## Lecciones clave

### 1. Adoptar un enfoque interseccional en la recogida de datos, el análisis y el diseño de medidas preventivas constituye la base de la lucha contra las desigualdades

**Es fundamental reconocer que las experiencias de los usuarios de transporte están marcadas por la intersección de diversas categorías sociales.** Estas categorías incluyen género, raza, etnia, discapacidad, clase, edad y orientación sexual, y en su conjunto dan lugar a retos específicos para comunidades diversas. Al integrar una perspectiva interseccional en la planificación del transporte, los responsables políticos y los operadores de transporte público pueden comprender mejor las necesidades de las personas que se ven desproporcionadamente afectadas por el acoso y la discriminación en los sistemas de transporte y darles mejor respuesta. Esta es la base sobre la que deben desarrollarse las medidas, tomarse las decisiones presupuestarias y de contratación, y llevarse a cabo las correspondientes evaluaciones.

La asistencia técnica prestada por el BEI ha incluido el diseño, desarrollo, implementación y análisis de un proceso exploratorio cualitativo de recogida de datos, una encuesta cuantitativa y un proceso experimental de preferencias declaradas para supervisar y medir el impacto esperado de los planes de prevención del acoso en el transporte público. La muestra incluye diferentes categorías de identidad de género y orientación sexual, edad, raza, etnia y discapacidad. La información sobre las personas usuarias permite a los operadores de transporte público evaluar las medidas que funcionan mejor y, por tanto, que deben priorizarse en la prevención del acoso sexual y la discriminación LGBTIQ.

### 2. Realizar un estudio de viabilidad económica con enfoque de género para un transporte público seguro

**Un enfoque transformador en materia de género es económicamente viable, y los beneficios generales para la sociedad suelen compensar los costes.** Además del aumento de ingresos para el operador de transporte público derivado de una mayor demanda, los beneficios pueden incluir menores costes medioambientales, reducción de la congestión, ahorro de costes en la propiedad de automóviles y menos accidentes de tráfico. Al adoptar este enfoque transformador, **los operadores de transporte público pueden desempeñar un papel crucial como promotores de una sociedad más justa, integradora y sostenible.** El estudio de viabilidad económica elaborado para TMB, que analiza la viabilidad económica de las iniciativas contra el acoso sexual y la discriminación, pone de manifiesto importantes beneficios potenciales. Si tenemos en cuenta los beneficios sociales, los planes de prevención del acoso deberían suponer un retorno sobre la inversión de dos euros por

---

<sup>6</sup> Agencia Europea del Medio Ambiente, 2023, [Greenhouse gas emissions from transport in Europe](#).

<sup>7</sup> Corporación Financiera Internacional, 2020, [Addressing Gender-Based Violence and Harassment \(GBVH\) in the Public Transport Sector](#).

cada euro invertido. Así pues, el retorno en un escenario centrado en las personas es aproximadamente 1,8 veces superior al de un escenario básico sin un enfoque centrado en la diversidad.

### **3. Adoptar un enfoque asistencial es clave para responder a las expectativas de quienes utilizan el transporte público**

Los enfoques tradicionales de lucha contra el acoso y la discriminación suelen basarse en medidas como la vigilancia y la actuación policial para atrapar a los agresores. Sin embargo, la asistencia técnica del BEI constató que se evitan más casos de acoso y discriminación cuando las medidas de análisis y prevención se centran en las personas usuarias más expuestas. **Este enfoque asistencial, que prioriza el bienestar y la dignidad de los usuarios y los trabajadores del transporte público, fomenta la empatía, la comprensión y el apoyo y ayuda a garantizar que medidas preventivas como las campañas de concienciación, las auditorías de género y el diseño transformador en materia de género de las infraestructuras de transporte público sean inclusivas y sensibles ante una variedad de identidades.** Este planteamiento aumenta la satisfacción de las personas usuarias y su sensación de seguridad.

La asistencia técnica puso de manifiesto que la accesibilidad del transporte público no es solo una cuestión de distancia, frecuencia y accesibilidad digital de los viajes, sino también de crear un entorno respetuoso, es decir un entorno en el que los pasajeros y pasajeras se sientan acogidos y respetados por parte de otros pasajeros y del personal de transporte.

Prevenir el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ en el transporte público requiere una combinación de estrategias y medidas que dependen del entorno local y regional y varían según los grupos destinatarios. **Los operadores de transporte público deben evaluar los recursos de los que disponen, recopilar datos mediante encuestas y técnicas de investigación participativa, analizar las mejores prácticas europeas e internacionales, definir protocolos y medidas, establecer planes de seguimiento y evaluación, preparar planes de negocio, aplicar estas medidas y supervisar sus resultados.**

Este informe explora **las principales lecciones extraídas de los ejemplos internacionales de referencia y de la asistencia técnica del BEI, incluidos los resultados de la encuesta y el estudio de viabilidad económica preparado para TMB en Barcelona.** Las lecciones extraídas arrojan luz sobre la situación actual y los posibles retos que plantea la aplicación de las medidas recomendadas, identifican los factores fundamentales que contribuyen al éxito de las medidas en diferentes entornos y ponen de relieve el carácter colaborativo de los esfuerzos para hacer frente al acoso sexual y a la discriminación.

## GLOSARIO

| Término                                      | Definición   |
|--|--|
| <b>Capacitismo</b>                           | El capacitismo es una forma de discriminación en la que las personas sin discapacidad reducen a las personas con discapacidad a las características en las que difieren del estado supuestamente «normal». Puede tratarse de características visibles o invisibles: por ejemplo, una silla de ruedas o una discapacidad mental. A partir de estas características, se presupone qué puede o no puede hacer o cómo se siente la persona con discapacidad.   |
| <b>DEI - Diversidad, equidad e inclusión</b> | Diversidad, equidad e inclusión alude a los temas de inclusión, salud y cuestiones de género y a la importancia de apoyar iniciativas en este ámbito. Para los sectores del transporte y de la movilidad urbana, esto significa adoptar un enfoque interseccional en la recogida de datos y la modelización del comportamiento en los desplazamientos, teniendo en cuenta cuestiones como la pobreza de transporte y el comportamiento en los desplazamientos, especialmente en la era del cambio climático, dada la necesidad de adaptarse a fenómenos meteorológicos adversos.   |
| <b>Igualdad</b>                              | Este concepto se refiere a la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para las personas de cualquier sexo, raza, color, origen étnico o social, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual. La igualdad no significa que personas diferentes sean iguales, sino que sus derechos responsabilidades y oportunidades no dependan de características políticas, demográficas o socioeconómicas específicas. Por tanto, la igualdad de género implica que se tomen en consideración los intereses, necesidades y prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociendo la diversidad de los distintos grupos de mujeres, hombres y otras identidades de género. La igualdad de género no es una cuestión de mujeres, sino que debe implicar plenamente a hombres, mujeres y otras identidades de género. |
| <b>Género</b>                                | El género hace referencia a los atributos y oportunidades sociales asociados al hecho de ser hombre, mujer y negro, indígena o de color y a las relaciones entre mujeres y niñas, hombres y otras identidades de género. Estos atributos, oportunidades y relaciones se construyen socialmente y se aprenden a través de procesos de socialización. Son contextuales, temporales y cambiantes. El género determina lo que se espera, se permite y se valora en las mujeres y las niñas en toda su diversidad, o en los hombres, en cada contexto. En la mayoría de las sociedades existen diferencias y desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto a las responsabilidades asignadas, las actividades realizadas, el acceso a los recursos y su control, así como las oportunidades de toma de decisiones. El género es parte de un contexto sociocultural más amplio.  |
| <b>Análisis de género</b>                    | El análisis de género es un examen crítico de las diferencias en los roles de género, las actividades, las necesidades, las oportunidades y los derechos que afectan a las mujeres y las niñas en toda su diversidad, en determinadas situaciones o contextos. El análisis de género examina las relaciones entre personas con diferentes  |

| Término  | Definición  |
|--|---|
|  | intersecciones y su acceso a los recursos y al control de estos, así como las limitaciones a las que se enfrentan en sus interacciones con otras personas. Debe integrarse un análisis de género en las evaluaciones y análisis sectoriales para garantizar que las injusticias y desigualdades basadas en el género no se vean intensificadas por las medidas adoptadas y que, cuando sea posible, se promueva una mayor igualdad y justicia en las relaciones de género. También puede incluir un análisis de carencias para ajustar las necesidades a los resultados previstos.  |
| <b>Acoso y violencia de género</b>             | El acoso y la violencia de género se refieren a actos perjudiciales dirigidos a una persona por razón de su género. Tienen sus raíces en la desigualdad de género, el abuso de poder y las normas discriminatorias. La violencia de género es una violación grave de los derechos humanos y un problema de salud y protección que pone en peligro la vida.  |
| <b>Ceguera de género</b>                       | Este término se refiere a la falta de reconocimiento de que los roles y responsabilidades de los hombres y los niños y las mujeres y las niñas les son asignados en contextos sociales, culturales, económicos y políticos específicos. Los proyectos, programas, políticas y actitudes con ceguera de género no tienen en cuenta estos roles y necesidades diferentes. De esta forma, se mantiene el paradigma existente y no es posible alterar la estructura desigual de las relaciones de género.   |
| <b>Evaluación del impacto de género</b>        | La evaluación del impacto de género consiste en examinar las propuestas políticas para ver si afectarán a las mujeres y las niñas en toda su diversidad y a los hombres de diferente manera, con vistas a adaptar dichas propuestas de modo que se neutralicen dichos efectos discriminatorios y que se promueva la igualdad de género. Se trata de un procedimiento <i>ex ante</i> que debe realizarse antes de adoptar la decisión final sobre la propuesta política. Consiste en comparar y evaluar, de acuerdo con criterios de género, la situación y las tendencias actuales en relación con el resultado previsto de la política propuesta. La evaluación del impacto de género se utiliza para valorar el impacto de una determinada política en las relaciones de género en general. |
| <b>Integración de la perspectiva de género</b> | Se trata del proceso de evaluación de las implicaciones para las mujeres en toda su diversidad y para los hombres de cualquier acción prevista, incluidas las leyes, las políticas o los programas en todos los ámbitos y a todos los niveles. Se trata de una estrategia para hacer que las preocupaciones y las experiencias de las mujeres sean parte integral del diseño, aplicación, seguimiento y evaluación de políticas y programas en las esferas política, económica y social, de modo que todos los géneros en toda su diversidad se beneficien por igual sin que se perpetúe la desigualdad. El objetivo es lograr la igualdad de género.   |
| <b>Género no normativo</b>                     | Este término describe a una persona cuya identidad o expresión de género va más allá de las actuales expectativas culturales o sociales de género o se resiste activamente o no se ajusta a dichas expectativas, especialmente en relación con lo masculino o lo femenino.  |

| Término  | Definición  |
|--|---|
| <p><b>Diseño con perspectiva de género</b></p>           | <p>La perspectiva de género es un estado de reconocimiento y reacción ante la desigualdad de género en la ejecución de actividades, políticas y programas. Un programa, política o actividad con perspectiva de género aborda las barreras basadas en el género, respeta las diferencias de género, permite que las estructuras, los sistemas y las metodologías sean sensibles a las consideraciones de género, garantiza que la paridad de género sea una estrategia más amplia para fomentar la igualdad de género, y evoluciona para cerrar las brechas y erradicar la discriminación basada en el género.</p>  |
| <p><b>Sensibilidad de género</b></p>                     | <p>La sensibilidad de género abarca la capacidad de reconocer y destacar las diferencias, dificultades y desigualdades de género existentes e incorporarlas a las estrategias y acciones.</p>   |
| <p><b>Enfoque transformador en materia de género</b></p> | <p>Un enfoque transformador en materia de género es una metodología que, en lugar de cargar a las mujeres con la responsabilidad de la igualdad, implica a hombres y mujeres en toda su diversidad y otras identidades de género, todos juntos como agentes de cambio. Mientras que los enfoques de género más conservadores intentan sortear las barreras y a menudo se centran únicamente en las mujeres, los enfoques de género transformadores han abierto nuevos caminos transformando las barreras estructurales y las normas de género restrictivas, es decir, las reglas no escritas sobre quién puede hacer qué tipo de trabajo, controlar qué tipo de bienes o tomar qué tipo de decisiones.</p>  |
| <p><b>Interseccionalidad</b></p>                         | <p>El concepto de género como punto de partida aborda las diversas circunstancias de vida de los grupos discriminados por su identidad y deja claro que una única categoría social nunca funciona de manera aislada. El posicionamiento social de una persona no solo está relacionado con su género, sino que siempre se sitúa en el contexto de la edad, la raza, la religión, la discapacidad y la orientación sexual. Por esta razón, el transporte y la movilidad deben analizarse desde una perspectiva interseccional que tenga en cuenta las interacciones e intersecciones de estas categorías. De este modo, se pueden presentar adecuadamente las múltiples desigualdades y desventajas sociales, que no se limitan a la categoría de género.</p>  |
| <p><b>Raza</b></p>                                       | <p>La raza es una construcción social y no refleja ninguna distinción biológica en el seno de la humanidad. «Aunque algunas personas se autoidentifiquen como “blancas” o “negras”, el racismo y la discriminación racial o étnica suelen estar determinados por la forma en que la sociedad categoriza a las personas en términos raciales. Esta perspectiva implica que la <i>raza</i> se construye a partir de condiciones sociales, económicas, políticas, que pueden cambiar con el tiempo. Las ideas sobre la <i>raza</i> o el origen racial suelen atribuirse a las personas o pueden serles impuestas y determinados individuos o grupos pueden ser racializados por otros de una forma que incida negativamente en sus experiencias y en el trato que reciben. La construcción social de la <i>raza</i> o del origen racial difiere, aunque con posibles solapamientos, de la forma en que las personas se identifican a sí mismas, que puede ser mucho más variada y compleja»<sup>8</sup>.</p> |

<sup>8</sup> Comisión Europea, 2021, [Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin](#).

| Término                      | Definición  |
|------------------------------|---|
| <b>Pobreza de transporte</b> | La pobreza de transporte alude a la falta de servicios de transporte adecuados, necesarios para acceder a los servicios generales y al trabajo, o bien a la incapacidad de pagar estos servicios de transporte. La pobreza de transporte está imbricada en otros factores sociales que la determinan, como ingresos, edad y discapacidades. |



# 1 CONTEXTO

Este informe explora las barreras para la igualdad de género y la diversidad en el transporte público en Europa, así como las oportunidades y tendencias en este ámbito. Este capítulo presenta la labor de asistencia técnica de los servicios de asesoramiento del BEI, financiada por el Centro Europeo de Asesoramiento para la Inversión, que ha apoyado al operador de transporte Transports Metropolitans de Barcelona (TMB) en la aplicación de sus planes y protocolos de prevención del acoso sexual, la discriminación y la LGBTIQ-fobia en el transporte público<sup>9</sup>.

## 1.1 Marco político de la UE

La diversidad de la Unión Europea es una fuente de enriquecimiento, innovación y creatividad y debe considerarse un activo valioso. Para garantizar que la Unión Europea sea un hogar inclusivo para todos sus habitantes, la Comisión Europea ha encabezado diversas iniciativas. Entre ellas:

- la [Estrategia para la Igualdad de Género](#), aprobada en marzo de 2020;
- un [Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025](#), aprobado el 18 de septiembre de 2020;
- un [marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos](#), aprobado en octubre de 2020;
- la [primera estrategia de la Comisión Europea en el ámbito de la igualdad LGBTIQ](#), presentada en noviembre de 2020;
- una nueva [estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030](#), aprobada el 3 de marzo de 2021;
- un [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), aprobado el 4 de marzo de 2021.

La Comisión Europea también ha impulsado las siguientes iniciativas para promover la igualdad de género:

- [Mujeres en el transporte: Plataforma de la UE para el cambio](#), que aborda la infrarrepresentación de la mujer en diversas funciones dentro de la industria del transporte, con el objetivo de reforzar el empleo femenino y la igualdad de oportunidades.
- [Red de Ciudades Arcoíris](#) (financiada por la Comisión Europea a través del programa [Europa con los Ciudadanos](#)), que sitúa la identidad y los derechos sexuales de las personas LGBTIQ en el centro de las orientaciones políticas para que los Gobiernos locales y los municipios acaben con el estigma, la discriminación y la violencia que sufre la comunidad LGBTIQ.
- [Horizonte Europa](#), programa de financiación de la investigación y la innovación que considera la igualdad de género una prioridad transversal y exige la integración de la dimensión de género en la innovación, la tecnología y la investigación.
- El [Instituto Europeo de la Igualdad de Género](#), que apoya los esfuerzos de la UE por promover la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género en diversos ámbitos estratégicos, entre ellos la prestación de servicios de investigación y datos sobre cuestiones de género y transporte.
- La [Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente](#) para lograr que la movilidad sea justa y accesible para todas las personas, lo que exige que todas las futuras políticas de transporte cumplan la Estrategia para la Igualdad de Género de la Comisión Europea, el Plan de Acción de la UE Antirracismo, la Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ y la Estrategia sobre Discapacidad.

---

<sup>9</sup> La asistencia técnica estuvo dirigida por un consorcio de empresas internacionales de consultoría e ingeniería: cambiaMO | changing MObility-Sociedad Cooperativa Madrileña, en colaboración con TIS Consultores em Transportes, Inovação e Sistemas; y LIFE Education Sustainability Equality.

- El informe [Gender Equal Cities](#) del centro de conocimiento URBACT, que promueve la igualdad de género en las políticas municipales para hacer las ciudades más habitables y prósperas y fomentar entornos inclusivos en los que todo el mundo pueda prosperar y contribuir al éxito de la comunidad.

## 1.2 Marco político del BEI

A través de sus operaciones, el Grupo BEI, formado por el Banco Europeo de Inversiones y el Fondo Europeo de Inversiones, se esfuerza por promover la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres. El Grupo incorpora un enfoque de igualdad de género en su modelo de negocio y en sus actividades de préstamo, financiación combinada y asesoramiento dentro y fuera de la Unión Europea. Para ello, el Grupo ha adoptado una [Estrategia sobre Igualdad de Género y Empoderamiento Económico de las Mujeres](#) y un Plan de Acción de Género.

El marco político del BEI integra una perspectiva de género en su Hoja de Ruta del Banco del Clima 2021-2025. Este compromiso implica invertir estratégicamente en proyectos que al mismo tiempo impulsen la sostenibilidad medioambiental, apoyen la transición ecológica y promuevan la igualdad de género. La Hoja de Ruta del Banco del Clima define como prioridad la financiación climática con perspectiva de género. Cada vez hay más estudios convincentes que demuestran que la diversidad acelera la acción por el clima y la sostenibilidad medioambiental. Por ejemplo, las empresas con consejos de administración con diversidad de género tienen un 60 % más probabilidades de reducir el consumo de energía y un 40 % más de reducir las emisiones de gases de efecto invernadero<sup>10</sup>. Al mismo tiempo, las mujeres y los hombres se ven afectados por el cambio climático y la degradación medioambiental de forma diferente debido a los roles de género y las normas sociales.

El Grupo BEI también se compromete a alcanzar objetivos de igualdad de género dentro de la organización. En enero de 2023, el BEI pasó a EDGE Move, el segundo nivel de la [Certificación de Dividendos Económicos para la Igualdad de Género \(EDGE\)](#), y también obtuvo la certificación EDGEplus. Alcanzar el nivel EDGE Move refleja los significativos avances del Banco en materia de igualdad de género en el lugar de trabajo desde la anterior evaluación, mientras que la certificación EDGEplus reconoce su compromiso con el análisis de las cuestiones interseccionales entre el género y otras dimensiones de la diversidad.

En marzo de 2022, el BEI aprobó las [Normas medioambientales y sociales](#) que promueven un desarrollo sostenible e integrador. La Norma 7 promueve la igualdad de género como un derecho humano básico y crucial para el desarrollo sostenible y esboza las responsabilidades de los promotores para evaluar, gestionar y supervisar los impactos, riesgos y oportunidades de los proyectos relacionados con las personas y los grupos vulnerables.

En 2020, los servicios de asesoramiento del BEI crearon la Iniciativa de Asesoramiento Social y de Género, que ofrece asistencia técnica a los proyectos de inversión que se ejecutan en el sector de las infraestructuras que promueven la igualdad de género y prometen un impacto social positivo para los beneficiarios. El BEI está transformando el diseño y la ejecución de las inversiones en infraestructuras, dando prioridad a las necesidades de las mujeres<sup>11</sup>. A través de una óptica específica de género y diversidad, el BEI pretende garantizar que los nuevos proyectos mejoren la accesibilidad para todas las personas, mitiguen el riesgo de acoso sexual y discriminación y contribuyan a crear puestos de trabajo de alta calidad para las mujeres.

A nivel internacional, el BEI ha sido el primer banco multilateral de desarrollo en adoptar los [criterios de género de 2X Challenge](#) (una norma mundial para la financiación con perspectiva de género), y es coautor de la guía 2X Gender Smart Climate Finance (que incluye la nota práctica sobre [transporte sostenible](#)). El Banco también ha desempeñado un papel clave en la creación de [2X Global](#), una organización que reúne a inversores e intermediarios para promover la inversión con perspectiva de género en mercados desarrollados y emergentes.

---

<sup>10</sup> FP Analytics, n.d., [Women as levers of change](#).

<sup>11</sup> Banco Europeo de Inversiones, 2023, [Investing to bridge the urban infrastructure gender gap](#).

### 1.3 Garantizar la igualdad de género y la diversidad en el transporte: el caso de TMB

Como parte de su compromiso con el desarrollo sostenible, TMB ha estado luchando contra el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ mediante el desarrollo de planes de prevención y protocolos contra el acoso sexual y la discriminación<sup>12</sup> y la LGBTIQ-fobia en el transporte público<sup>13</sup>. Los planes buscan que los servicios de transporte de TMB sean más accesibles, cómodos y seguros para todo el mundo, especialmente para las personas más afectadas por el acoso y la discriminación, como las mujeres, las niñas, las personas LGBTIQ y de género no normativo. Los servicios de asesoramiento del BEI llevaron a cabo un programa de asistencia técnica para apoyar a TMB durante la aplicación de dichos planes.

Para transformar realmente el sector del transporte y hacerlo inclusivo y accesible para todas las personas, la asistencia técnica del BEI ayudó a TMB a pasar de un enfoque sensible al género a un enfoque con perspectiva de género que además sea transformador en materia de género<sup>14</sup>. Se adoptaron tres medidas innovadoras:

- una encuesta con una muestra interseccional, que aportó evaluaciones cuantitativas y cualitativas;
- un sistema detallado de seguimiento y evaluación (véase el [anexo III](#));
- un estudio de viabilidad económica para analizar las futuras decisiones de inversión de TMB.

Los conocimientos y datos generados en colaboración con TMB a través de la asistencia técnica servirán de base para las futuras políticas sobre igualdad de género en el transporte y ayudarán a superar los obstáculos que se comentan en la sección siguiente.

### 1.4 Obstáculos para la igualdad de género en el sector del transporte

La mayoría de los sistemas de transporte público no tienen lo bastante en cuenta las necesidades y pautas de desplazamiento de las mujeres, las niñas y las personas LGTBIQ y de género no normativo. En todas las ciudades europeas, las mujeres utilizan el autobús y el metro mucho más que los hombres<sup>15</sup>. Por ejemplo, en Barcelona, el 67 % de los usuarios del transporte público son mujeres. Las actuales prácticas de planificación del transporte suelen pasar por alto muchas necesidades de movilidad derivadas de diversas realidades vitales, como las responsabilidades asistenciales (que suelen representar el 40 % de los desplazamientos diarios), las desventajas socioeconómicas y las barreras físicas y psicológicas<sup>16</sup>.

Según un documento estratégico de [CIVITAS](#) sobre igualdad de género y movilidad en ciudades de toda Europa<sup>17</sup>, cuando el transporte público se gestiona como si fuera neutral desde el punto de vista del género e igualmente

---

<sup>12</sup> Transports Metropolitans de Barcelona, 2020, [Prevenió De L'assetjament Sexual I Per Raó De Sexe A Les Xarxes De Transport De TMB](#).

<sup>13</sup> Àrea De Comunicació i Relacions Institucionals, Responsabilitat Social, Dona i Diversitat, Transports Metropolitans de Barcelona, 2021, [Protocol de Prevenió i Intervenció de l'LGTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB](#).

<sup>14</sup> Un **enfoque sensible al género** reconoce las diferencias, problemas y desigualdades de género existentes e incorpora a su estrategia este reconocimiento. Un **enfoque con perspectiva de género** reacciona ante las desigualdades de género poniendo en marcha actividades, políticas y programas, abordando las barreras basadas en el género, respetando las diferencias de género y permitiendo que las estructuras, los sistemas y las metodologías sean sensibles a las consideraciones de género. La paridad de género se garantiza en una estrategia de igualdad de género más amplia que evoluciona para cerrar brechas y erradicar la discriminación de género. En cambio, un **enfoque transformador en materia de género** no carga a las mujeres con la responsabilidad de la igualdad, sino que implica a hombres y mujeres en toda su diversidad como agentes del cambio. Mientras que los enfoques de género más conservadores intentan sortear las barreras y a menudo se centran únicamente en las mujeres, los enfoques transformadores en materia de género llevan a cabo una transformación estructural de las barreras y de las normas de género restrictivas, es decir, las reglas no escritas sobre quién puede hacer qué tipo de trabajo, controlar qué tipo de bienes o tomar qué tipo de decisiones.

<sup>15</sup> Ramboll, 2021, [Gender and \(smart\) mobility](#), Libro verde.

<sup>16</sup> Di Ciommo, Floridea, Rondinella, Gianni, Ruiz, Tomás y Arroyo, Rosa, 2020, *Travel Behavior of Care Trips: Data Analysis, Modeling and Transport Policy Insights*, TRB Paper 20-04287, en la 99.ª reunión anual de Transportation Research Board.

<sup>17</sup> Civitas 2014, [Policy note. Smart choices for cities. Gender equality and mobility: Mind the gap!](#).

beneficioso para todas las personas, los servicios no suelen aplicar medidas de seguridad fundamentales, sobre todo para usuarias y usuarios que están desproporcionadamente expuestos a la violencia de género y el acoso sexual<sup>18</sup>. El acoso puede ser no verbal (como mirar fijamente o hacer fotos), verbal (insinuaciones sexuales o comentarios de odio) o físico (tocamientos, hostigamiento o agresiones)<sup>19</sup>.

En Barcelona existe un amplio conjunto de datos sobre acoso sexual y discriminación LGBTIQ en el transporte público. Según la encuesta de violencia de género en Cataluña, realizada por el Ayuntamiento de Barcelona en 2016, el 54,7 % de las mujeres ha sufrido algún tipo de agresión sexista a partir de los 15 años y el 23,4 % ha sido víctima de actos delictivos como violaciones, agresiones físicas violentas, amenazas de represalias o intimidación<sup>20</sup>. El transporte público es el lugar donde se producen más casos de acoso o agresiones sexuales graves, según el 21,6 % de las personas encuestadas. En general, la mayoría de las pasajeras o de las personas LGBTIQ han sufrido algún tipo de acoso o discriminación en el transporte público en los últimos tres años. Alrededor del 20 % de las personas participantes en la encuesta afirmaron haber reducido su uso del transporte público a raíz de un incidente de acoso o discriminación, lo que limitó su vida social y su abanico de oportunidades, incluidas las laborales, y el 30 % de las personas encuestadas afirmaron que, si pudieran, utilizarían su vehículo privado en lugar del transporte público<sup>21</sup>.

Barcelona destaca por ser una ciudad para la que se dispone de información exhaustiva. No obstante, faltan datos de muchas ciudades y regiones de Europa y de todo el mundo. En los casos en los que se han recogido datos sobre acoso sexual y discriminación del colectivo LGBTIQ en el transporte público, los resultados tienden a ser similares a los obtenidos en Barcelona:

- En Chequia, se informó en 2021 de que más de un tercio de las mujeres habían sufrido acoso sexual en el transporte público<sup>22</sup>.
- En Francia, casi nueve de cada diez mujeres han sufrido acoso en el transporte público, según una encuesta de 2019<sup>23</sup>.
- Una encuesta de 2019 sobre el colectivo LGBTIQ en la Unión Europea y Macedonia del Norte y Serbia reveló que el 57 % de las personas encuestadas intentan ocultar su identidad LGBTIQ<sup>24</sup> en el transporte público, porque lo perciben como arriesgado e inseguro<sup>25</sup>.
- Un estudio sobre la movilidad interseccional realizado en el Reino Unido en 2017 y en Tel Aviv en 2018 reveló que las mujeres transexuales y las personas *queer* de género no normativo son las que más sufren actos de violencia en el transporte público<sup>26</sup>.
- Una encuesta realizada para Transport for London en 2007 reveló que las personas LGBTIQ tenían tres veces más probabilidades de enfrentarse a comportamientos sexuales no solicitados en el transporte público que las personas heterosexuales y cisnormativas<sup>27</sup>.

---

<sup>18</sup> Lubitow, Amy, Abelson, Miriam J. y Carpenter, Erika, 2020, [Transforming mobility justice: Gendered harassment and violence on transit](#), *Journal of Transport Geography*, 82(1).

<sup>19</sup> Ceccato, Vania, Nasman, Per y Langefors, Linda, 2020, [Sexual Violence on the Move: An Assessment of Youth's Victimization in Public Transportation](#), *Women and Criminal Justice*, 30(4), 294-312 e ITF, 2018, [Women's Safety and Security. A Public Transport Priority](#).

<sup>20</sup> Ajuntament de Barcelona, 2016, [Encuesta de Violència Masclista a Catalunya](#).

<sup>21</sup> Banco Europeo de Inversiones, 2023, Análisis de los resultados de la encuesta. *Deliverable 08 - AA-010885-001 - Gender and Diversity Equality for Urban Public Transport in Barcelona (Spain)*, informe sin publicar.

<sup>22</sup> Nattrass, William y Zahradnicek-Haas Elizabeth, 2021, [A third of women experience sexual harassment in Czech public transport](#), *Expats.cz*.

<sup>23</sup> Igdir, Idil, 2023, [A new initiative by the French Public Transport Operator RATP to combat sexist and sexual violence with the introduction of 'Safe Spaces'](#), *GHRTV*.

<sup>24</sup> Red Europea de Prevención de la Delincuencia, 2022, [A victim centred approach to preventing repeat hate crime victimisation of LGBTI people](#).

<sup>25</sup> Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2020, [A long way to go for LGBTI equality](#).

<sup>26</sup> Weintrob, Amos, Hansell, Luke, Zebracki, Martin, Barnard, Yvonne y Lucas, Karen, 2021, [Queer mobilities: critical LGBTQ perspectives of public transport spaces](#), *Mobilities* 16(5), 775-791.

<sup>27</sup> Transport for London, 2012, [Understanding the Travel Needs of London's Diverse Communities: The Lesbian, Gay and Bisexual \(LGB\) Community](#).

Además, las mujeres con discapacidades sensoriales, físicas, cognitivas o mentales están aún más excluidas del transporte público a causa del acoso y la discriminación<sup>28</sup>. Otra barrera persistente que dificulta el acceso al transporte público es la discriminación racista.

## 1.5 Aplicar una perspectiva de igualdad de género y diversidad

La aplicación de una perspectiva de género y diversidad a las inversiones en infraestructuras y servicios de transporte público permite identificar no solo las barreras y deficiencias, sino también las oportunidades para mejorar la igualdad de género y reducir el acoso y la discriminación, lo que en última instancia beneficia tanto a los usuarios como a los operadores de transporte público.

### Alcanzar objetivos climáticos

El cambio climático afecta de forma desproporcionada a las mujeres, las niñas y las personas LGBTIQ y amplifica las desigualdades de género, ya que estos grupos tienen menos acceso a los recursos, la información, la tecnología, la financiación y la toma de decisiones<sup>29</sup>.

Sin embargo, las mujeres también son agentes eficaces del cambio<sup>30</sup>. El Instituto Europeo de la Igualdad de Género publicó dos estudios en 2019<sup>31</sup> y 2020<sup>32</sup> que muestran que la integración de los aspectos de género en las medidas de mitigación y adaptación al cambio climático del Pacto Verde Europeo puede traducirse en una mayor aceptación, eficacia y sostenibilidad de estas medidas, y que una mayor participación de las mujeres en la transición energética puede conllevar un mayor ahorro de CO<sub>2</sub>, ya que las necesidades y perspectivas de todos los géneros se tienen en cuenta por igual. Las conclusiones sobre los aspectos de género están disponibles en casi todos los campos de acción climática y muestran que una mayor participación de las mujeres y unas medidas con mayor perspectiva de género conducen a una política climática más eficaz y eficiente.

Si no se tienen en cuenta los factores sociales en el sector del transporte, las medidas de sostenibilidad pueden resultar ineficaces simplemente porque mucha gente sigue utilizando el coche, ya sea por preferencia o por necesidad. De esta forma, se socava la transición ecológica y el objetivo de descarbonización de la Unión Europea.

### Mejor accesibilidad para todos

La igualdad de acceso a la movilidad es fundamental para la participación social. Considerar la movilidad desde una perspectiva de género y tener en cuenta las necesidades específicas de cada género en el diseño de soluciones de movilidad conduce a sistemas de transporte más eficientes, sostenibles e integradores. Reconocer el impacto de una mayor igualdad y mejores oportunidades de movilidad para todas las personas contribuye a varios Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, en particular el ODS 5, «Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas».

La aplicación de una perspectiva de género y diversidad en el transporte revela cómo los obstáculos al transporte están relacionados con la pobreza y la exclusión social y cómo esto afecta de forma desproporcionada a las

---

<sup>28</sup> Di Ciommo Floridea, Rondinella, Gianni, Foldesi, Erzsébet, Gábor Bánfi, Miklós, Giorgi, Sabina, Huetting, Rebecca, Basu, Samyajit, Delaere, Hannes y Keseru, Imre, 2023, *When an Inclusive Universal Design Starts by the Data Collection Methods*, Transportation Research Procedia 72, 2968-2975.

<sup>29</sup> ONU Mujeres, 2022, [Artículo explicativo: Cómo la desigualdad de género y el cambio climático están relacionados entre sí](#).

<sup>30</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2023, [Gender Equality Index 2023](#).

<sup>31</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2019, [Gender equality and the energy transition in the EU](#) (consultado el 31 de enero de 2024).

<sup>32</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2020, [Gender equality and the green transition: Exploring the challenges and opportunities for the EU and Member States](#).

mujeres y a las minorías<sup>33</sup>. La introducción del concepto de «movilidad de los cuidados» reconoce la necesidad de cuantificar, evaluar y exponer los desplazamientos diarios asociados a las tareas asistenciales, que recae sobre las mujeres de forma desproporcionada<sup>34</sup>.

## Mantener el uso del transporte público

Las mujeres, que constituyen la mayoría de los usuarios del transporte público, sufren las barreras de género anteriormente descritas. Esto indica que es más probable que utilicen el transporte público por necesidad, en lugar de por elección, y que optarían por utilizar el transporte privado en su lugar, si tuvieran la oportunidad de hacerlo. Este cambio de comportamiento potencial concuerda con los resultados de varios estudios confirmados por el BEI en su reciente evaluación de la encuesta sobre el clima. En vista del agravamiento de la crisis climática y el aumento de la desigualdad, está claro que las crisis climática y social están interconectadas y que no es posible resolver la una sin la otra. Por tanto, la aplicación de una perspectiva de género puede ayudar a retener a las pasajeras, además de tener un impacto directo e indirecto en la sostenibilidad económica de la inversión en el transporte público y en las amplias regiones y comunidades a las que presta servicio.

## Oportunidades de empleo

Los esfuerzos por ofrecer opciones de transporte público más seguras pueden tener efectos de gran alcance, por ejemplo, en el empleo y el turismo. Promover la diversidad de género en la mano de obra del transporte fomenta la participación de las mujeres y otros grupos infrarrepresentados en puestos de trabajo tradicionalmente dominados por los hombres.

Solo el 22 % de los trabajadores del transporte en la Unión Europea son mujeres, con cifras aún más bajas en algunos subsectores<sup>35</sup>. En todo el mundo, la proporción de mujeres que trabajan en el transporte es del 16,8 %<sup>36</sup>. Además, las mujeres están infrarrepresentadas en el proceso de toma de decisiones políticas en el sector del transporte a escala europea y nacional. Aunque no se dispone de datos recientes sobre el personal LGBTIQ del transporte, los estudios sobre la exclusión de este grupo apuntan a los beneficios económicos que supondría considerar las oportunidades de empleo para las personas LGTBIQ<sup>37</sup>.

Aplicar una perspectiva de género<sup>38</sup> también puede contribuir significativamente a atraer y retener el talento. Las personas que buscan empleo, en particular los *millennials* (o Generación Y, personas nacidas entre principios de la década de 1980 y mediados de 1990) y las generaciones más jóvenes<sup>39</sup>, suelen dar prioridad a las organizaciones conocidas por sus esfuerzos y su compromiso con el bienestar de los miembros de su plantilla. La presencia de más mujeres en puestos directivos también incide favorablemente en la calidad del empleo femenino en el sector del transporte y en las pasajeras.

---

<sup>33</sup> Reis, Vasco y Freitas, André, 2021, *Forced car ownership and forced bus usage: contrasting realities of unemployed and elderly people in rural regions: the case of Guarda, Portugal*, in Kuttler, Tobias y Moraglio, Massimo, Re-thinking mobility poverty. Understanding Users' Geographies, Backgrounds and Aptitudes.

<sup>34</sup> De Madariaga, Inés Sánchez, 2013, *Mobility of care: Introducing new concepts in urban transport*, Fair Shared Cities: The Impact of Gender Planning in Europe, 33; Di Ciommo, Florida, 2020, [Rights and claims for metropolitan mobility](#), Metropolis Observatory 10.

<sup>35</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2023, [Gender Budgeting](#).

<sup>36</sup> Sustainable Mobility for All, 2023, [Gender Imbalance in the Transport Sector: A Toolkit for Change](#).

<sup>37</sup> Flores, Andrew, Koehler, Dominik, Lucchetti, Leonardo, Cortez, Clifton, Djindjić, Jovana y Kuzmanov, Lidija, 2023, *The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in the Republic of North Macedonia*, Washington, DC: Banco Mundial.

<sup>38</sup> Comisión Europea, Dirección General de Movilidad y Transportes, Giannelos, Ioannis, Smit, Geert, González Martínez, Ana-Rosa, 2019, [Business case to increase female employment in transport](#), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

<sup>39</sup> PwC, 2021, [Millennials at work: Reshaping the workplace](#).

## Mayores beneficios económicos

La sensación de mayor seguridad y accesibilidad podría provocar un cambio en las pautas de desplazamiento de las mujeres, las niñas, las personas LGBTIQ y de género no normativo en Barcelona. Esto resultaría beneficioso para varios sectores como la hostelería, la restauración, el ocio y la vida nocturna<sup>40</sup>. Este efecto multiplicador sirve de apoyo a las empresas locales y contribuye al crecimiento económico. Aplicar una perspectiva de género en el sector también mejora el acceso a la educación, la atención sanitaria y las actividades generales relacionadas con el bienestar<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Cresswell, Tim y Uteng Tanu Priya, 2008, [Gendered mobilities: Towards a holistic understanding](#), Gendered Mobilities.

<sup>41</sup> Corporación Financiera Internacional, 2020, [Addressing Gender-Based Violence and Harassment \(GBVH\) in the Public Transport Sector](#).

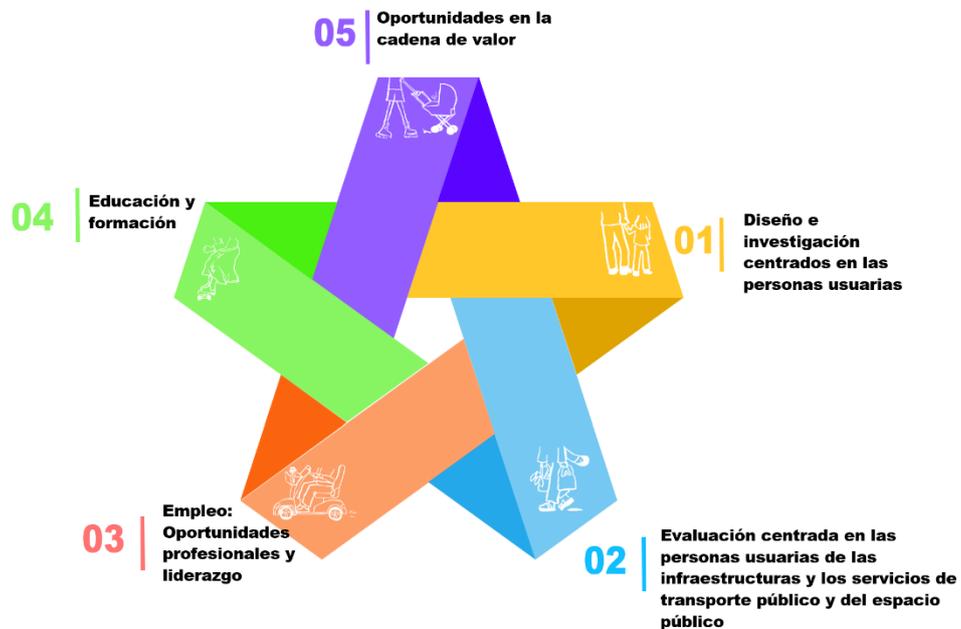
## 2 ESTRATEGIAS, EJECUCIÓN E IMPACTO DE LOS PROYECTOS

### 2.1 Igualdad de género y transporte público

El sector del transporte desempeña una función pública que le obliga a apoyar la igualdad de género, prevenir y combatir el acoso sexual y la discriminación y garantizar la seguridad y el bienestar de todos sus usuarios, incluidas las mujeres, las niñas y las personas LGBTIQ.

Combatir el acoso sexual y la discriminación y mejorar la igualdad de género en el transporte público exige un enfoque polifacético. Esta sección examina diversas vías para alentar un cambio positivo en la promoción de la igualdad de género y la diversidad.

Gráfico 1. Consideraciones sobre perspectiva de género para los operadores de transporte



Fuente: Equipo de asistencia técnica del BEI

## 2.1.1 Diseño e investigación centrados en las personas usuarias

Los estudios demuestran que:



- Los sistemas de transporte son esenciales para la salud, el empleo y el bienestar de las personas en su entorno social.
- No satisfacer las necesidades de seguridad en el transporte puede provocar exclusión física, social, geográfica y económica<sup>42</sup>.

Evaluar lo que la gente considera necesario e importante para mejorar su calidad de vida puede ser complicado, sobre todo en lo que atañe a la movilidad, porque las necesidades varían enormemente. Para representar las necesidades de los usuarios pueden usarse arquetipos, personajes ficticios que representan perfiles de usuarios con comportamientos, actitudes, creencias y objetivos específicos. Para la encuesta realizada en Barcelona, en el marco de la asistencia técnica del BEI<sup>43</sup>, se adoptó un enfoque interseccional, integrando las características individuales de género y orientación sexual, raza, discapacidad y edad (el proceso interseccional de recogida de datos se describe en la Lección 1 del capítulo 3). Las conclusiones extraídas se han utilizado para fundamentar la selección de medidas preventivas destinadas a atender las necesidades específicas de diversos perfiles y mejorar su acceso al sistema de transporte público.

El uso de arquetipos ayuda a anticipar con empatía las necesidades de los usuarios en contextos específicos. Los arquetipos permiten a los responsables políticos y a los operadores de transporte público pensar en el usuario como una persona real: alguien con un nombre, un rostro y una vida con hábitos cotidianos. Al tiempo que tienen en cuenta la interseccionalidad, estos diseños captan los perfiles de usuario más relevantes, los que se encuentran en situación de vulnerabilidad y tienden a estar infrarrepresentados en la investigación y la formulación de políticas<sup>44</sup>.

Se crearon cuatro arquetipos basados en la experiencia de personas reales entrevistadas durante el trabajo de campo en Barcelona:

- una cuidadora inmigrante perteneciente a una minoría racial;
- una mujer mayor;
- una persona LGBTIQ con discapacidad;
- una mujer que trabaja para un operador de transporte<sup>45</sup>.

Las fichas de cada arquetipo figuran en el [anexo I](#).

---

<sup>42</sup> Currie, Graham, 2004, [Gap analysis of public transport needs: Measuring spatial distribution of public transport needs and identifying gaps in the quality of public transport provision](#), Transportation Research Record, 1895(1), 137-146; Currie, Graham y Senbergs, Zed, 2007, [Identifying spatial gaps in public transport provision for socially disadvantaged Australians: the Melbourne 'Needs-Gap' Study](#), Australasian Transport Research Forum 2007, actas de conferencias; Di Ciommo, Floridea y Shiftan, Yoram, 2017, [Transport equity analysis](#), Transport Reviews 37(2), 139-151; Guimarães, Thiago, Lucas, Karen y Timms, Paul, 2019), [Understanding how low-income communities gain access to healthcare services: A qualitative study in São Paulo, Brazil](#), Journal of Transport & Health 15, 100658.

<sup>43</sup> Banco Europeo de Inversiones, 2023, Análisis de los resultados de la encuesta. Deliverable 08 - AA-010885-001 - Gender and Diversity Equality for Urban Public Transport in Barcelona (Spain), informe sin publicar.

<sup>44</sup> Di Ciommo, Floridea., Tu, Eleonora, Devis, Juanita, Spektor, M, Shiftan, Yoram, Jaenike, Miguel, Rondinella, Gianni, Esau, Acosta, Lamoza, Thais, Schluss, Martina y Nys, Arne, 2023, [INDIMO Communities of Practice in Monghidoro, Antwerp, Galilée, Madrid, and Berlin: A Common Space for Co-designing Inclusive Digital Mobility Solutions](#), Towards User-Centric Transport in Europe 3: Making Digital Mobility Inclusive and Accessible, Cham: Springer International Publishing, 127-141; Harlay, Aurora, 2015, [Personas make users memorable for product team members](#), Nielsen Norman Group.

<sup>45</sup> El cuarto arquetipo se basa en una comunidad de prácticas realizada con personal de TMB, expertos del BEI y el equipo consultor externo. Se creó con el propósito específico de identificar las oportunidades profesionales de las mujeres en el sector.

## 2.1.2 Evaluación centrada en las personas usuarias de las infraestructuras y los servicios de transporte público y del espacio público

La evaluación centrada en las personas usuarias describe el uso de herramientas de evaluación del impacto de género a lo largo de las distintas fases de un proyecto de transporte, como la definición de políticas, la regulación, el desarrollo de estrategias, la aplicación de programas y las medidas individuales. Los tres objetivos principales de la utilización de herramientas de evaluación del impacto de género son:



- identificar la relevancia de género, es decir, determinar la importancia y el impacto del proyecto de transporte en los diferentes géneros;
- ayudar a formular normativas, es decir, ayudar a redactar o modificar documentos para garantizar que tengan en cuenta los requisitos específicos de género;
- evaluar y adaptar los servicios de transporte público para satisfacer las necesidades específicas de los diferentes géneros.

Estas herramientas de seguimiento de las cuestiones de género evalúan si las políticas, programas, estrategias y medidas individuales existentes pueden alentar los cambios deseados y alcanzar los objetivos de género previstos<sup>46</sup>. Las herramientas de evaluación del impacto de género se describen detalladamente en la Lección 3, y en la Lección 4 se ofrece información sobre la elaboración de presupuestos con perspectiva de género<sup>47</sup> (todas las lecciones extraídas pueden consultarse en el capítulo 3). La Lección 11 describe cómo integrar las consideraciones de género en el diseño de las infraestructuras de transporte público.

Recopilar datos sobre el perfil de las personas usuarias y las barreras a las que se han enfrentado es crucial para mejorar las infraestructuras, los servicios y el acceso a los mismos. Un elemento fundamental de este proceso de evaluación centrado en las personas usuarias es la elaboración de un estudio de viabilidad económica transformador en materia de género que ayude a tomar decisiones de inversión para prevenir el acoso sexual y la discriminación en el transporte público, tal como se describe en la Lección 2.

## 2.1.3 Oportunidades profesionales y de liderazgo para las mujeres en el sector del transporte



El empleo en el sector del transporte ha seguido siendo poco atractivo para las mujeres, por tratarse de una cultura eminentemente masculina, por los horarios irregulares y por la escasa conciliación entre la vida laboral y familiar. Esto hace más difícil compaginar el empleo con los cuidados, que siguen estando, en su mayor parte, a cargo de las mujeres<sup>48</sup>. Aunque se necesitan más investigaciones que cuantifiquen las mejoras derivadas del aumento del empleo femenino, existe un amplio consenso en que la diversidad de las plantillas produce beneficios sociales y económicos. Las mujeres y las personas de género no normativo aportan un abanico de competencias, sensibilidad ante el riesgo y respuesta a las demandas sociales en el ámbito laboral (por ejemplo, conciliación familiar). Además, diversificar la plantilla puede ayudar a cubrir vacantes, algo fundamental en el sector del transporte, donde la mano de obra ha envejecido mucho en los últimos años<sup>49</sup>.

<sup>46</sup> Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2023, [Gender mainstreaming methods and tools](#).

<sup>47</sup> La elaboración de presupuestos con perspectiva de género describe una evaluación de los presupuestos basada en el género, incorporando una perspectiva de género en todos los niveles del proceso presupuestario y reestructurando los ingresos y los gastos para promover la igualdad de género. Véase: Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2023, [Gender Budgeting](#).

<sup>48</sup> Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), 2020, [Making the transport sector fit for women to work in](#).

<sup>49</sup> Los retos en materia de desarrollo de los trabajadores del transporte se abordan en los informes periódicos sobre la escasez de conductores de la [Unión Internacional de Transportes por Carretera](#) y en Pomoni, Maria, Laiou, Alexandra, Plati, Christina, George, Yannis, Loukea, Martina, Bekiaris, Evangelos, 2020, [Future trends in transport workforce based on demographic, behavioural, cultural and socioeconomic factors](#), Transportation Research Procedia 48, 2811–2820.

Al fomentar la diversidad de la mano de obra contratando a mujeres y personas LGBTIQ para puestos tradicionalmente en manos de los hombres, como conductores y mecánicos, las empresas de transporte público pueden mejorar significativamente la sensación de seguridad de quienes utilizan el transporte público. Además, las oportunidades a nivel directivo para las mujeres y las personas LGBTIQ pueden aportar perspectivas nuevas y diversas al sistema de transporte público, reforzando el apoyo a las prácticas de empleo integradoras<sup>50</sup>.



Aumentar el número de mujeres conductoras puede reducir el número de accidentes. Los resultados de la [base de datos CARE sobre accidentes de tráfico](#) y del Consejo Europeo de Seguridad en el Transporte muestran claramente que los accidentes en los que se ven implicadas mujeres conductoras son menos numerosos y menos graves que los relacionados con hombres (en número de accidentes por conductor y de accidentes por kilómetro recorrido)<sup>51</sup>. Otras investigaciones sobre este tema documentadas en el estudio de viabilidad económica elaborado por la Comisión Europea sobre empleo femenino<sup>52</sup> muestran que las mujeres cuidan mejor los vehículos y son menos propensas a provocar situaciones de riesgo, lo que conlleva menos reparaciones.

Es esencial promover la diversidad en la contratación, garantizando un acceso equitativo a las oportunidades de empleo para todos los géneros en los distintos niveles organizativos. Los departamentos de recursos humanos y las unidades de diversidad, igualdad e inclusión de las empresas de transporte necesitan recursos adecuados para poder aplicar medidas de prevención del acoso y la discriminación (véase la Lección 12, capítulo 3).

#### 2.1.4 Educación y formación



Para mejorar la accesibilidad y la seguridad en el transporte público, el personal debe estar bien informado sobre el acoso sexual y la discriminación, y formado en protocolos de intervención y códigos de conducta internos. Aumentar la proporción de personal femenino y diverso es un paso crucial para lograr este objetivo. Las herramientas educativas para niños y estudiantes también pueden contribuir a cuestionar los estereotipos de género y a destacar las oportunidades profesionales en el sector del transporte<sup>53</sup>.

También se requiere más formación para crear entornos de trabajo más acogedores para las mujeres y para otras identidades de género. La inclusión debe tenerse en cuenta en todos los niveles de la cadena de valor de una empresa, incluidas la infraestructura, la política y las operaciones. Para ello son necesarias políticas integradoras y adaptaciones prácticas, como proporcionar instalaciones sanitarias y vestuarios accesibles, seguros y limpios (incluidas salas de lactancia).

También hay que animar a las mujeres y a los grupos minoritarios a participar en la tecnología y la innovación dentro del sector del transporte, en ámbitos como el análisis de datos, la automatización y el desarrollo de soluciones de transporte inteligentes. Las estrategias de mercado deben reflejar la diversidad de los usuarios del transporte, teniendo en cuenta las diferentes perspectivas y necesidades de género. De este modo, el sector del transporte puede ser más integrador y responder mejor a las diferentes necesidades de sus usuarios (Lección 8, capítulo 3).

<sup>50</sup> Cook, Alyson y Glass, Christie, 2013, [Women and top leadership positions: towards an institutional analysis](#), Gender, Work and Organization, 21(1), 91–103; Glass, Christie y Cook, Alyson, 2017, [Do women leaders promote positive change? Analyzing the effect of gender on business practices and diversity initiatives](#), Human Resource Management, 57(4), 823–837.

<sup>51</sup> Consejo Europeo de Seguridad en el Transporte, 2013, [Risk on the roads: a male problem? The role of gender in road safety](#).

<sup>52</sup> Comisión Europea, 2019, [Business case to increase female employment in transport](#).

<sup>53</sup> Comisión Europea, n.d., [Educational toolkits to help fight gender stereotypes](#).

Además de la formación interna, se pueden difundir mensajes externamente mediante campañas en las redes sociales, semanas de sensibilización, boletines o pódcast. Los programas educativos en las escuelas pueden empezar a concienciar desde edades tempranas.

### 2.1.5 Oportunidades en la cadena de valor

Los operadores de transporte también deben exigir que sus contratistas, así como las empresas de mantenimiento y los proveedores de servicios de atención al cliente, sean inclusivos y adopten prácticas que tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con el género en la contratación, fomentando un entorno de trabajo propicio y ofreciendo formación, desarrollo de competencias y oportunidades de promoción profesional para las mujeres (Lección 12, capítulo 3).

## 2.2 Aplicar una perspectiva de diversidad da mejores resultados

La elaboración de un estudio de viabilidad económica puede aportar información sobre las inversiones necesarias para prevenir el acoso sexual y la discriminación en el transporte público. Pueden destacarse tres escenarios a título comparativo:

- Un **escenario básico**, en el que una empresa de transporte solo aplica medidas como reacción a un incidente. Cuando el género y la diversidad no se tienen en cuenta desde un principio, el operador de transporte público debe recurrir a medidas como el aumento de la videovigilancia y del número de agentes de seguridad. Sin embargo, la encuesta realizada para TMB muestra que estas medidas tienen menor aceptación social y se perciben como menos eficaces para disminuir el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ.
- Un **escenario conservador**, en el que el operador de transporte público puede aplicar algunas medidas relacionadas con la diversidad, pero no dispone de recursos suficientes para ampliar esos planes o integrar medidas políticas en su estrategia.
- Un **escenario centrado en las personas**, que incorpora un **enfoque transformador en materia de género**, con el punto de vista de usuarias y usuarios como fuente principal para diseñar y aplicar medidas.

El trabajo de campo de la asistencia técnica del BEI en Barcelona reveló que los pasajeros eran partidarios de una mejor formación de los empleados de transporte público, incluidos los servicios externalizados. Además, favorecen las opciones centradas en los pasajeros, como paradas de autobús a demanda en rutas periféricas y/o en horario nocturno (Lección 11, capítulo 3).

A nivel de la empresa, la estrategia de contratación del operador de transporte público debe ajustarse a las normas de la [contratación pública con perspectiva de género](#). De esta forma, el operador podrá promover la igualdad de género y LGBTIQ a través de criterios de selección, criterios de adjudicación de contratos y condiciones de rendimiento. Adoptar una perspectiva de diversidad supone tener en cuenta las necesidades y preferencias de género y LGBTIQ en la planificación, desarrollo, aplicación y evaluación de los sistemas y políticas de transporte público.

El estudio de viabilidad económica diseñado para TMB, que consideraba la viabilidad financiera de un plan de prevención del acoso sexual y un protocolo contra la discriminación, preveía un retorno sobre la inversión del escenario centrado en las personas de dos euros por cada euro invertido para 2030, incluyendo los beneficios sociales. Esta cifra es casi 1,8 veces superior a la del escenario básico, que no incluye una perspectiva de diversidad (en el anexo II se puede encontrar un análisis exhaustivo de los costes y beneficios de cada escenario).

**Cuadro 2. Relación coste-beneficio y tasa interna de rentabilidad económica**

| Escenario                | Relación coste-beneficio | Tasa interna de rentabilidad económica |
|--------------------------|--------------------------|--|
| Básico                   | 1,2                      | 2 %                                    |
| Conservador              | 1,5                      | 7 %                                    |
| Centrado en las personas | 2,0                      | 13 %                                   |

En resumen, la aplicación de medidas preventivas proactivas que den prioridad a las opiniones de pasajeras y pasajeros puede reducir significativamente el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ y mejorar el acceso a los servicios de transporte, junto con importantes beneficios sociales y económicos.

### 3 LECCIONES EXTRAÍDAS

Las lecciones que se destacan en esta sección (véase el cuadro 3), se basan en las actividades de asistencia técnica (recopilación de datos y encuesta, estudio de viabilidad económica y análisis de resultados), así como en estudios académicos y ejemplos de buenas prácticas en Europa y en terceros países en la lucha contra el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ-fóbica en el transporte público. La bibliografía sugiere que no existe una medida única que funcione mejor para prevenir el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ, sino que es necesaria una combinación de estrategias<sup>54</sup>. La selección de estrategias depende del contexto local, y su eficacia debe revisarse constantemente a la luz de la evolución de las circunstancias y las experiencias de las personas usuarias.

Las mejores prácticas que se presentan para cada lección son ejemplos en los que ya se están aplicando y evaluando algunas de las políticas y prácticas sugeridas.

Al poner en práctica las lecciones extraídas, las empresas de transporte público pueden fomentar sistemas de transporte público más dinámicos e integradores, lo que puede tener importantes repercusiones económicas (véase el estudio de viabilidad económica en el [anexo II](#)).

Cada lección extraída incluye una calificación del potencial de transferibilidad: bajo, medio o alto (véase el cuadro 4). Esta calificación se determina evaluando factores como los recursos necesarios, el número y la gravedad de los obstáculos potenciales y la complejidad general del asunto. Sin embargo, todas las lecciones son transferibles en general y pueden adaptarse a las circunstancias locales.

---

<sup>54</sup> Kurshitashvili, Nato, Domínguez González, Karla, Mehmood, Muneeza, Alam, González Carvajal, Laurie Pickup, Karla, Mancini, Lindsey, Shah, Sonal, Mohankumar Jaya, Vishnu y Rajiv, Rithvika, 2022, [Integrating Gender Considerations into Public Transport Policies and Operations – Promising Practices](#), Banco Mundial, Washington, DC; Leon-Himmelstine, Carmen, Munive, Alex, Samuels, Fiona y Stuckert, Anja, 2020, [Safe Ride – Tackling Gender Norms and Preventing Sexual Harassment on Public Transportation](#), Woking, UK: Plan International; Gekoski, Anna, Gray, Jacqueline M., Horvath, Miranda, Edwards, Sarah, Emirali, Aliye y Adler, Joanna R., 2015, [‘What works’ in reducing sexual harassment and sexual offences on public transport nationally and internationally: a rapid evidence assessment](#), informe de proyecto, Universidad de Middlesex, British Transport Police, Ministerio de Transporte, Londres.

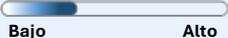
**Cuadro 3. Panorámica de las lecciones extraídas y ejemplos de buenas prácticas (para más detalles véase el [anexo IV](#))**

| POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD   | LECCIÓN EXTRAÍDA   | EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS   |
|---|--|---|
|    | <p><b>1. Recogida de datos con perfiles y muestras de usuarios interseccionales y establecimiento de una base de referencia</b></p> <p>La recogida de datos sobre el acoso sexual y la discriminación LGBTIQ es una condición previa necesaria para comprender la complejidad de los temas, las oportunidades y los retos, así como las deficiencias y soluciones actuales al acoso desde las perspectivas de una persona usuaria, una no usuaria y una exusuaria en contextos locales.</p>  | <p><b>Barcelona (España):</b> Encuesta sobre acoso sexual (2023)</p>  |
|  | <p><b>2. Presentación de un estudio de viabilidad económica transformador en materia de género</b></p> <p>Un estudio de viabilidad económica es esencial para analizar las decisiones de inversión relacionadas con la lucha contra el acoso sexual y la discriminación en la red del operador de transporte público. El objetivo principal del estudio de viabilidad económica es evaluar la viabilidad económica de una inversión y su capacidad para producir un retorno favorable. Un estudio de viabilidad económica transformador en materia de género que tenga en cuenta el punto de vista de pasajeras y pasajeros también debe considerar los beneficios de la sostenibilidad, como el bienestar social y la mejora del medio ambiente. El estudio de viabilidad económica debe ser holístico.</p> | <p><b>Barcelona (España):</b> Estudio de viabilidad económica para TMB (2023)</p>   |
|  | <p><b>3. Aplicación de herramientas de evaluación de género en la planificación de inversiones en infraestructuras y servicios de transporte</b></p> <p>Los operadores de transporte pueden integrar la perspectiva de género de forma interseccional a lo largo de los ciclos de sus proyectos. Para lograrlo, es preciso normalizar diversas herramientas de integración de la perspectiva de género, incorporarlas a los procedimientos de planificación y utilizarlas en función de las circunstancias locales.</p>  | <p><b>Dublín (Irlanda):</b> Transport Infrastructure Ireland (TII) - Lista de comprobación de la perspectiva de género (2021)</p> <p><b>Melbourne (Australia):</b> Guías TramLab Toolkits sobre formación y concienciación del Gobierno del Estado de Victoria y la Universidad La Trobe (2020)</p> |
|  | <p><b>4. Integración y utilización de la presupuestación con perspectiva de género</b></p> <p>Los operadores de transporte pueden integrar la perspectiva de género de forma interseccional en sus presupuestos. Para lograrlo, es preciso normalizar los presupuestos con perspectiva de género, incorporarlos en los procedimientos de planificación y utilizarlos en función de las circunstancias locales, en combinación con otras herramientas de integración de la perspectiva de género.</p>   | <p><b>Bruselas (Bélgica):</b> Plan para combatir la violencia contra las mujeres 2020-2024</p>  |

| POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD  | LECCIÓN EXTRAÍDA   | EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS  |
|--|--|--|
|  <p>Bajo Alto</p>   | <p><b>5. Establecimiento de estrategias y planes de prevención interseccionales en materia de género y diversidad</b></p> <p>Los operadores de transporte y los Gobiernos locales y municipales deben definir y coordinar estrategias políticas, objetivos y medidas concretas para prevenir los casos de discriminación y acoso hacia las personas que trabajan en las empresas de transporte o que utilizan los servicios de transporte. Las políticas y objetivos generales se definen mejor a nivel de gobernanza mediante estrategias interseccionales de género y diversidad que orientan a los operadores de transporte en la formulación y aplicación de medidas específicas en un plan de prevención contra el acoso.</p>   | <p><b>Estado de Victoria (Australia):</b> Planes de acción para la diversidad y la inclusión centrados en el género, el colectivo LGBTIQ, la accesibilidad y la autodeterminación aborigen (2022-2025)</p> |
|  <p>Bajo Alto</p>   | <p><b>6. Establecimiento de un sistema de seguimiento y un marco de evaluación de las medidas contra el acoso y la discriminación</b></p> <p>Un sistema de seguimiento y un marco de evaluación permiten medir los resultados, identificar las deficiencias y las prioridades y hacer un seguimiento de los avances en la prevención del acoso sexual y la LGBTIQ-fobia.</p>   | <p><b>Barcelona (España):</b> Sistema de seguimiento y marco de evaluación para TMB (2023)</p>   |
|  <p>Bajo Alto</p> | <p><b>7. Cambio de un enfoque basado en la vigilancia por un enfoque asistencial</b></p> <p>Los enfoques tradicionales para abordar el acoso y la discriminación suelen centrarse en medidas punitivas y dan prioridad a iniciativas como el uso de cámaras de vigilancia y el despliegue de fuerzas policiales o de seguridad. Aunque estas medidas pueden ayudar a encontrar y procesar a los agresores, normalmente no ayudan a prevenir el acoso ni ofrecen apoyo y asistencia a las víctimas. Las conclusiones de la encuesta realizada en Barcelona muestran que estos no son los medios más indicados para combatir el acoso sexual y LGBTIQ en el transporte público, especialmente cuando se trata de los grupos más marginados que se enfrentan a formas de discriminación sistémica interrelacionadas. Para combatir el acoso y cualquier forma de agresión hay que situar en el centro del análisis a las personas más expuestas a incidentes de acoso y estudiar las medidas más útiles para ellas.</p> | <p><b>São Paulo (Brasil):</b> Estaciones de apoyo en las terminales de autobuses (2022)</p> <p><b>Barcelona (España):</b> «Puntos violetas» (2021)</p>   |

| POTENCIAL DE TRANSFERIBILIDAD   | LECCIÓN EXTRAÍDA   | EJEMPLO DE BUENAS PRÁCTICAS  |
|---|--|--|
|    | <p><b>8. Establecimiento de programas de formación del personal para garantizar un apoyo de calidad a las víctimas</b></p> <p>Diferentes miembros del personal de un operador de transporte público participan en la gestión de casos de acoso sexual y discriminación LGBTIQ: responden a los incidentes de primera mano, tramitan las denuncias por acoso o proporcionan información y apoyo a las víctimas. Una formación adecuada es clave para el éxito de una estrategia de prevención.</p>  | <p><b>Bruselas (Bélgica):</b> Sesiones de formación en el marco del «Plan regional para combatir la violencia contra las mujeres» (2022)</p> <p><b>Comunidad de prácticas:</b> Acciones Innovadoras Urbanas - Mares (2019)</p> |
|    | <p><b>9. Creación de diversos canales y mecanismos de información</b></p> <p>Los casos de acoso sexual y agresiones a personas LGBTIQ en el transporte público no suelen denunciarse<sup>55</sup>. A veces no existen canales o mecanismos de denuncia eficaces y confidenciales. Y aunque dichos canales o mecanismos estén disponibles, no siempre existe conciencia de que la denuncia puede llevar a la acción. Es fundamental que las usuarias y usuarios, así como el personal de transporte público dispongan de mecanismos y canales de denuncia.</p>  | <p><b>Melbourne (Australia):</b> Sistema de notificación de umbral bajo a través de un mensaje de texto (2022)</p>   |
|  | <p><b>10. Definición de campañas y programas educativos de apoyo a la prevención del acoso</b></p> <p>La sensibilización sobre el acoso sexual y las distintas formas de discriminación es una importante medida preventiva. Deben ponerse en marcha campañas de sensibilización dirigidas a diferentes grupos sobre las distintas formas interrelacionadas de violencia de género y acoso sexual y sobre qué hacer en caso de que alguien sufra acoso o sea testigo del mismo. De esta forma también se crea conciencia entre los usuarios, se promueve la responsabilidad colectiva y la acción de los transeúntes y se hace conscientes a los acosadores de las consecuencias de su comportamiento.</p> | <p><b>Transport for London, Reino Unido:</b> campaña «Report it to stop it» (2015-2017); campaña de tolerancia cero con el acoso (2021)</p>  |

<sup>55</sup> Los términos «no denunciado» e «infradenunciado» se utilizan a veces indistintamente para referirse a incidentes «no denunciados» sin especificar si un caso no se denuncia en absoluto o si se denunció sin todos los detalles necesarios (véanse «Sexism at work: how can we stop it?» y « Under-reporting of sexual harassment and Unreported violence against women masks true extent of problem »). Este informe utiliza «no denunciado» para indicar los casos que no han sido notificados en absoluto.

|  |   |  |
|--|---|--|
|  <p>Bajo Alto</p> | <p><b>11. Consideraciones de género en el diseño y la planificación del transporte público</b></p> <p>Un diseño espacial con perspectiva de género, utilizando un enfoque de urbanismo táctico en las redes de transporte público y los espacios públicos, ayuda a abordar las barreras basadas en el género, a respetar las diferencias de género y a superar los obstáculos estructurales. Las decisiones sobre infraestructuras relacionadas con el diseño de las paradas de metro, tranvía y autobús desempeñan un papel importante en la mejora de la seguridad subjetiva y la reducción de la sensación de peligro.</p> | <p><b>Friburgo (Alemania):</b> Garantía de calidad en la planificación del diseño de las ampliaciones del metro ligero de Zähringen (2004)</p> <p><b>Barcelona (España):</b> Bus de barri (1998)</p> |
|  <p>Bajo Alto</p> | <p><b>12. Integración de la perspectiva de género en la contratación pública, los contratos laborales y las oportunidades profesionales</b></p> <p>La encuesta realizada en el marco de la asistencia técnica para Barcelona<sup>56</sup> reveló que muchas personas pensaban que una mayor proporción de personal femenino mejoraría su percepción de la seguridad. Las estrategias relacionadas con el género, como los métodos de contratación pública con perspectiva de género, desempeñan un papel importante a la hora de garantizar una mano de obra más diversa.</p>   | <p><b>Dublín (Irlanda):</b> Transport Infrastructure Ireland (TII) Estrategia de contratación y fidelización (2022)</p>  |

**Cuadro 4. Directrices de calificación del potencial de transferibilidad**

| Potencial de transferibilidad   | Criterios de evaluación   |
|---|---|
| <p><b>Bajo</b></p>  <p>Bajo Alto</p> | <p><b>Recursos:</b> El personal, el tiempo de trabajo y los medios financieros para la aplicación son abundantes.</p> <p><b>Partes involucradas:</b> El operador de transporte tiene que coordinarse con muchas empresas externas o departamentos internos.</p> <p><b>Barreras potenciales:</b> Numerosas y considerables barreras potenciales (como elevados costes de puesta en marcha, falta de datos o falta de compromiso o de capacidad de plantilla o de gestión).</p> <p><b>Complejidad:</b> Los elementos que hay que tener en cuenta son numerosos y complejos y el tiempo necesario para su puesta en marcha es largo (por ejemplo, si una medida requiere un análisis previo o modificar infraestructuras).</p> |

<sup>56</sup> Banco Europeo de Inversiones, 2023, Análisis de los resultados de la encuesta. Deliverable 08 - AA-010885-001 - Gender and Diversity Equality for Urban Public Transport in Barcelona (Spain), informe sin publicar.

| Potencial de transferibilidad   | Criterios de evaluación   |
|---|---|
| <p><b>Medio</b></p>  <p><b>Bajo</b> <span style="float: right;"><b>Alto</b></span></p> | <p><b>Recursos:</b> El personal, el tiempo de trabajo y los medios financieros para la aplicación son de proporciones asumibles.</p> <p><b>Partes involucradas:</b> El operador de transporte solo tiene que coordinarse internamente o con sus interlocutores habituales (es decir, relaciones ya establecidas).</p> <p><b>Barreras potenciales:</b> Máximo una barrera potencial importante (por ejemplo, recursos limitados).</p> <p><b>Complejidad:</b> Los elementos que hay que tener en cuenta son asumibles para el operador.</p> |
| <p><b>Alto</b></p>  <p><b>Bajo</b> <span style="float: right;"><b>Alto</b></span></p>  | <p><b>Recursos:</b> El personal, el tiempo de trabajo y los medios financieros para la aplicación son escasos.</p> <p><b>Partes involucradas:</b> El operador de transporte puede aplicar las lecciones de forma independiente o solo necesita coordinación interna o con sus interlocutores habituales.</p> <p><b>Barreras potenciales:</b> Hay barreras potenciales, pero son asumibles.</p> <p><b>Complejidad:</b> Los elementos que deben tenerse en cuenta son pocos o ya se aplican.</p>  |

Para ejemplos de herramientas desarrolladas a través de la asistencia técnica del BEI, véanse los siguientes anexos:

[Anexo I](#): El método basado en arquetipos

[Anexo II](#): Cómo diseñar un estudio de viabilidad económica

[Anexo III](#): Sistema de seguimiento y evaluación de las medidas preventivas

[Anexo IV](#): Descripción detallada de las lecciones extraídas

# BIBLIOGRAFÍA

- Ajuntament de Barcelona (2016). [Enquesta de Violència Masclista a Catalunya](#). Consultado el 31 de marzo de 2023.
- Ajuntament de Barcelona (n.d.) [Bus de barri](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Aktion Mensch. (n.d.) [Was ist Ableismus?](#) Consultado el 12 de mayo de 2023.
- Àrea De Comunicació i Relacions Institucionals, Responsabilitat Social, Dona i Diversitat, Transports Metropolitans de Barcelona. (2021). [Protocol de Prevenció i Intervenció de l'LGTTBI-fòbia a les xarxes de transport de TMB](#) (versión 3.0). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Bohly, P., Gromm, L. y Pallaver, G. (2022). [Gender Just Mobility in Practice](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- cambiaMO changing mobility. (2021). [KPIs-UY, Public transport key performance indicators](#).
- Ceccato, V. y Loukaitou-Sideris, A. (2020). *Transit Crime and sexual violence in cities. International Evidence and Prevention*. Routledge.
- Ceccato, V., Nasman, P. y Langefors, L. (2020). *Sexual Violence on the Move: An Assessment of Youth's Victimization in Public Transportation*. *Women and Criminal Justice*, 30(4), 294-312.
- CGIAR Gender Impact Platform. (n.d.) [Gender transformative approaches to overcome constraining gender norms](#). Consultado el 21 de abril de 2023.
- Civitas. (2014). [Policy note: Smart choices for cities. Gender equality and mobility: mind the gap!](#) Consultado el 28 de diciembre de 2023.
- Col·lectiuPunt6. (2017). [Nocturnas - La vida cotidiana de las mujeres que trabajan de noche en el área metropolitana de Barcelona](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Cook, A. y Glass, C. (2013). *Women and top leadership positions: towards an institutional analysis*. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 91-103.
- Cresswell, T. y Uteng T. P. (2008). *Gendered mobilities: Towards a holistic understanding*, *Gendered Mobilities*.
- Currie, G. (2004). *Gap analysis of public transport needs: measuring spatial distribution of public transport needs and identifying gaps in the quality of public transport provision*. *Transportation Research Record*, 1895(1), 137-146.
- Currie, G. y Senbergs, Z. (2007). *Identifying spatial gaps in public transport provision for socially disadvantaged Australians: the Melbourne'Needs-Gap'Study*. *Australasian Transport Research Forum 2007*, actas de conferencias.
- De Madariaga, I. S. (2013). *Mobility of care: Introducing new concepts in urban transport*. *Fair Shared Cities: The Impact of Gender Planning in Europe*, 33-48.
- Ministerio de Transporte del Gobierno del Estado de Victoria. (2022). [Inclusion & Diversity Strategy 2020-2023](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Di Ciommo, F. (2020). [Rights and claims for metropolitan mobility](#). *Metropolis Observatory* 10. Consultado el 11 de enero de 2024.

- Di Ciommo, F., Tu, E., Devis, J., Specktor, M., Shiftan, Y., Jaenike, M., Rondinella, G., Esau, A., Lamoza, T., Schluss, M. y Nys, A. (2023). *INDIMO Communities of Practice in Monghidoro, Antwerp, Galilée, Madrid, and Berlin: A Common Space for Co-designing Inclusive Digital Mobility Solutions*. Towards User-Centric Transport in Europe 3: Making Digital Mobility Inclusive and Accessible. Cham: Springer International Publishing, 127-141.
- Di Ciommo, F. y Shiftan, Y. (2017). *Transport equity analysis*, Transport Reviews 37(2), 139-151.
- Di Ciommo, F., Rondinella, G., Foldesi, E., Gábor Bánfi, M., Giorgi, S., Hueting, R., Basu, S., Delaere, H., y Keseru, I. (2023). *When an Inclusive Universal Design Starts by the Data Collection Methods*. Transportation Research Procedia 72, 2968-2975.
- Di Ciommo, F., Rondinella, G., Ruiz, T., y Arroyo, R. (2020). *Travel Behavior of Care Trips: Data Analysis, Modeling and Transport Policy Insights*. Paper 20-04287, en la 99.ª reunión anual de Transportation Research Board.
- Comisión Europea. (2001). [Sesión n.º 2340 del Consejo - Transporte/Telecomunicaciones - Luxemburgo](#). Consultado el 21 de abril de 2023.
- Comisión Europea. (2019). [Business case to increase female employment in transport](#). Consultado el 30 de enero de 2024.
- Comisión Europea. (2020). [Comunicación sobre una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025](#). COM(2020) 152 final. Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (2020). [Plan de Acción de la UE Antirracismo para 2020-2025](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (2020). [Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos 2020-2030](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (2020). [Estrategia para la Igualdad de las Personas LGBTIQ 2020-2025](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (2021). [Igualdad de Género en Horizonte Europa](#). Consultado el 11 de enero de 2024.
- Comisión Europea. (2021). [Guidance note on the collection and use of equality data based on racial or ethnic origin](#). Consultado el 11 de enero de 2024.
- Comisión Europea. (2021). [Transparencia retributiva: a igual trabajo, igual retribución](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (2021). [Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (n.d.) [Educational toolkits to help fight gender stereotypes](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Comisión Europea. (n.d.) [Women in Transport – EU Platform for change](#). Consultado el 11 de enero de 2024.
- Comisión Europea, Dirección General de Movilidad y Transportes. Giannelos, I., Smit, G. y González Martínez, A. (2019.) [Business case to increase female employment in transport: final report](#), Oficina de Publicaciones. Consultado el 11 de enero de 2024.
- Comisión Europea, Dirección General de Movilidad y Transportes. (2020). *Comunicación de la Comisión, Estrategia de movilidad sostenible e inteligente: encauzar el transporte europeo de cara al futuro*. COM(2020) 789 final, Bruselas.

- Red Europea de Prevención de la Delincuencia. (2022). [A victim centred approach to preventing repeat hate crime victimisation of LGBTI people](#), Bruselas.  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Agencia Europea de Medio Ambiente. (2023). [Greenhouse gas emissions from transport in Europe](#).  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2019). [Gender equality and the energy transition in the EU](#).  
Consultado el 31 de enero de 2024.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2020). [Gender equality and the green transition: Exploring the challenges and opportunities for the EU and Member States](#).  
Consultado el 31 de enero de 2024.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2023). [Gender Budgeting](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2023). [Gender Equality Index 2023](#).  
Consultado el 16 de febrero de 2024.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2023). [Gender Mainstreaming Methods and Tools](#).  
Consultado el 14 de abril de 2023.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (2023). [Gender-responsive public procurement](#).  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Instituto Europeo de la Igualdad de Género. (n.d.) [Gender Mainstreaming: Concepts and Definitions](#).  
Consultado el 21 de abril de 2023.
- Banco Europeo de Inversiones. (2017). [The EIB Group Strategy on Gender Equality and Women's Economic Empowerment](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Banco Europeo de Inversiones. (2020). [The EIB Group Climate Bank Roadmap 2021-2025](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Banco Europeo de Inversiones. (2022). [EIB Climate Survey: the case for making transport solutions work for women](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Banco Europeo de Inversiones. (2023). [Investing to bridge the urban infrastructure gender gap](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Banco Europeo de Inversiones. (2023). *Análisis de los resultados de la encuesta. Deliverable 08 - AA-010885-001 - Gender and Diversity Equality for Urban Public Transport in Barcelona (Spain)*. Informe sin publicar.
- Banco Europeo de Inversiones. (2023). [The EIB Group Operational Plan 2023-2025](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Parlamento Europeo. (2021). [Women and Transport](#).  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- EPRS - Servicio de Estudios del Parlamento Europeo. (2022). [Understanding Transport Poverty](#).  
Consultado el 31 de enero de 2024.
- Consejo Europeo de Seguridad en el Transporte. (2013). [Risk on the roads: a male problem? The role of gender in road safety](#).  
Consultado el 30 de enero de 2024.
- Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF). (2020). [Making the Transport Sector Fit for Women to Work In](#).  
Consultado el 13 de febrero de 2024.
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. (2020). [A long way to go for LGBTI equality](#).  
Consultado el 31 de enero de 2024.

- FB Analytics. (n.d.) [Women as levers of change](#). Consultado el 19 de febrero de 2024.
- Flores, A., Koehler, D., Lucchetti, L., Cortez, C., Djindjić, J. y Kuzmanov, L. (2023). *The Economic Cost of Exclusion Based on Sexual Orientation, Gender Identity and Expression, and Sex Characteristics in the Labor Market in the Republic of North Macedonia*. Washington, DC: Banco Mundial.
- Gabinete Técnico de Auditoría y Consultoría. (2022). [Cuentas Anuales Consolidadas Del Ejercicio 2022](#). Consultado el 31 de enero de 2024.
- Gekoski, A., Gray, J. M., Horvath, M., Edwards, S., Emirali, A. y Adler, J. R. (2015). 'What works' in reducing sexual harassment and sexual offences on public transport nationally and internationally: a rapid evidence assessment. Informe de proyecto. Universidad de Middlesex. British Transport Police, Ministerio de Transporte, Londres.
- Glass, C. y Cook, A. (2017). *Do women leaders promote positive change? Analyzing the effect of gender on business practices and diversity initiatives*. Human Resource Management, 57(4), 823-837.
- Guimarães, T., Lucas, K. y Timms, P. (2019). *Understanding how low-income communities gain access to healthcare services: A qualitative study in São Paulo, Brazil*. Journal of Transport & Health 15, 100658.
- Harlay, A. (2015). [Personas make users memorable for product team members](#). Nielsen Norman Group. Consultado el 31 de octubre de 2023.
- HM Treasury. (2018). [Guide to Developing the Project Business Case](#). Consultado el 11 de enero de 2024.
- Igdir, I. (2023). [A new initiative by the French Public Transport Operator RATP to combat sexist and sexual violence with the introduction of 'Safe Spaces'](#). GHRTV. Consultado el 31 de enero de 2024.
- INEE Inter-agency Network for Education in Emergencies. (2010). [INEE Pocket Guide to Gender](#). Consultado el 21 de abril de 2023.
- Institut Metròpoli. (2023). [Enquesta de Mobilitat en dia Feiner 2022](#). Consultado el 11 de enero de 2024.
- Foro Internacional del Transporte (ITF). (2018). [Women's Safety and Security: A Public Transport Priority](#). Oficina de Publicaciones de la OCDE. Consultado el 16 de febrero de 2024.
- Foro Internacional del Transporte (ITF). (2021). [Transport Innovation for Sustainable Development A Gender Perspective](#).
- Centro de Asesoramiento InvestEU. (2023). [Advancing the gender agenda](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Kurshitashvili, N., Domínguez González, K., Mehmood, M., Alam, G. C., Laurie Pickup, K., Mancini, L, Shah, S., Mohankumar Jaya, V. y Rajiv, R. (2022). *Integrating Gender Considerations into Public Transport Policies and Operations – Promising Practices*. Banco Mundial, Washington D.C.
- Leon-Himmelstine, C., Munive, A., Samuels, F. y Stuckert, A. (2020). *Safe Ride – Tackling Gender Norms and Preventing Sexual Harassment on Public Transportation*. Woking, UK: Plan International.
- Lubitow, A., Abelson, M. J. y Carpenter, E. (2020). *Transforming mobility justice: Gendered harassment and violence on transit*. Journal of Transport Geography, 82(1).
- McEnchroe, T. (2021). [Study: 35 percent of women have experienced sexual harassment in public transport](#), Radio Prague International. Consultado el 11 de enero de 2024.
- Universidad Monash. (2023). [TramLab Toolkits](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- NACEWeb, n. d. [Equity](#). Consultado el 21 de abril de 2023.

- Natrrass, William y Zahradnicek-Haas Elizabeth. (2021). [A third of women experience sexual harassment in Czech public transport](#). Expats.cz.  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Pomoni, M., Laiou, A., Plati, C., George, Y., Loukea, M. y Bekiaris, E. (2020). *Future trends in transport workforce based on demographic, behavioural, cultural and socioeconomic factors*, Transportation Research Procedia 48, 2811-2820.
- PwC. (2021). [Millennials at work: Reshaping the workplace](#).  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Red de Ciudades Arcoiris. (2024). [A global network for LGBTI equality](#).  
Consultado el 11 de enero de 2024.
- Ramboll. (2021). [Gender and \(smart\) mobility](#). Libro Verde.  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Reis, V. y Freitas, A. (2021). *Forced car ownership and forced bus usage: contrasting realities of unemployed and elderly people in rural regions: the case of Guarda, Portugal*. In Kuttler, T. y Moraglio, M., *Re-thinking mobility poverty. Understanding Users' Geographies, Backgrounds and Aptitudes*.
- STIB/MIVB. (2022). [Activity report 2022](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Stop Violence. Bruselas. (2019). [Brussels Plan to Combat Violence against Women](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- SPTrans. (n.d.) [Ponto Final ao Abuso Sexual nos Ônibus de São Paulo](#).  
Consultado el 31 de marzo de 2023.
- Sustainable Mobility for All. (2023). [Gender Imbalance in the Transport Sector: A Toolkit for Change](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- El Comité Económico y Social. (18 de septiembre de 1997). [Extract from Report of the Economic and Social Council for 1997 \(A/52/3\)](#).  
Consultado el 21 de abril de 2023.
- Transport for London. (2012). [Understanding the Travel Needs of London's Diverse Communities: The Lesbian, Gay and Bisexual \(LGB\) Community](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Transport for London. (2016). [Report It to Stop It' campaign encouraging greater reporting of unwanted sexual behaviour](#).  
Consultado el 20 de diciembre de 2023.
- Transport for London. (2021). [New campaign launches to stamp out sexual harassment on public transport](#).  
Consultado el 20 de diciembre de 2023.
- Transport Infrastructure Ireland. (2021). [Applying a Gender Lens to TII Public Transport Projects](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Transport Infrastructure Ireland. (2022). [TII Gender Pay Gap Reporting \(GPG\) 2022](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Transportation Research Board. (2019). [TRB 2022-2027 Strategic plan](#).  
Consultado el 21 de abril de 2023.
- Transports Metropolitans de Barcelona. (2020). [Prevenió De L'assetjament Sexual I Per Raó De Sexe A Les Xarxes De Transport De TMB](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Transports Metropolitans de Barcelona. (2022). *Informe Punts Violeta a TMB*. Informe sin publicar.
- Transports Metropolitans de Barcelona. (2022). [TMB impulsará agentes violeta per casos d'assetjament sexual i LGTBI-fòbia al metro](#).  
Consultado el 31 de octubre de 2023.

- Transports Metropolitans de Barcelona. (2023). [Portal de la Transparencia – Estudios de percepción del cliente](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- ACNUR. (n.d.) [Violencia de género contra mujeres y niñas](#). Consultado el 21 de abril de 2023.
- ONU Mujeres. (2022). [Artículo explicativo: Cómo la desigualdad de género y el cambio climático están relacionados entre sí](#). Consultado el 31 de enero de 2024.
- URBACT Knowledge Hub. (2022). [Gender Equal Cities](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Victoria Police. (2023). [Unwanted sexual and anti-social behaviour on public transport](#). Consultado el 31 de octubre de 2023.
- Weintrob, A., Hansell, L., Zebracki, M., Barnard, Y. y Lucas, K. (2021). *Queer mobilities: critical LGBTQ perspectives of public transport spaces*. *Mobilities* 16(5), 775-791.





# FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA DIVERSIDAD EN EL TRANSPORTE URBANO

DE BARCELONA



**Banco Europeo  
de Inversiones**

European  
Investment *Advisory Hub*

Europe's gateway to investment support