

Estruturas e representações sobre a desigualdade de gênero na gestão da água em Ouro Preto/ MG: uma análise da percepção de conselheiros e gestores dos órgãos municipais

Structures and representations on gender inequality in water management in Ouro Preto / MG: an analysis of the perception of councilors and managers of municipal bodies

DOI:10.34115/basrv6n3-025

Recebimento dos originais: 18/02/2022

Aceitação para publicação: 14/03/2022

Alexsandra Matilde Resende Rosa

Doutoranda em Saneamento, Meio Ambiente e Recursos Hídricos pela Universidade Federal de Minas Gerais, Mestre em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto, UFOP - PPGSSA
Campus Morro do Cruzeiro, S/N Morro do Cruzeiro, CEP: 35400-000, Ouro Preto-MG
E-mail:alexsandrarosaadv@gmail.com

Vera Lúcia de Miranda Guarda

Doutorado em Ciências Farmacêuticas, Professora do Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto, UFOP - PPGSSA
Campus Morro do Cruzeiro, S/N Morro do Cruzeiro, CEP: 35400-000, Ouro Preto-MG
E-mail:nicole@ufop.edu.br

Kerley dos Santos Alves

Pós doutora em Ciências Sociais pelo Centro de Estudos sobre Democracia, Cidadania e Direito do Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (UC). Doutora em Psicologia pela PUC-MG. Professora do Programa de Pós-Graduação em Sustentabilidade Socioeconômica Ambiental pela Universidade Federal de Ouro Preto, UFOP - PPGSSA
Campus Morro do Cruzeiro, S/N Morro do Cruzeiro, CEP:35400-000, Ouro Preto-MG
E-mail:kerleysantos@yahoo.com.br

RESUMO

O artigo analisa a participação das mulheres na gestão das águas no município de Ouro Preto/MG, identificando se na percepção dos funcionários e conselheiros existem desigualdades de gênero nas estruturas organizacionais dos órgãos e conselhos em que atuam e se os entrevistados reconhecem diferenças relativas a papéis de gênero na esfera pública e privada. Em relação à classificação metodológica se trata de uma pesquisa aplicada, quantitativa, descritiva e de levantamento. A coleta de dados foi através da aplicação de questionários, que foram respondidos por 48 conselheiros e 72 funcionários dos órgãos responsáveis pela gestão da água no município. Os órgãos e conselhos que participaram do estudo foram: SEMAE, COMUSA, CODEMA, Secretária Municipal de Meio Ambiente e Subcomitê de Bacia Hidrográfica - Nascentes. Conclui-se que em relação à percepção dos gestores existem desigualdades de gênero nas estruturas organizacionais e nos papéis sociais de homens e mulheres na sociedade.

Palavras-chave: desigualdades de gênero, gestão, acesso, água, Ouro Preto/MG.

ABSTRACT

The article analyzes the participation of women in water management in the municipality of Ouro Preto / MG, to identify whether, in the perception of employees and advisers, there are gender inequalities in the organizational structures of the bodies and councils in which they operate and whether the interviewees recognize differences related to gender roles in the public and private sphere. Regarding the methodological classification, this is applied, quantitative, descriptive and survey research. Data collection was carried out through the application of questionnaires, which were answered by 48 counselors and 72 employees of the bodies responsible for water management in the municipality. The bodies and councils that participated in the study were: SEMAE, COMUSA, CODEMA, Municipal Secretary of the Environment and Subcommittee of Nascent Watershed. It is concluded that in relation to the perception of managers there are gender inequalities in the organizational structures and in the social roles of men and women.

Keywords: gender inequalities, management, access, water, Ouro Preto / MG.

1 INTRODUÇÃO

A questão de gênero permeia por um conjunto de relações que define a função social em função do sexo. As ideologias que entendem as esferas pública e privada como universos de um ou outro sexo influenciam em desigualdades relacionadas ao gênero (MONTEIRO, 2012). Assim, as categorias “homens” e “mulheres” não são homogêneas. Os papéis sociais condicionam o cotidiano das pessoas, tanto na família, no trabalho, quanto na vida política e civil. Eles estão relacionados com os estereótipos e as ideologias que procuram determinar o que é ser homem ou ser mulher, criando representações que se refletem nos papéis desempenhados pelos sexos.

As mulheres foram, por muito tempo, excluídas da cidadania, não apenas pelos interesses da comunidade familiar, mas também devido a sua diferença em relação aos homens. Essa diferença foi política e simbolicamente construída. O papel da mulher era visto como eminentemente familiar, seus deveres eram utilizados como razão da sua exclusão como cidadã e seus direitos foram, por muito tempo, negados. Atualmente, a sociedade ainda é dividida por privilégios como classe, religião, condição econômica, sexo.

No setor da gestão de recursos hídricos, observa-se que os papéis atribuídos aos homens e às mulheres na sociedade influenciam no modo em que ambos os sexos interagem com a água e faz com que mudanças na qualidade e no acesso às águas gerem impactos diferentes sobre homens e mulheres. As relações das mulheres com a natureza, também, variam segundo a classe, a raça, a etnia, a nacionalidade, a idade, entre outros fatores (YAGHSISIAN e FREITAS, 2016).

No mundo atualmente, as mulheres ainda estão pouco representadas nos organismos decisórios e nos governos. A falta de representação limita a influência feminina na criação de programas e políticas (GARCIA, 2017). De acordo com Melo (2010), os programas e as políticas públicas, muitas vezes, não consideram a existência de desigualdades de gênero. Tal fato penaliza as mulheres, que ficam à margem do processo. A autora cita como o exemplo o caso das mulheres do semiárido:

Apesar das atribuições socialmente impostas a mulher, no que se refere às atividades relacionadas ao abastecimento de água para unidade domiciliar, ela não participa ou tem baixa participação nas decisões e na operacionalização dos programas governamentais e não governamentais formulados para atender a população do semiárido, no que concerne a questão da água para o consumo das famílias. Quem é convocado é o homem, isso porque ele foi o eleito, pelas leis sociais, para representar a família. Desse modo, naturalmente, ele é o convocado para participar, por exemplo, das decisões práticas, ou do funcionamento dos programas, assim como para selecionar as localidades/comunidades beneficiadas. Isso ocorre, mesmo quando, a mulher é a responsável direta pelo abastecimento da água para o consumo familiar (MELO, 2010, p.4).

De acordo com Franzin; Sinimbú e Ferreira (2018) são poucas as mulheres nos cargos de gestão dos recursos hídricos. Conforme Fischer, ([s.d], p. 4) a mulher acaba não possuindo o direito de tomar decisões ou participar de conselhos, fóruns, ou isso acaba ocorrendo de maneira mais seletiva. Soares (2009) afirma que:

Tendo em vista que o arcabouço institucional que ampara a Política Nacional de Recursos Hídricos (PNRH) preconiza que o gerenciamento desses recursos deve ser descentralizado e participativo, discutir a incorporação da perspectiva de gênero no Sistema Nacional de Recursos Hídricos (SINGREH) passaria naturalmente por discutir a participação de mulheres nas várias instâncias (comitês de bacias hidrográficas, agências de bacias, conselhos estaduais, câmaras técnicas e Conselho Nacional) de um sistema tradicionalmente marcado pela presença de homens e pela ausência das mulheres (SOARES, 2009, p.32).

A incorporação das perspectivas de todos os sexos nos processos de decisão possibilita a igualdade de oportunidades, (STIEGLER, 2003), independente que as esferas sejam da vida pública ou privada, (WALBY, 2003), pois ao dar visibilidade às questões de gênero ambos os sexos beneficiaram de forma equânime pelos esforços na gestão dos recursos hídricos, (CHIFAMBA, 2014)

Conforme Jacobi *et al.* (2015), apesar do discurso demonstrar a necessidade de maior protagonismo da mulher, no cotidiano, a participação tem ocorrido de forma muito incipiente, e apesar da proximidade com a temática ambiental, a mulher está ausente dos processos de tomada de decisão em relação às políticas ambientais, porém há o

reconhecimento de que sem a participação feminina não será possível avançar plenamente para uma sociedade mais sustentável. As mulheres têm um papel fundamental no progresso da sustentabilidade, e este, pode melhorar suas vidas, por meio da redução da pobreza e da proteção contra a violência, além de outros impactos na saúde e no ambiente.

O objetivo desse estudo é verificar se na percepção dos gestores da água, nos conselhos e nos órgãos gestores no município de Ouro Preto/MG, existem estruturas e representações que influenciam na participação das mulheres nos cargos decisórios e na tomada de decisão sobre os recursos hídricos.

2 METODOLOGIA

Em termos metodológicos essa pesquisa quanto à natureza classifica-se como aplicada, pois tem como objetivo gerar conhecimento para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos de interesse local (LOPES, 2010). E também, como quantitativa, já que visa apurar opiniões e atitudes explícitas e conscientes. Quanto aos fins, é uma pesquisa descritiva. Em relação aos meios, trata-se de uma pesquisa bibliográfica e de levantamento, pois sintetiza a opinião de vários autores sobre o tema; e visa um conhecimento direto da realidade (DALFOVO *et al.*, 2008).

Com relação às técnicas de coleta de dados, utilizou-se a aplicação de um questionário, que foi aplicado entre novembro de 2018 e agosto de 2019 a 118 pessoas entre funcionários da SEMMA – PMMOP (Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Ouro Preto/MG) e do SEMAE (Serviço Municipal de Água e Esgoto), e aos conselheiros do COMUSA (Conselho Municipal de Saneamento), CODEMA (Conselho Municipal de Desenvolvimento Ambiental), e Comitê de Bacia Hidrográfica – Nascentes.

No presente estudo foi utilizado um questionário, o qual era constituído por um conjunto de frases, onde o respondente deve manifestar seu grau de concordância numa escala likert de 5 pontos (concordo totalmente, concordo parcialmente, discordo totalmente, discordo parcialmente, não concordo nem discordo). A escala likert se trata de uma escala psicométrica muito conhecida e utilizada em pesquisa quantitativa, e que permite registrar o nível de concordância ou discordância acerca de uma declaração dada (PARO, 2012).

Essa escala permitiu sistematizar, analisar e avaliar a estereotipia, atitudes e valores de gênero. Na escala foram inseridos 33 itens, alguns de caráter tradicionalista, outros de caráter igualitário, outros sobre as organizações em estudo, e alguns que avaliam desigualdades de gênero nas organizações de trabalho.

Em relação à amostra, considerando uma população total de 237 pessoas, foi utilizada a fórmula de Gil (2009) para se alcançar a população amostral. A SEMMA-PMMOP, em 2019, contava com 15 funcionários, o SEMAE com 158 servidores. O CODEMA com 14 conselheiros e 14 suplentes. O COMUSA com 12 conselheiros e 11 suplentes, apresentando 3 vagas não preenchidas de conselheiro e 2 não preenchidas de suplentes (correspondente ao CBH Doce e o CBH Paraopeba, e uma de suplente do IFMG). O subcomitê nascentes possuía 12 conselheiros e 11 suplentes, tendo 1 vaga em aberto correspondente a secretária de patrimônio de Ouro Preto. De acordo com Gil (2009) é interessante acrescentar 10%, para um valor adequado e representativo quando se trata de pesquisas sociais. Sendo assim, o tamanho da amostra foi de 107 pessoas. Como 118 pessoas se voluntariaram a participar, o questionário foi aplicado a todas elas. O processo de escolha dos voluntários ocorreu de forma probabilística aleatória simples, de modo que cada membro da população teve a mesma chance de ser incluído na amostra.

A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados. Após a aplicação dos questionários, os dados foram tabulados, organizados e inseridos numa base de dados no software *SPSS - Statistical Package for the Sciences, versão 19.0*. Foi utilizado o teste Mann-Whitney para analisar se havia diferenças significativas entre os grupos relativamente ao gênero. Este teste é utilizado para confirmar as diferenças entre duas amostras independentes (PALLANT, 2005)

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através dos questionários procurou-se conhecer as atitudes, representações e opiniões dos entrevistados acerca dos papéis de homens e mulheres na família; suas percepções e reconhecimento quanto à existência de discriminação com base no sexo na sociedade, papéis sexuais e divisão sexual no trabalho; existência de valores igualitários e as percepções e reconhecimento dos conselheiros e trabalhadores referente à existência de discriminação com base no sexo nas organizações em que atuam.

3.1 RESPONSABILIDADE DE DEDICAÇÃO DE UM OU OUTRO SEXO EM RELAÇÃO À FAMÍLIA E AS ATIVIDADES DOMÉSTICAS

Inicialmente, realizou-se a análise de nove itens dispostos na tabela 1, que buscaram identificar as percepções dos entrevistados quanto à responsabilidade de dedicação de um ou outro sexo em relação à família e as atividades domésticas.

Muitas vezes, a mulher foi associada aos afazeres domésticos e tratada como a principal responsável para com o cuidado do lar e da família. Tal fato é um dos fatores indicados na literatura como justificativa para a não participação das mulheres na gestão pública da água e como fato que às levam a terem mais problemas em locais com escassez hídrica.

Em localidades onde água é um bem escasso, as mulheres e as meninas desempenham o papel do abastecimento doméstico, gestão e proteção da água (KEVANY *et al.*, 2013; SHONSEY *et al.*, 2012; REDDY *et al.*, 2011; CAMPOS, 2010; LISBOA *et al.*, 2010; HEREDIA *et al.*, 2006; BREWSTER *et al.*, 2006, UPADHYAY, 2004). De acordo com Fischer (2009) é de reconhecimento público que a água para o consumo doméstico é administrada pelas mulheres. E em situações de escassez ou falta de água, o trabalho da mulher aumenta devido às dificuldades para realizar o abastecimento da residência e, também, pelo comprometimento da qualidade da água, o que provoca doenças que atingem principalmente as crianças, que estão sob os seus cuidados, (MELO 2010).

Tabela 1- Papéis de homens e mulheres nas famílias

	% Concordância	n	Sexo	Concordo Parcialmente + Concordo Totalmente (%)	Discordo Parcialmente + Discordo Totalmente (%)	U	P																																																																																			
1 - Se um filho ou uma filha fica doente deve ser a mãe e não o pai a faltar ao trabalho para cuidar dele/a	13,3	120	M	16,0	84,0	179 1,0	0,509																																																																																			
			F	8,9	91,1			2 - O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder	4,1	119	M	9,3	90,7	184 5,0	0,035	F	0,0	100,0	3 - É provável que uma criança pequena sofra se a mãe trabalhar fora de casa	36,7	120	M	44,0	56,0	214 5,5	0,009	F	24,4	75,6	4 - É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tem licença paternidade	76,7	119	M	80,0	20,0	172 1,0	0,599	F	71,1	28,9	5 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho	9,2	120	M	14,7	85,3	188 1,5	0,155	F	0,0	100,0	6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654	F	2,2	97,8	7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0
2 - O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder	4,1	119	M	9,3	90,7	184 5,0	0,035																																																																																			
			F	0,0	100,0			3 - É provável que uma criança pequena sofra se a mãe trabalhar fora de casa	36,7	120	M	44,0	56,0	214 5,5	0,009	F	24,4	75,6	4 - É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tem licença paternidade	76,7	119	M	80,0	20,0	172 1,0	0,599	F	71,1	28,9	5 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho	9,2	120	M	14,7	85,3	188 1,5	0,155	F	0,0	100,0	6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654	F	2,2	97,8	7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3						
3 - É provável que uma criança pequena sofra se a mãe trabalhar fora de casa	36,7	120	M	44,0	56,0	214 5,5	0,009																																																																																			
			F	24,4	75,6			4 - É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tem licença paternidade	76,7	119	M	80,0	20,0	172 1,0	0,599	F	71,1	28,9	5 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho	9,2	120	M	14,7	85,3	188 1,5	0,155	F	0,0	100,0	6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654	F	2,2	97,8	7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																	
4 - É muito importante que o pai das crianças passe a ter mais tem licença paternidade	76,7	119	M	80,0	20,0	172 1,0	0,599																																																																																			
			F	71,1	28,9			5 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho	9,2	120	M	14,7	85,3	188 1,5	0,155	F	0,0	100,0	6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654	F	2,2	97,8	7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																												
5 - Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho	9,2	120	M	14,7	85,3	188 1,5	0,155																																																																																			
			F	0,0	100,0			6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654	F	2,2	97,8	7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																																							
6 - Uma mulher sem filhos é egoísta	1,7	120	M	1,3	98,7	164 1,5	0,654																																																																																			
			F	2,2	97,8			7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493	F	17,8	80,0	8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																																																		
7 - Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso	10,8	119	M	6,7	93,3	158 1,5	0,493																																																																																			
			F	17,8	80,0			8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800	F	81,3	17,8	9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																																																													
8 - Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança	81,7	120	M	82,2	18,7	173 0,0	0,800																																																																																			
			F	81,3	17,8			9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627	F	6,7	93,3																																																																								
9 - Os grandes gastos devem vir do salário do homem	12,5	120	M	16,0	84,0	176 1,0	0,627																																																																																			
			F	6,7	93,3																																																																																					

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

E a sobrecarga das mulheres aumenta ainda mais em zonas rurais. Como afirma Cordeiro *et al.* (2012, p. 14):

As mulheres rurais estão assumindo, no espaço público, cada vez mais tarefas de gestão e conscientização do cuidado e preservação das águas. Porém, essa sobrecarga de trabalho – produtivo, doméstico e comunitário – não é proporcional à sua participação nos espaços decisórios.

E o estudo de Silva (2017) confirma que em zonas rurais, geralmente, as mulheres se encarregam dos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, o que possibilita uma maior participação do homem “em atividades econômicas remuneradas e no exercício da representatividade social” (SILVA, 2017, p. 27). A autora cita que muitas vezes, a carga horária feminina é dupla ou tripla, pois enquanto o trabalho dos homens restringe-se ao fora do domicílio, não são raros os casos nos quais as mulheres auxiliam o trabalho fora do domicílio e ainda são incumbidas de todos os afazeres domésticos. Tais afirmações mostram a necessidade de uma maior atuação do homem no espaço privado para que as mulheres não fiquem sobrecarregadas e possam atuar no espaço público de forma mais igualitária.

A análise dos itens 1 e 2 constata a valorização da função do homem de responsabilizar-se com as tarefas domésticas e o cuidado dos filhos. A maior parte dos entrevistados (86,7%) não considera que faltar ao trabalho quando um filho fica doente deva ser uma tarefa restrita a mãe (item 1). Salienta-se, também, que no item 2 nenhuma das mulheres entrevistadas concordaram com a afirmativa “O homem só deve ajudar em casa quando a mulher de todo não puder”, e apenas 9,3% dos homens concordaram. Sugerindo que alguns homens, ainda que minoritariamente, ainda pensam que as tarefas domésticas são uma obrigação feminina, mas que entre as mulheres participantes do estudo tal fato não é verdade.

Pontes (2013) aponta que a identificação das mulheres como responsáveis pelas atividades domésticas está associada a uma imposição histórica. Entretanto, Costa e Androsio ([s.d], p. 5) destacam que embora antigamente esses papéis fossem estabelecidos dentro das famílias, isso já não ocorre com tanta frequência, havendo atualmente uma divisão de tarefas, o que confirmado pelos estudos de Ferreira (2002) quando afirma que vem ocorrendo mudanças nos papéis de homens e mulheres relacionadas a alterações econômicas e morais que vem acontecendo na sociedade. Atualmente, existem muitos pais que compartilham as responsabilidades com o cuidado da casa e dos filhos, (SANTOS, [s.d], p. 2).

Em relação ao item 3, 36,7% das pessoas entrevistadas consideram que é provável que uma criança pequena sofra se a mãe trabalhar fora de casa. Assim, sugere-se que

apesar dos avanços, os entrevistados consideram que pode haver consequências da atividade profissional da mulher quando a mesma é dividida com os cuidados com os filhos e a vida familiar.

Por muito tempo, o trabalhador ideal era aquela pessoa que trabalhava continuamente, tendo o apoio de uma parceira que assumia as tarefas domésticas. Nessa época, o papel do homem era ser o “provedor do lar” e o da mulher a “cuidadora”. Nos dias atuais há uma elevada participação das mulheres no mercado de trabalho, mas os homens ainda não participam em igual proporção das tarefas domésticas. Fato é, que é necessária uma mudança, também, no mercado de trabalho, tendo em vista que as representações antigas do que é ser um “trabalhador ideal” não se encaixa mais no modelo de mercado de trabalho atual.

No item 4, visualiza-se uma necessidade de mudança na legislação, 76,7% das pessoas defenderam que é importante o aumento da licença paternidade para permitir um maior envolvimento do pai na esfera doméstica e familiar nos primeiros períodos após o nascimento de uma criança. Tal consciência é importante na medida em que se valoriza o papel do homem na vida privada, portanto são necessárias leis que possibilitem essa participação.

Quanto ao item 5, “Os homens não assumem as responsabilidades familiares porque a sua principal preocupação deve ser com o trabalho” houve 14,7% de concordância entre os homens e 0% de concordância entre as mulheres. Constata-se, então, uma visão conservadora por parte de alguns homens, mais associada ao trabalho do que à família.

No item 6 observa-se um afastamento do estigma atribuindo à maternidade ao feminino. Tanto homens e mulheres concordaram minimamente (1,7%) com a afirmativa “Uma mulher sem filhos é egoísta”. Borsa e Feil (2008) relataram que a maternidade como condição imposta à mulher foi duramente criticada pelo movimento feminista. “A partir dos anos sessenta encontramos nos discursos de importantes representantes deste movimento a proposição de que a maternidade seria uma condição da qual toda mulher deveria tentar escapar”, (BORSA e FEIL, 2008, p. 5). De acordo com as autoras, esta condição pode fazer com que a mulher seja submetida a uma maior opressão por parte do homem.

No item 8, também, observa-se uma maior identificação do masculino com o trabalho, tendo em vista que 81,7% dos entrevistados afirmaram que “Um homem não deve reduzir as suas obrigações profissionais pelo fato de ter uma criança”. Porém, 10,8%

dos entrevistados concordaram que “Criar crianças é mais compensador para uma mulher do que ter uma carreira de sucesso” (item 7).

Nessa ótica, parece que o sacrifício em prol da família é visto como maioritariamente feminino. Atualmente, esse fato se reflete na vida das mulheres, tendo em vista que muitas delas arcam com uma dupla jornada, cuidam não apenas das tarefas domésticas, como do trabalho externo. De acordo com Aboim (2010), a mulher, também, geralmente é mais sensível a abdicar da vida profissional para assumir o cuidado com a família e com os filhos. Dessa forma, elas sofrem mais com o dilema relacionado à escolha entre a vida pública e a privada em comparação aos homens. Por fim, verifica-se no item 9 que apenas 12,5% das pessoas concordam com a afirmação que “os grandes gastos devem vir do salário do homem”, mostrando um declínio na concepção de que o homem deve ser o responsável pelos gastos da família.

Quando se compara as respostas dos homens com as mulheres, essas diferenças só foram estatisticamente significativas nos itens 2 ($p= 0,035$) e 3 ($p= 0,009$). Sendo os homens os que mais reificam a visão da mulher como a responsável pelas tarefas domésticas e cuidados com as crianças.

Em relação à porcentagem de concordância quanto aos outros quesitos, apesar de não estatisticamente relevantes, também, observa-se uma porcentagem maior de conservadorismo entre os homens. As mulheres foram as que mais concordaram apenas com os itens 5 e 7, entre os demais quesitos sempre houve uma maior concordância entre os homens. Assim, identifica-se uma pequena diferença de valores e atitudes entre os polos.

Conclui-se que há mudanças no modelo social e no lugar de homens e mulheres dentro e fora da família e uma valorização do trabalho pago da mulher e do envolvimento dos homens na esfera privada. Mas ainda, existem visões minoritárias que identificam a mulher como responsável por cuidar das tarefas domésticas e dos filhos e visões do masculino mais associada ao trabalho do que à família.

As respostas mostram, também, uma dualidade entre a concepção da mulher como mãe e cuidadora do lar e como uma mulher independente e que ajuda no sustento do lar.

Conclui-se, ainda, que as mulheres expressaram concepções mais igualitárias do que os homens.

3.2 DESIGUALDADES E DISCRIMINAÇÕES COM BASE NO SEXO

A tabela 2 engloba seis itens que visam apurar o reconhecimento de desigualdades e discriminações tendo por base o sexo, bem como se estão relacionadas ao âmbito político ou de decisão (item 10), na esfera do trabalho (itens 13, 15) ou da família (itens 11, 12, 14).

Tabela 2- Discriminação com base no sexo na sociedade

	% Concordância	n	Sexo	Concordo Parcialmente + Concordo Totalmente (%)	Discordo Parcialmente + Discordo Totalmente (%)	U	P																																																		
10- Na prática, as mulheres já têm as mesmas oportunidades que os homens, tanto na profissão como na política.	15,0	120	M	17,3	82,7	170 7,5	0,898																																																		
			F	11,1	89,9			11- As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	57,5	120	M	17,3	82,7	163 6,0	0,772	F	66,7	33,3	12- As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas	71,7	120	M	64,0	36,0	13 27, 5	0,040	F	84,4	15,6	13- Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	61,7	119	M	50,7	48,0	10 95, 5	0,001	F	80,0	20,0	14- As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	15,0	119	M	17,3	82,7	18 26, 0	0,379	F	11,1	86,7	15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4
11- As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares	57,5	120	M	17,3	82,7	163 6,0	0,772																																																		
			F	66,7	33,3			12- As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas	71,7	120	M	64,0	36,0	13 27, 5	0,040	F	84,4	15,6	13- Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	61,7	119	M	50,7	48,0	10 95, 5	0,001	F	80,0	20,0	14- As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	15,0	119	M	17,3	82,7	18 26, 0	0,379	F	11,1	86,7	15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4	20 09, 0	0,118	F	48,9	51,1						
12- As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas	71,7	120	M	64,0	36,0	13 27, 5	0,040																																																		
			F	84,4	15,6			13- Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	61,7	119	M	50,7	48,0	10 95, 5	0,001	F	80,0	20,0	14- As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	15,0	119	M	17,3	82,7	18 26, 0	0,379	F	11,1	86,7	15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4	20 09, 0	0,118	F	48,9	51,1																	
13- Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos.	61,7	119	M	50,7	48,0	10 95, 5	0,001																																																		
			F	80,0	20,0			14- As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	15,0	119	M	17,3	82,7	18 26, 0	0,379	F	11,1	86,7	15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4	20 09, 0	0,118	F	48,9	51,1																												
14- As mulheres não estão em lugares de chefia porque preferem dedicar-se à família.	15,0	119	M	17,3	82,7	18 26, 0	0,379																																																		
			F	11,1	86,7			15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4	20 09, 0	0,118	F	48,9	51,1																																							
15- As mulheres ganham, em média, menos do que os homens nas mesmas profissões.	41,2	119	M	37,6	62,4	20 09, 0	0,118																																																		
			F	48,9	51,1																																																				

Fonte: Dados da pesquisa, 2019

Na análise dos itens 10 e 11 da tabela verificou-se que na percepção dos entrevistados, as mulheres ainda não possuem igualdade de oportunidades em relação aos homens. O item 10 mereceu a concordância de apenas 15% das pessoas, sendo os homens os que mais concordaram (17,3%); e entre as mulheres, apenas 11,1% concordaram com a afirmativa.

No item 11, 57,5 % dos entrevistados demonstraram acreditar que “As mulheres têm menos oportunidades de formação e de carreira porque têm de assumir as suas responsabilidades familiares”. Já no item 14, os entrevistados, discordam na sua maioria (85%) da ideia de que a dedicação à família não compromete o exercício de cargos de chefia. Verifica-se, então, que na percepção dos entrevistados o tempo gasto com as atividades domésticas pode influenciar na carreira.

Nesse sentido Lisboa e Manfrini (2005) afirmam que muitas mulheres ainda continuam sendo definidas como esposas e mães e consideradas responsáveis pelas tarefas domésticas e cuidados familiares. Contrariamente, um grande número de homens está ausente e não responsável pelos mesmos trabalhos. Por estarem mais tempo ocupadas no trabalho, remunerado ou não, as mulheres têm menos tempo, não só para o descanso, mas para a formação e para a participação política. Saraceno, 1995, pontuou:

[...] é difícil pensar numa cidadania ‘igual’ quando alguém que, por definição, é titular de deveres de assistência e alguém que, inversamente, é titular de direitos de assistência para si e para os seus (SARACENO, 1995, p. 229).

Fischer ([s.d]) explica que ranços patriarcais dificultam a participação das mulheres na gestão da água em vista do seu sexo. A autora cita que a “participação da mulher no comitê de bacia ameaça a dinâmica de funcionamento da rotina cotidiana da família e introduz uma nova visão no gerenciamento da água” (Fischer, [s.d], p.5) e “cria dificuldades à prática da dupla jornada de trabalho, possibilitando a liberação da mulher dessa carga patriarcal que carrega durante séculos” (FISCHER, [s.d], p. 8).

Quando se comparou as respostas dos homens com as respostas das mulheres, as diferenças são estatisticamente significativas nos itens 12 ($p=0,040$) e 13 ($p=0,001$): “As mulheres têm mais dificuldade em conseguir emprego porque podem ficar grávidas” e “Numa situação de procura de emprego, de uma forma geral, os homens são os preferidos”, havendo concordância mais elevada entre as mulheres. Dessa forma, foi possível verificar com os resultados do teste Mann-Whitney que há uma diferença significativa entre os sexos referente à percepção e o reconhecimento dessas

desigualdades e discriminações, sendo as mulheres as que mais identificam e reconhecem.

Por fim, com a análise do item 15 verificou-se que alguns entrevistados reconhecem a existência de discriminação em relação aos salários já que houve 41,2% de concordância com a afirmativa “As mulheres ganham em média, menos do que os homens nas mesmas profissões”, tendo as mulheres uma taxa de concordância superior à dos homens (48,9% das mulheres concordam e 37,6% dos homens concordam).

Conclui-se que na percepção dos entrevistados existem discriminações relacionadas com o sexo, tanto na conquista de empregos, quanto em relação às oportunidades para participar da política, como também em relação aos salários. Observa-se também que alguns dos entrevistados acreditam que a dedicação da mulher à família interfere no exercício de cargos de chefia.

3.3 DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO E SEGREGAÇÃO OCUPACIONAL

A tabela 3 apresenta sete itens que abordam as concepções dos respondentes relacionadas à importância do trabalho para homens e mulheres (itens 16, 19, 20), a existência de discriminação no mercado de trabalho (17, 18) e a segregação ocupacional (itens 21, 22).

Em 2009, Acker já argumentava que as organizações são “sexualizadas”, pois apresentam “regimes de desigualdade” em vários meios como: simbólico, normas, práticas organizacionais, interação quotidianas. Para o autor, as relações sociais de gênero geram divisões segundo o sexo nas organizações. Uma das expressões dessas divisões é a segregação horizontal e vertical, que resultam também em melhores salários e melhores chances de crescimento na carreira e de emprego para os homens.

Nos últimos anos vem ocorrendo um gradual afastamento dos tradicionais papéis de gênero, em prol da equidade de gênero, mas ainda se observa uma dicotomia entre valores e atitudes (ABOIM, 2010). No ambiente organizacional se refletem os valores culturais, histórias, ideologias e expectativas sobre feminilidade e masculinidade presentes na sociedade. Assim, as divisões vão se reproduzindo e se articulam por meio das relações de poder.

Analisando o item 16, verificou-se que é majoritária a discordância que legítima a discriminação das mulheres no mercado de trabalho. Assim, apenas 20,8% das pessoas concordam que “As empresas se beneficiam em ter mais homens do que mulheres a

trabalhar, porque eles faltam menos”. Porém, em relação às promoções e acesso a cargos de chefia, os entrevistados acreditam haver discriminação (itens 17 e 18), tendo em vista que 70,8% dos respondentes concordam que a maioria dos cargos de gerência pertence ao sexo masculino, e que por muitas vezes as funções são distribuídas de acordo com o sexo e não por competência (37,5%).

Tabela 3 - Discriminação no mercado de trabalho e segregação ocupacional

	% Concordância	N	Sexo	Concordo Parcialmente + Concordo Totalmente (%)	Discordo Parcialmente + Discordo Totalmente (%)	U	P																																																													
16-As empresas beneficiam em ter mais homens do que mulheres a trabalhar, porque eles faltam menos.	20,8	118	M	21,3	77,3	156 4,0	0,439																																																													
			F	20,0	77,8			17- As funções são distribuídas de acordo com o sexo e não de acordo com a competência.	37,5	120	M	32,0	68,0	127 5,0	0,020	F	46,7	53,3	18- Existe discriminação, pois a maioria dos cargos gerenciais pertence ao sexo masculino.	70,8	120	M	72,0	28,0	17 12, 0	0,889	F	68,9	31,1	19- Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço.	78,3	118	M	77,3	21,3	15 87, 5	0,548	F	80,0	17,8	20- Existem as mesmas condições de trabalhos para homens e mulheres.	25,0	120	M	25,3	74,7	16 09, 0	0,652	F	24,4	75,6	21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595	F	15,6	84,4	22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9
17- As funções são distribuídas de acordo com o sexo e não de acordo com a competência.	37,5	120	M	32,0	68,0	127 5,0	0,020																																																													
			F	46,7	53,3			18- Existe discriminação, pois a maioria dos cargos gerenciais pertence ao sexo masculino.	70,8	120	M	72,0	28,0	17 12, 0	0,889	F	68,9	31,1	19- Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço.	78,3	118	M	77,3	21,3	15 87, 5	0,548	F	80,0	17,8	20- Existem as mesmas condições de trabalhos para homens e mulheres.	25,0	120	M	25,3	74,7	16 09, 0	0,652	F	24,4	75,6	21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595	F	15,6	84,4	22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898	F	17,3	82,7						
18- Existe discriminação, pois a maioria dos cargos gerenciais pertence ao sexo masculino.	70,8	120	M	72,0	28,0	17 12, 0	0,889																																																													
			F	68,9	31,1			19- Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço.	78,3	118	M	77,3	21,3	15 87, 5	0,548	F	80,0	17,8	20- Existem as mesmas condições de trabalhos para homens e mulheres.	25,0	120	M	25,3	74,7	16 09, 0	0,652	F	24,4	75,6	21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595	F	15,6	84,4	22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898	F	17,3	82,7																	
19- Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço.	78,3	118	M	77,3	21,3	15 87, 5	0,548																																																													
			F	80,0	17,8			20- Existem as mesmas condições de trabalhos para homens e mulheres.	25,0	120	M	25,3	74,7	16 09, 0	0,652	F	24,4	75,6	21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595	F	15,6	84,4	22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898	F	17,3	82,7																												
20- Existem as mesmas condições de trabalhos para homens e mulheres.	25,0	120	M	25,3	74,7	16 09, 0	0,652																																																													
			F	24,4	75,6			21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595	F	15,6	84,4	22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898	F	17,3	82,7																																							
21- As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens.	13,3	120	M	13,3,	86,7	17 61, 0	0,595																																																													
			F	15,6	84,4			22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898	F	17,3	82,7																																																		
22- É errado os homens irem para uma profissão feminina.	15,0	120	M	11,1	89,9	170 7,5	0,898																																																													
			F	17,3	82,7																																																															

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Ainda, foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre as respostas de homens e mulheres no item 17 “As funções são distribuídas de acordo com o sexo e não de acordo com a competência”, com uma maior concordância feminina. Dessa forma, é possível identificar o reconhecimento das desigualdades e discriminações em função do sexo no acesso aos cargos gerenciais, sendo as mulheres quem mais as identifica e reconhece. Em relação aos itens 19 e 20, enquanto 78,3% dos respondentes concordaram que “Homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço!”, apenas 25% concordaram que existem as mesmas condições de trabalhos para ambos os sexos.

Verifica-se que a maioria das pessoas discorda com as afirmativas 21 e 22: “As mulheres devem ser desencorajadas a entrar numa profissão tradicionalmente ocupada por homens” (87,7%) e “É errado os homens irem para uma profissão feminina” (85%), ou seja, discordam da segregação ocupacional.

Assim, conclui-se que na opinião dos entrevistados existem desigualdades de acordo com o sexo no trabalho, muito se fala em análise por competência, porém, por mais que existam leis que garantem direitos e condições iguais, na opinião dos entrevistados desigualdades ainda ocorrem na prática. Observam-se aspectos negativos em relação às expectativas de promoções e cargos de gerência, pois, na percepção dos entrevistados, existem privilégios conforme o sexo, não levando apenas em consideração o potencial da pessoa.

3.4 IDEAIS IGUALITÁRIOS

Na tabela 4 foram avaliados os ideais igualitários. A desigualdade entre homens e mulheres muitas vezes está enraizada em normas, tradições e valores sociais existentes no mundo. Novos princípios e valores possibilitam mudanças. É necessário identificar as tradições que causam desigualdades e formas de rompê-las, aprofundando no conhecimento da situação concreta e adquirindo assim mais condições para intervir na realidade (FISCHER, 2009).

Tabela 4: Ideais Igualitários

	% Concordância	n	Sexo	Concordo Parcialmente + Concordo Totalmente (%)	Discordo Parcialmente + Discordo Totalmente (%)	U	P
23 - É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão	88,3	120	M	89,3	10,7	1734,0	0,677
			F	86,7	13,3		
24 - Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças devem ser um trabalho principalmente das mulheres.	7,5	118	M	10,7	88,0	1811,5	0,380
			F	2,2	95,6		
25 - É preferível ter um homem como chefe a uma mulher.	8,3	120	M	6,7	99,3	1652,5	0,032
			F	11,1	88,9		
26 - A inserção no mercado de trabalho é igual entre homens e mulheres.	23,3	120	M	26,7	73,3	1881,5	0,249
			F	17,8	82,2		

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

A maioria dos entrevistados valoriza a paridade nos cargos políticos e de decisão, tendo em vista que 88,3% concordaram com a afirmação 23: “É importante que haja mulheres em importantes cargos políticos e de decisão”.

Em relação ao trabalho doméstico e familiar, 7,5% dos entrevistados acreditam na afirmativa 24 de que “Um homem pode ajudar em casa, mas o trabalho de casa e cuidar das crianças devem ser um trabalho principalmente das mulheres”. Ademais, percebe-se que a maior concordância com essa afirmativa foi dos homens (10,7%), porém 2,2% das mulheres, também, concordaram com a afirmativa.

Quando se compara os homens com as mulheres, essas diferenças só são estatisticamente significativas no item 25 “É preferível ter um homem como chefe a uma

mulher”, indicando que são as mulheres que mais possuem essa concepção tradicionalista.

Ao abordar a inserção no mercado de trabalho (item 26), os respondentes discordam que exista igualdade, uma vez que 76,6% abordam o assunto de maneira negativa. Assim, na opinião dos entrevistados a inserção no mercado de trabalho se dá de forma diferente entre homens e mulheres.

Mudanças relacionadas a concepções e representações de gênero foram verificadas. Observa-se que o papel da mulher vem ocorrendo de forma multifacetada. Elas vêm buscando atuar não só no espaço doméstico, mas também no espaço público. Nesse sentido, é importante destacar a importância da equidade de gênero. Walby (2003) afirma que:

A igualdade de gênero não é sinônimo de semelhança; ela não consiste em considerar os homens, seu estilo de vida e suas condições como a norma. (...) A igualdade de gênero significa aceitar e valorizar também as diferenças entre as mulheres e os homens e os diferentes papéis que eles desempenham na sociedade (Conselho Europeu, 1998 apud WALBY, 2003, p. 7).

Dessa forma, são necessárias mudanças na concepção da sociedade e uma valorização do papel das mulheres e não apenas uma mudança nos papéis sociais.

3.5 PERCEPÇÕES E RECONHECIMENTO DA DISCRIMINAÇÃO COM BASE NO SEXO E NA ORGANIZAÇÃO

Na tabela 5 buscou-se identificar a percepção dos entrevistados referente ao caráter igualitário ao nível da organização em que atuam (itens 27, 28 e 29) e em relação à participação das mulheres nas decisões sobre a água (item 30).

O item 27 mereceu a concordância da maioria das pessoas, com 70,8% de concordância, sendo que a maioria que discorda são homens. No item 28 “Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos apenas por homens e outros só por mulheres” houve uma concordância de 24,2%, sendo que foram as mulheres que mais discordaram (74,7%).

Em se tratando de equiparação salarial na organização em que atua (item 29), a maioria dos respondentes concordam que ela existe (70,8%), porém ainda é grande a porcentagem de pessoas que discordam (29,2%). Sendo que a maioria dos que discordam são mulheres.

Por fim, quanto ao item 30 “As mulheres participam mais de decisões sobre a água do que os homens”, apenas 25,8 % das pessoas concordaram. Nesse item foi encontrada uma diferença estatisticamente significativa nas pontuações entre homens e mulheres, sendo que os homens foram os que mais concordaram com essa afirmativa.

Tabela 5- Percepções e reconhecimento da discriminação com base no sexo e na organização

	% Concordância	n	Sexo	Concordo Parcialmente + Concordo Totalmente (%)	Discordo Parcialmente + Discordo Totalmente (%)	U	P
27 - A organização onde trabalho proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar.	70,8	120	M	69,3	30,7	1384,0	0,082
			F	73,3	26,7		
28 - Na minha organização há trabalhos que devem ser feitos só por homens e outros só por mulheres.	24,2	120	M		77,8	1694,0	0,968
			F	22,2	74,7		
29 - Homens e mulheres recebem salários iguais para a mesma função.	70,8	120	M	72,0	28,0	1712,0	0,889
			F	68,9	31,1		
30 - As mulheres participam mais de decisões sobre a água do que os homens.	25,8	118	M	35,6	62,2	1315,5	0,032
			F	20,0	78,7		

Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Os debates em relação à igualdade de gênero nas organizações e principalmente nas organizações públicas de gestão da água estão ainda incipientes. A própria Agência Nacional de Águas (ANA) recém constituiu o seu comitê Pró-Equidade de Gênero:

“O Comitê Pró-Equidade de Gênero da ANA (CPEG), criado pela Portaria nº 326, de 22 de dezembro de 2016, é a instância responsável por acompanhar e subsidiar, no âmbito da Agência, a avaliação e o cumprimento dos objetivos, metas, prioridades e ações definidas no Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), da Presidência da República. Além disso, o grupo trabalha para erradicar desigualdades de gênero e formular estratégias em prol da equidade de gênero nas esferas internas da instituição” (ANA, 2018, [s.p])

A REBOB - Rede Brasil de Organismos de Bacias Hidrográficas constitui-se como uma entidade sem fins lucrativos, formada por associações e consórcios de municípios, associações de usuários, comitês de bacia e outras organizações afins, estabelecidas no âmbito de bacias hidrográficas. Em forma jurídica de Associação Civil, foi fundada em 1º de julho de 1998, e somente em 08 de março de 2019, abriu a participação para as mulheres, mas mesmo assim, as segregando em uma Rede Paralela – O REBOB Mulher.

Monteiro, Agostinho e Daniel (2015, p.1) descreveram ações diagnósticas em cidades portuguesas com financiamento da União Europeia, concluindo que encontraram “manifestações da desigualdade em fenômenos como os de segregação ocupacional e vertical, e um reduzido (re) conhecimento dos fenômenos de desigualdade e discriminação”. O que corrobora com os resultados encontrados nessa pesquisa.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O gênero está relacionado com fatores históricos e culturais existentes na sociedade que determinam uma construção de papéis sociais e atributos que caracterizam a concepção do que é o feminino e masculino. São criadas representações sociais que definem que devem existir diferentes atributos, competências, motivações, interesses e características entre os sexos. Esse sistema de representações socialmente construído se reflete nas culturas organizacionais. Assim, para compreender a problemática de gênero é preciso entender os papéis atribuídos às mulheres e aos homens na vida pública e privada.

Entre os entrevistados, verifica-se a crença de que é justo um equilíbrio entre ambos os sexos, mas que na opinião deles nas organizações e na vida social ainda existem desigualdades, como ao acesso a cargos de chefia, salários etc. Muitos afirmaram acreditar que as tarefas domésticas podem afetar o desenvolvimento da carreira. No que diz respeito às atitudes e valores, verifica-se que os homens se afastam do tradicional papel de homem provedor, ausente do cotidiano doméstico, valorizando-se a sua participação na família.

Em relação à percepção dos gestores das águas referente à posição social das mulheres e respectivos papéis, sobressai uma oposição entre o ideal de mulher independente, que ajuda no sustento da casa e uma mulher mãe e dona de casa. Já em relação ao homem, apesar de haver uma valorização da sua atuação no espaço privado, percebe-se que em uma situação de escolha, valoriza-se mais a sua atividade profissional.

Assim, parece que a mulher pode ter mais dificuldades com a conciliação entre a vida profissional e familiar e é mais exigido dela que se abdique da participação profissional em benefício da família. A maioria dos entrevistados concorda que homens e mulheres possuem a mesma capacidade para realizar todo e qualquer serviço, mas a minoria concordou que existem as mesmas condições de trabalhos para ambos os sexos.

Quanto à organização em que atuam a maioria dos entrevistados acredita que há equiparação salarial e a organização proporciona a todos os seus trabalhadores um equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar e poucos acreditam que exista segregação ocupacional. A maioria dos respondentes afirmou que as mulheres não participam mais de decisões sobre a água do que os homens, provavelmente devido a sua dupla jornada de trabalho.

Na visão dos gestores da água do município de Ouro Preto/MG não predomina a visão da divisão do trabalho pautada nas relações de gênero e nem a presença muito forte de uma cultura patriarcal. As opiniões mostram a valorização do papel da mulher no sustento da casa e do papel do homem com o cuidado da família. Porém, percebe-se que ainda existe desigualdade que precisam ser superadas em questão de equidade.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. 2.reimpr. São Paulo: Atlas, 2009, 200p.

HEREDIA, B. M. A.; CINTRÃO, R. P. Gênero e acesso a políticas públicas no meio rural brasileiro. **Revista NERA**. Ano 9, nº8. 28p. Presidente Prudente, Janeiro/Junho de 2006.

JACOBI, P. R.; EMPINOTTI, V.; TOLEDO, R. F. Gênero e Meio Ambiente. **Ambiente & Sociedade**, v. 18, n. 1, 2015, 80p.

KEVANY, K.; HUISINGHB, D. **A review of progress in empowerment of women in rural water management decision-making processes**. Journal of Cleaner Production, vol. 60, p. 53-64. 2013.

LISBOA, T. K.; LUSA, M. G. Desenvolvimento sustentável com perspectiva de gênero – Brasil, México e Cuba: Mulheres protagonistas no meio rural. **Estudos Feministas**, nº16/3, setembro-dezembro, 2010.

LISBOA, T. K.; MANFRINI, D. B. Cidadania e equidade de gênero: políticas públicas para mulheres excluídas dos direitos mínimos. **Revista Katálysis**, v. 8, n. 1, 2005, 57p.

LOPES, L. S. **Análise da gestão de resíduos sólidos sob a ótica da gestão ambiental empresarial: um estudo de caso da empresa Conserva de Estradas Ltda**. Ubá: Faculdade Governador Ozanam Coelho, Curso de Administração de Empresas, 2010, 30p.

MELO, L. A. A mulher agricultora: relação íntima com a água. **Fazenda Gênero 9**: Diásporas, Diversidades, Deslocamentos. 2010. Disponível em: http://www.fazendogenero.ufsc.br/9/resources/anais/1278442727_ARQUIVO_TEXTOULTIMO2010.pdf. Acesso em: 16 Jan. 2019.

MONTEIRO, R. Feminismo. In: SANTOS, Boaventura (Org.). **Dicionário das crises e das alternativas**. Coimbra: Almedina, 2012. p. 101-102.

MONTEIRO, R., AGOSTINHO, L., DANIEL, F. **Um diagnóstico da desigualdade de gênero num município em Portugal: estruturas e representações**. Rev. Adm. Pública. Rio de Janeiro, 49(2):423-446, mar./abr. 2015.

PALLANT, J. Spss survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS. **Survival**. Austrália: Unwin & Allen. 2005, 123p.

PARO, B. **A escala Likert – Coisas que todo pesquisador deveria saber**. Disponível em: <http://www.netquest.com/br/blog/a-escala-likert-coisas-que-todo-pesquisador-deveria-saber/>. Acesso em: 04 out. 2018.

PONTES, E. (2013). A Estreita Relação entre Mulher e Água no Semiárido: o Caso do Programa um Milhão de Cisternas Rurais. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, 4(1), 14-21.

REDDY, B.; SNEHALATHA, M. Sanitation and Personal Hygiene: What Does It Mean to Poor and Vulnerable Women? **Indian Journal of Gender Studies**. Vol. 18, Nº3, p. 381-404. 2011.

SANTOS, A.T. (s.d.). **A construção do papel social da mulher na Primeira República**. Disponível em: <<https://www.maxwell.vrac.puc-rio.br/14404/14404.PDF>> Acesso em: 16 Jan. 2019.

SARACENO, C. **A dependência construída e a interdependência negada. Estruturas de gênero e cidadania**. In: BONACCHI, G.; GROPPI, A. (Orgs.). O dilema da cidadania – direitos e deveres das mulheres. São Paulo: UNESP, 1995, 80p.

SHONSEY, C., GIERKE, J., Quantifying available water supply in rural Mali based on data collected by and from women, **Journal of Cleaner Production**. 2012, 69p.

SILVA, B. B. **As relações de gênero e o saneamento: Um estudo de caso envolvendo três comunidades rurais brasileiras**. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais. Belo Horizonte. 2017, 223p.

SOARES, D. N. **Gênero e água — desenhos do norte, alternativas do sul: análise da experiência do semiárido brasileiro na construção do desenvolvimento democrático**. (Tese de doutorado) Instituto de Ciências Sociais. Universidade de Brasília. 2009. Disponível em: <http://www.repositorio.unb.br/bitstream/10482/8055/3/2009_DanielaNogueiraSoares.pdf> Acesso em 28 de março de 2019.

STIEGLER, B. **Género, poder y política**. Bonn: División de Cooperación Internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung. América Latina y Caribe, 2003, 96p.

UPADHYAY, B. Gender roles and multiple uses of water in North Gujarat. **Working Paper 70**. Colombo, Sri Lanka: International Water Management Institute (IWMI), 2004, 210p.

WALBY, S. **Gender Mainstreaming. Productive Tensions in Theory and Practice**. Contribution to ESCR Gender Mainstreaming Seminars. 2003. Disponível em: <http://www.leeds.ac.uk/sociology/people/swdocs/Gender%20Mainstreaming%20Overview.pdf> Acesso em 28 de março de 2019.

YAGHSISIAN, A. M.; FREITAS, G. P. A mediação transformativa como instrumento de empoderamento das mulheres na agenda ambiental de desenvolvimento sustentável: ensaio sobre a pacificação de conflitos intergeracionais. **Conpedi Law Review**, v. 1, n. 15, p. 62-85, 2016