

A PARTICIPAÇÃO DAS MULHERES EM POLÍTICAS HÍDRICAS NO MUNICÍPIO DE OURO PRETO/MG

THE PARTICIPATION OF WOMEN IN WATER POLICIES IN THE CITY OF OURO PRETO, MG

<i>Recebido em:</i>	25/11/2022
<i>Aprovado em:</i>	30/01/2023

Alexsandra Matilde Resende Rosa¹

Vera Lúcia de Miranda Guarda²

Kerley dos Santos Alves³

RESUMO

Embora haja um expressivo número de normas jurídicas com o objetivo de combater a desigualdade em razão de gênero em todos os setores, as desigualdades persistem, o que ocorre também na gestão da água. Para preencher essa lacuna, a participação das mulheres nos conselhos e nas tomadas de decisões em relação aos recursos hídricos é uma das principais formas de garantia de acesso à água de forma mais igualitária. A participação delas possibilita também o empoderamento, proporcionando-lhes maior possibilidade de exercer poder e cidadania no espaço público, bem como

¹ 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. Endereço eletrônico: alexsandrarozaadv@gmail.com

² Doutor em Ciências Farmacêuticas - Universidade de Grenoble I (Scientifique Et Medicale - Joseph Fourier). Mestre em Ciências Farmacêuticas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora voluntária do Programa de Mestrado Profissional em Sustentabilidade Ambiental e Socioeconômica Editor da Revista ALEMUR. Fixou-se em novembro de 2018, como professora titular da Universidade Federal de Ouro Preto. Endereço eletrônico: veraguarda@gmail.com

³ 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 e estágio Sandwich pela Universitat Autònoma de Barcelona. Endereço eletrônico: kerleysantos@yahoo.com.br

uma maior legitimidade das normas jurídicas e maior eficácia das políticas públicas. Nesse trabalho foi realizado uma pesquisa de campo com conselheiros/as e trabalhadores/as que atuam na gestão da água em Ouro Preto/MG. Os dados foram coletados por meio de entrevistas e analisados. As análises dos dados apontaram a necessidade do aumento da participação das mulheres nas organizações e conselhos, tanto em número, quanto também, na ocupação de postos responsáveis pelas tomadas de decisões. A luta pela superação das diferenças, não se trata de uma luta exclusiva das mulheres, mas também dos homens, coautores e construtores das transformações sociais.

Palavras chaves: gênero, igualdade, gestão da água, Ouro Preto/MG.

ABSTRACT

Although there is an expressive number of legal norms in order to combat gender inequality in all sectors, inequalities persist, which also occurs in water management. To fill this gap, the participation of women in councils and decision-making in relation to water resources is one of the main ways of guaranteeing access to water in a more equal way. Their participation also enables empowerment, providing them with greater possibility of exercising power and citizenship in the public space, as well as greater legitimacy of legal rules and greater effectiveness of public policies. In this work, a case study was carried out with counselors and workers working in water management in Ouro Preto/MG. Data were collected through interviews and analyzed. Data analysis pointed to the need to increase the participation of women in organizations and councils, both in number and also in the occupation of positions responsible for decision-making. The struggle to overcome differences is not an exclusive struggle for women, but also for men, co-authors and builders of social transformations.

Key words: gender, equality, water management, Ouro Preto / MG.

1 Introdução

As representações dos papéis de homens e mulheres estão relacionadas aos modelos de práticas, ideais e culturais que a pessoa tem acesso. Esses modelos formam a ideologia de gênero

que é interiorizada por cada indivíduo e corresponde as suas expectativas para cada sexo. Essa ideologia tem remetido tradicionalmente o papel dos homens para atividades relacionadas à vida pública e o das mulheres às atividades referentes à vida privada.

A escala local facilita mudanças na construção da identidade gênero. As decisões públicas devem levar em consideração as prioridades de ambos os sexos, englobando debates sociais e permitindo a participação das mulheres. A divisão de papéis deve ser questionada, e devem ser valorizadas experiências e saberes de ambos os sexos nas tomadas de decisões.

Ao observar que as organizações vêm adquirindo um perfil diferenciado, no decorrer do tempo, notou-se que grande parte dessa transformação poderia ser analisada sob a perspectiva de gênero, a partir do momento que se viu uma maior participação feminina em diferentes espaços do mercado competitivo, que antes eram essencialmente redutos reservados aos homens. (TEIXEIRA, 2012). Somada a globalização e as questões de gênero, a competitividade ficou mais acirrada e as discriminações contra as mulheres se mostraram mais evidentes.

Em 1977, Steil já comentava sobre a dificuldade das mulheres em assumir postos mais altos nas organizações. No final dos anos 1980, surgiu a expressão “teto de vidro” que é definido como uma “barreira sutil” que impede as mulheres de alcançar posições de poder. E Teixeira, 2012, o considera como um modelo de discriminação contra as mulheres:

O fenômeno teto de vidro propõe um modelo de discriminação, que supõe que a produtividade feminina é menor que a capacidade dos homens, uma vez que, estes estão em plena e pronta capacidade de criação e inovação das tarefas exigidas pelo mercado. Dessa forma, as mulheres são subestimadas no cenário organizacional e passam a travar uma batalha para a sua inclusão e permanência no mercado de trabalho. (TEIXEIRA, 2012, p.1).

Ao longo dos anos, a literatura mostra essa análise sob a perspectiva de gênero: As divisões entre os sexos se reproduzem, e vão se acentuando, no mundo do trabalho, tanto ao nível dos símbolos culturais, quanto ao nível das identidades pessoais. Assim, através do processo de construção social, são definidos os papéis de cada sexo, gerando conceitos normativos, estruturas institucionais que os articulam numa teia de relações de poder. (ACKER, 1989).

As mulheres que conseguem se destacar e alcançar postos altos nas organizações, em geral, sacrificam o lado pessoal em detrimento do profissional, não se casando ou não tendo filhos,



(CAPPELLE et. al 2003). A influência das relações sociais produzidas pelas interações entre os sexos pode favorecer a dominação e a submissão. A visão da mulher como um ser emocional e do homem como ser racional pode gerar alianças ou exclusões que dão legitimidade a hierarquia nas organizações. (MONTEIRO, 2005).

Quanto mais altas as esferas de poder, prestígio e remuneração, menor a presença feminina, (MARRY, 2008) e buscando entender a razão disso, Lombardi (2008) alega que esse fato é devido a maior responsabilidade feminina pelo cuidado com a família e os filhos, e, também aos modelos masculinos que fundamentam os cargos mais altos, que são incompatíveis com horários de trabalhos mais flexíveis, por exemplo.

Lopes e Ferreira, 2009, relataram que as relações de gênero possuem símbolos e representações que explicam as divisões de gênero nas organizações. Santos (2010) já apresenta várias classes de abordagens relativas a desigualdades: as que são centradas em razões individuais, as centradas nas situações e as centradas na "sexualização". A primeira pressupõe que homens e mulheres são diferentes, tendo em vista que passam por um processo de socialização distinto. Dessa forma, as mulheres teriam sido socializadas para a feminilidade, assim, possuem traços de personalidade e comportamentos que as impedem de progredir na carreira. A segunda abordagem destaca as características das situações, estas se relacionam com as dificuldades das mulheres em ter acesso às redes informais que permitem a progressão. Assim, o autor afirma que as diferenças nas posições de poder não estão relacionadas à variável sexo/gênero, mas sim a falta de acesso às essas redes. A última abordagem questiona a neutralidade de gênero nas estruturas organizacionais, e ressalta a importância de estudos diagnósticos para identificar os fatores que impedem que as mulheres alcancem os cargos gerenciais ou decisórios.

Contextos socioculturais regionais, assim como suas relações e papéis de gênero devem ser considerados na implementação de políticas e nas decisões locais para que questões de gênero sejam levadas em consideração na gestão de recursos hídricos (Mandara, Niehof e Horst, 2017). Nesse sentido, o objetivo deste estudo é analisar a percepção dos gestores da água no município de Ouro Preto/ MG quanto a participação da mulher na gestão, observando também o nível de representação que as mulheres têm assumido nos órgãos e conselhos estudados.

2 Revisão de literatura

2.1 A conquista de direitos pelas mulheres

Os direitos humanos, consagrados por tratados internacionais, devem ser considerados para todas as pessoas, pois, têm como fundamento o princípio da dignidade humana e são indivisíveis, universais e interdependentes. Por muito tempo, as próprias leis reforçaram as desigualdades entre os sexos, tendo em vista que davam um estatuto jurídico aos homens, superior ao das mulheres. A hierarquia nas relações sociais decorria da lei, visto que esta estabelecia direitos e deveres desiguais para ambos os sexos. As normas justificaram a discriminação legal contra as mulheres, fazendo com que as pessoas viam certas discriminações como ‘natural’ e por isso insusceptível de mudança (CITE, 2003).

De acordo com Gomáriz (1992), o feminismo teve origem com o pensamento iluminista dos séculos XVIII e XIX e surgiu com a formulação das noções de Direitos Universais, através de preceitos advindos no seio da Revolução Francesa e da Revolução Americana. Por muito tempo, os ideais de “liberdade, igualdade, fraternidade”, não se estendiam a todos os cidadãos, visto que excluía as mulheres. Apenas os homens eram considerados iguais entre si e poderiam exercer a cidadania, as mulheres eram consideradas um ser inferior pela sua natureza.

As teorias que surgiram no século XIX, como as teorias evolucionistas de Darwin e o positivismo de Comte não contribuíram para uma melhora da situação feminina, tendo em vista que com base no contexto naturalista, foram desenvolvidas argumentações quanto as diferenças sexuais, que enfatizavam a inferioridade feminina, argumento que até hoje justifica desigualdades (PORTELLA e GOUVEIA, 1992). O feminismo teve origem quando as mulheres começaram a lutar por igualdade.

Na década de 1960, houve lutas radicais, com Friedman, nos Estados Unidos, realizando a queima de sutiãs em praça pública. Essas lutas abriram caminho para outros movimentos na década de 1980. No século XX, Beauvoir criou o feminismo existencialista que afirma que “o patriarcado é a constante universal em todos os sistemas políticos e econômicos” (BEAUVOIR, 1980, p. 123). Beauvoir também contestou os argumentos naturalistas afirmando que “Ninguém nasce mulher:



torna-se mulher” (1967, p. 9). Assim, buscou explicar que o comportamento feminino, era construído socialmente e reforçado pela cultura.

As primeiras lutas das mulheres entre os séculos XIX e XX foram pelo direito ao voto, incentivadas pelo liberalismo democrático que pregava o direito à liberdade e a igualdade. Nas décadas de 1980 e 1990, era defendida à rejeição das justificativas biológicas e da naturalização das desigualdades, e havia uma ênfase nas causas culturais da subordinação feminina. Lutava-se pelo reconhecimento do processo de opressão e discriminação sofrido pela mulher, tanto no espaço público quanto no privado.

O conceito de gênero passou a se diferenciar do conceito de sexo, com base no entendimento que os comportamentos, gestos e atitudes são aprendidos socialmente e o agir feminino e masculino não são determinados por características anatômicas. De acordo com Carvalho (2004, p. 1):

Portanto, o conceito de gênero ratifica que biologia não é destino, ninguém é naturalmente homem ou mulher, masculino ou feminina, pois estes significados são socialmente construídos através do processo educacional que molda as identidades de sexo e gênero. Conseqüentemente, a construção e as expressões da masculinidade e da feminilidade são variáveis e plurais no espaço (conforme a classe social, religião, etnia, região) e no tempo (conforme a época histórica e a fase da vida individual) (CARVALHO, 2004, p. 01).

Conforme Araújo e Ferreira (2000), a modernidade exige que as mulheres participem da vida social, mas, ao mesmo tempo, as rejeitam e exclui. De acordo com Fischer (2017), com o auxílio da luta feminista as mulheres estão cada vez mais presentes no espaço público, e vêm alcançando importantes conquistas quanto a direitos civis, políticos e sociais. Atualmente, estão presentes em vários setores da sociedade, inclusive daqueles que exigem decisões deliberativas, como gestão da política de recursos hídricos.

Diversas práticas sociais mudaram e não é tido mais como ‘natural’ que as mulheres vivam em função da família e dos homens. No entanto, apesar dos progressos, nossos indicadores e o nosso cotidiano ainda demonstram a existência de papéis e expectativas sociais em função da divisão sexual. Nesse sentido, muito se manteve também inalterado. As mulheres participam cada vez mais no mercado de trabalho e dividem com os homens os encargos econômicos com a família, entretanto, continuam a assumir a maior parte da responsabilidade nas tarefas domésticas e dos cuidados das

crianças.

2.2 Relações de Gênero, Cultura e Organizações

De acordo com Silva (1987), partindo do pressuposto que a cultura é aprendida, é possível afirmar que a subordinação das mulheres é reproduzida pelo processo educativo. De acordo com Francisco Cabral e Margarita Diaz (1998, p.142):

As relações de gênero são produto de um processo pedagógico que se inicia no nascimento e continua ao longo de toda a vida, reforçando a desigualdade existente entre homens e mulheres, principalmente em torno a quatro eixos: a sexualidade, a reprodução, a divisão sexual do trabalho e o âmbito público/cidadania.

A identidade humana, não nasce com o indivíduo, ela é construída e reconstruída durante sua vida. Pelo seu caráter mutável, a identidade reconfigura-se através dos processos de socialização (DUBAR, 1997). Esse conceito de identidade é reforçado por Ciampa (2001) ao afirmar que a mesma é uma metamorfose, que engloba uma articulação de vários personagens, constituindo e constituída por uma história pessoal.

Toledo e Bulgacov (2004), também consideram que a construção da identidade é influenciada pelo processo de socialização, pois é um processo de transmissão de valores e crenças. Explicam que nas organizações os indivíduos reproduzem aquilo que foi interiorizado nas esferas de sua vida particular. Assim, a identidade da organização influencia a identidade do indivíduo, e vice-versa.

Para Silva e Vergara (2002), a construção das identidades é influenciada por diferentes contextos e espaços, nos quais os indivíduos interagem e que envolvem estruturas sociais, a cultura e o histórico das relações dos indivíduos. As relações de dominação entre as classes sociais são regidas pela ideologia dominante e se reproduzem via instituições e organizações. Em 1982, Bruschini e Rosemberg, já argumentavam que a ideologia, no que se refere à questão de gênero, transformou, por exemplo, a divisão sexual do trabalho em uma divisão natural, relacionada à biologia de cada sexo, e contribui para justificar que a mulher receba menos do que o homem, mesmo quando realiza tarefas semelhantes.

Bruschini e Puppini (2004) afirmaram que mudanças nas variáveis demográficas (como maior expectativa de vida, queda da taxa de fecundidade, redução no tamanho das famílias), aliadas às mudanças nos padrões culturais e nos valores referente ao papel social da mulher, alteram a identidade feminina que está cada vez mais voltada para o trabalho produtivo. Porém, a ideologia dominante ainda reforça e reproduz a inferioridade feminina e se apoia nela para justificar as estruturas hierárquicas, patriarcais e conservadoras. No discurso produzido são veladas as relações de poder e dominação, existentes entre homens e mulheres. Essa ideia repassada entre gerações cria para as mulheres uma situação de inferioridade.

Nas organizações de trabalho, a cultura criada, mantida e praticada pelos seus membros é denominada cultura organizacional, que é definida por Fleury e Fleury (1995) como um conjunto de valores, presentes em elementos simbólicos e em práticas organizacionais, que tem a capacidade de atribuir significações e construir a identidade organizacional. Esses valores servem tanto para a comunicação e o consenso, como expressam e instrumentalizam relações de dominação.

Aboim (2010), afirma que se deve levar em consideração a individualização de cada um, e o que as pessoas entendem sobre qual o comportamento “adequado” de um homem ou mulher em uma organização, que levam a escolha do trabalho, vestuário, linguagem conformea categoria sexual que a pessoa se identifica. Assim, pode prevalecer na cognição de algumas pessoas que a mulher tem maior capacidade para a resolução de conflitos enquanto o homem se sairia melhor em passar instruções. Dessa forma, as representações de gênero na concepção dos trabalhadores podem ser determinadas por processos de socialização estereotipada que estabelece papéis e funções diferentes para homens e mulheres.

Campos e Fracalanza (2010) discorreram que nos órgãos gerenciadores da água há posições e papéis desiguais entre mulheres e homens, que preservam a posição hierárquica ao valorizar de forma diferenciada o trabalho de homens e mulheres. A importância da participação das mulheres está expressa no princípio três da Declaração de Dublin sobre Água e Desenvolvimento Sustentável, ocorrido em Dublin, em 1992:

Princípio nº 3 — As mulheres formam papel principal na provisão, gerenciamento e proteção da água. Este papel de pivô, que as mulheres desempenham como provedoras e usuárias da água e

guardiãs do ambiente diário, não tem sido refletido na estrutura institucional para o desenvolvimento e gerenciamento dos recursos hídricos. A aceitação e implementação deste princípio exigem políticas positivas para atender às necessidades específicas das mulheres equipando e capacitando-as para participar em todos os níveis dos programas de recursos hídricos, incluindo tomada de decisões e implementação de modo definido por elas próprias.

Muitos autores defendem a necessidade da expansão da participação das mulheres para além da esfera doméstica na gestão da água (REDDY *et al.*, 2011; SHONSEY *et al.*, 2012; SIMIYU *et al.*, 2016). Reddy *et al.*, (2011); Shonsey *et al.*, (2012) afirmaram que as mulheres são consideradas atores-chaves na identificação das necessidades de água e esgotamento sanitário, por isso, devem ser elementos centrais no planejamento de programas

de saneamento. Fisher *et al.*, (2008) também, observaram a importância da inclusão de mulheres na elaboração dos programas de saneamento.

3 Metodologia

A presente pesquisa teve como objetivo descrever a percepção da relação de gênero baseando-se no discurso de homens e mulheres dentro dos órgãos e conselhos gestores da água no município de Ouro Preto/MG, recorrendo, à análise das construções ideológicas e das relações de poder estabelecidas.

A população considerou todos os trabalhadores e conselheiros que atuam na gestão, e a amostra foi aleatória, abrangendo 118 pessoas que se voluntariaram a responder o questionário. Visando uma melhor compreensão das relações de gênero, optou-se por se trabalhar com pessoas de ambos os sexos.

A técnica utilizada para coleta de dados foi a aplicação do questionário, que objetivava analisar questões de gênero no discurso tanto de homens, como de mulheres. O questionário foi aplicado entre novembro de 2018 e agosto de 2019 aos funcionários dos órgãos SEMMA

– PMMOP (Secretaria Municipal de Meio Ambiente de Ouro Preto/MG), e 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, com a seguinte representatividade: 72 homens e 46mulheres.

A participação foi voluntária e foi assegurada a confidencialidade e o anonimato dos dados. Na última fase, os dados foram tabelados e analisados.

4 Resultados e discussões

No que tange aos resultados obtidos, no transcorrer da análise dos dados foi constatado que os órgãos e os conselhos pesquisados são compostos por um maior número de homens: 183 homens e 64 mulheres. As relações de poder são assimétricas, tendo em vista que os cargos gerenciais são ocupados também, em sua maioria por homens.

Em relação à participação nos processos decisórios, as conselheiras apontam que as principais dificuldades para a participação delas estão relacionadas às restrições de informações e a hierarquia, devida a prioridade de participação para aqueles que assumem os

cargos gerenciais. Nos órgãos, a maioria das mulheres cita as ingerências políticas e também argumentam que as reuniões costumam ser apenas entre os gestores.

Os conselheiros do sexo masculino, por sua vez, citam que as dificuldades estão mais relacionadas a questões pessoais como a falta de engajamento, comprometimento, interesse e informação, poucos comentaram sobre a existência de pouco espaço para a participação. Nos órgãos, os homens relatam que as reuniões são mais voltadas à solução de demandas de processos individuais do que ao planejamento estratégico da instituição, mas reconhecem a existência da hierarquia, e a prioridade de participação para aqueles que assumem cargos gerenciais. E também argumentam que o limite no número de representantes é um fator que gera dificuldades para a participação.

Assim, os homens, principalmente, entre os conselheiros, em sua maioria projetam na própria pessoa a responsabilidade por quaisquer diferenciações no trabalho. Essa pode ser uma prática que busca camuflar as diferenças entre gênero.

Nos comitês e conselhos os membros representam entidades/organizações, e são também nomeados. Assim, é atribuído poder a esse membro para tomar decisões em nome de um segmento ou organização. A sua função é representar os interesses de um grupo e ao mesmo tempo pensar no interesse coletivo que no caso em estudo é o uso sustentável da água. Nesse sentido, a participação ativa dos representantes pode potencializar a gestão integrada, sustentável e igualitária. Porém, tem que haver espaço para a participação de ambos os sexos para que a participação seja mais representativa.

Nas instituições estudadas, as pessoas que assumem cargos gerenciais possuem uma prioridade de participação nos processos decisórios. Assim, no presente caso, constata-se que a gestão da água na cidade é comandada pela figura masculina, pois, os homens ocupam a maior quantidade dos cargos de chefia e são eles que são também indicados como conselheiros, principalmente conselheiro titular. E, as mulheres relatam uma dificuldade de participação, por não assumirem os cargos gerenciais.

As mulheres ao serem questionadas sobre quais as principais dificuldades que enfrentam para conseguir assumir cargos gerenciais no local de trabalho, as conselheiras informam a existência de disputa interna, dificuldade em atingir as métricas para alcançar novas posições hierárquicas, indisponibilidade de tempo, falta de ambição, existência de indicações, principalmente política (para cargos de direção). Nos órgãos, elas responderam: a qualificação, que os cargos são ocupados por indicação política que parte da hierarquia, número limitado de mulheres; cultura machista no serviço público; e discriminação de gênero.

Entre os conselheiros foram citados a falta de critérios claros sobre a competência; a responsabilidade que o cargo necessita e as pessoas não têm e, a necessidade de indicação política. Nos órgãos, os homens informaram falta de oportunidade, equipe enxuta, disputa interna, e também relataram a necessidade de indicação política. Um trabalhador citou: “Como qualquer lugar, os cargos que são por indicação dependem muito fortemente da aproximação ao dirigente máximo da instituição”.

Fortino (2002) relacionou a diferença no desenvolvimento da carreira de homens e mulheres ao processo de cooptação. Segundo a autora, a ascensão masculina tende a ser mais linear, porque é recorrente o processo de cooptação. As mulheres já evoluem de forma não linear e o convite para

atuarem como especialista ou para dirigir empresas por conhecidos é mais raro. Nesse sentido, Lombardi (2008) também argumentou que a ascensão profissional masculina ocorre por meio de convite de pares, algo comum no universo gerencial. Porém, na carreira feminina, a prática do cooptação parece ser um evento único, entendido como uma gentileza (LOMBARDI, 2008).

Assim, o fator mais citado como algo que impede as pessoas a assumirem os cargos gerenciais entre os entrevistados é a necessidade de indicação política ou de pessoas que ocupam um nível hierárquico mais alto, tal fato pode justificar as desigualdades de gênero observadas, tendo em vista a predominância de homens nos mais altos cargos e que é mais comum entre eles a indicação de pares.

Apenas as mulheres citaram a dificuldades relacionadas ao tempo, o que pode estar relacionada à dupla jornada que assumem. Os cargos de alto escalão exigem uma maior disponibilidade de tempo para ambos os sexos, porém, no caso delas, as atividades domésticas e o cuidado com a família e os filhos continuam sendo um obstáculo à ascensão. Pressupõe-se, que para a mulher dedicar mais ao trabalho e a participação em espaços públicos, muitas vezes significa que deve abrir mão da sua realização pessoal, com o casamento e filhos.

A inserção das mulheres no sistema de emprego concretiza-se em condições de desigualdade. Há discriminação, no sentido que o mercado de trabalho se rege ainda por um padrão masculino, que pressupõe uma disponibilidade integral para a vida profissional, o que concorre com a disponibilidade para as tarefas inerentes aos cuidados da família e do espaço doméstico, realizada ainda em maior parte por elas.

Fato é que na atualidade, o homem já não tem naturalmente aquele papel como único provedor, mas continua desempenhando atividades laborais e ainda não partilha de forma significativa as tarefas domésticas e de cuidado com as crianças. A assunção do trabalho

profissional por parte das mulheres é considerada como "natural", mas traduz-se em desequilíbrio de partilha de tarefas e responsabilidades.

A necessidade de qualificação também foi citada apenas por mulheres, tal fato poder ser visto como um diferencial de gênero, visto que a prova constante de capacidade não é exigida dos homens. Ademais foram citadas dificuldades relacionadas aos planos de carreira, onde as promoções devem ocorrer por critérios tidos como iguais. No caso em estudo, o relato dos entrevistados indica

que faltam critérios claros sobre os requisitos para as promoções e que há muita disputa interna.

Supõe-se também que nos órgãos e conselhos estudados a escolaridade ou nível de instrução não é um diferencial que representa melhores oportunidades. Esses resultados reforçam os estudos desenvolvidos por Fonseca (2000) e Bruschini (2000), dentre outros, que afirmam que, apesar das várias conquistas, como, entrada no mercado de trabalho, elevado nível de escolaridade, ainda persistem fatores excludentes das mulheres no mercado do trabalho, quando comparado aos homens.

Outra dificuldade muito citada entre os entrevistados é a existência do assédio moral no local de trabalho, tendo em vista que 42,7% dos entrevistados relataram que sofrem ou já sofreram com esse tipo de assédio. Indagados sobre o que é assédio moral as palavras mais citadas pelas mulheres foram: prolongadas, perseguição, retaliação, humilhação, constrangimento, superior, falta de ética (figura 1). Entre os homens foram: autoridade, exposição, abuso, intimidação, situações, humilhantes, constrangedoras, expor, superior (figura 2). Os tamanhos das letras representam a maior frequência que o tipo de assédio foi considerado.

O assédio moral são atitudes repetidas com frequência que tornam insustentável a permanência da pessoa no emprego. Em um dos órgãos estudados, o relato de uma mulher que ocupa um cargo gerencial foi muito expressivo, ela contou que sofria constantemente brincadeiras e brincadeiras que considerava sem graça, que eram realizadas justamente pela posição assumida por ela. Outras mulheres relataram a existência de uma cultura machista e a discriminação de gênero. Esses fatos se interligados podem também justificar a dificuldade de acesso de mulheres a cargos gerenciais.

Figura 1- Principais formas de assédio moral, na visão das mulheres.



Fonte: Dados da pesquisa, 2019.

Figura 2 - Principais formas de assédio moral, na visão dos homens.



Conselheira).

No discurso feminino percebe-se ainda que na visão das conselheiras e trabalhadoras dos órgãos municipais, que as tomadas de decisões são comandadas pela figura masculina, por estar em maior quantidade nos cargos de chefia e na política, o que acaba conferindo-lhe poder e autonomia para ditar as normas e regras:

“Como a maioria dos cargos decisórios são assumidos pelos homens, a maioria não leva em consideração a opinião feminina” (E⁶⁷, Trabalhadora).

“Os órgãos que controlam as decisões acerca da água têm muito mais homens que mulheres. E a chefia, em geral também é masculina” (E³⁴, Trabalhadora).

Fatores históricos, culturais, socioeconômicos, políticos, também influenciam essa sub-representação. O tempo investido na vida familiar é muito assimétrico e penaliza a participação das mulheres na esfera pública. Essa divisão tradicional de papéis constitui um dos principais obstáculos. Fischer e Silva (2010) já argumentavam: “A divisão sexual do trabalho adotada no processo de decisão da água tem valorizado os homens, pois as funções que estes assumem os colocam em posições de autoridade em detrimento das funções designadas às mulheres” (s.p).

No presente estudo as mulheres relatam ainda preconceitos relacionados ao gênero:

“Existe um preconceito estrutural nos espaços públicos com dominação histórica dos homens”. (E¹¹¹, Trabalhadora).

Nem sempre a discriminação é clara ou direta. Muitas vezes ela é indireta, ou seja, “gerada por normas ou práticas que, sob a aparência de uma neutralidade formal, provocam resultados muito mais gravosos num conjunto de mulheres do que de homens”, (CITE, 2003,

p. 104). Essa percepção é confirmada pelos estudos de Yaghsisian e Freitas (2016) que relatam que há um “status” desigual na sociedade, com diferenças de direitos e oportunidades, falta



de acesso a serviços, além da exclusão das mulheres no processo de tomada de decisões que afetam suas vidas e desenvolvimento.

Ainda, verifica-se que a mulher ao ocupar um cargo de direção, às vezes precisa assumir uma postura masculina, para ser ouvida e respeitada:

“Os homens ocupam os espaços públicos com muito mais "naturalidade", visto que às mulheres cabe o espaço privado dos domicílios. É comum ver mulheres na tomada de decisão que precisam, para serem respeitadas, assumirem posturas masculinas”. (E⁸⁷, Conselheira)

Nesse relato extrai-se a concepção de que o espaço público é masculino, em contraposição ao espaço privado e feminino. Na literatura também se tem relatos da necessidade de mulheres adotarem características masculinas ao exercer cargos gerenciais: Oliveira *et al.* (2000) observaram empresas que ressaltam a necessidade de mulheres interiorizarem aspectos masculinos para obterem ascensão profissional. Belle (2004) comentou que muitas mulheres que assumem cargos de gerência deparam-se com a necessidade de incorporar traços identitários gerenciais, que são influenciados por valores masculinos, pois, tradicionalmente a função gerencial era executada por homens. Gómez *et al.*, (2015) citam que em regiões com população mais humilde, principalmente, em zonas rurais, muitas mulheres deixam de participar de reuniões públicas por não considerarem adequado falar diante dos anciãos do sexo masculino.

De acordo com Belle (2004), o acesso das mulheres às posições mais altas leva a construção de uma nova identidade. A autora cita que é comum o confronto entre os traços femininos e os padrões de comportamentos masculinos, requeridos pelas organizações. Dessas análises pode se infringir que assumir um cargo gerencial pode levar a mudanças positivas na identidade da mulher. De acordo com Fischer (2017, p. 04): “Mesmo em minoria no comitê, durante as entrevistas, muitas representantes apresentam posicionamento forte, postura propositiva e discurso desafiador. A vivência política e o conhecimento técnico sobre a temática da água reforçam suas habilidades para negociar acordos entre seus pares nos comitês”.

O fato de a mulher ter que assumir traços masculinos em cargos gerenciais demonstra uma desigualdade de gênero, pois assim, elas estão se desvalorizando, ao assumir que características

consideradas mais masculinas, seriam as mais adequadas para pessoas que assumem cargos gerenciais. Percebe-se que atualmente é difundido que as mulheres estão vivenciando condições de igualdade. Porém afirmativas como essas levam a supor, que as mulheres que desejam ocupar uma posição hierárquica mais elevada devem abrir mão de sua identidade e até mesmo assumir características masculinas.

Nesse sentido, assumir a identidade gerencial pode representar a negação de traços identitários pessoais e profissionais, a fim de favorecer a construção identitária gerencial. Porém, também é importante que a compreensão dos espaços públicos participativos e do ambiente de trabalho leve em conta que homens e mulheres são diferentes e essas diferenças precisam ser respeitadas para que possa ser potencializada a pluralidade de cada um, sem deixar de lado sua singularidade.

As respostas dos homens foram mais divergentes, quanto à atuação da mulher nas decisões sobre a água. Alguns acreditam que homens participam mais das decisões:

“Nos ambientes de decisão, tanto de políticas públicas, quanto privadas, os espaços, no geral, são controlados por homens. Assim, a participação acaba refletindo a posição de homens”. (E³², Conselheiro).

“Infelizmente temos que boa parte dos cargos e decisão ainda estão com os homens, não havendo uma proporcionalidade justa” (E²¹, Trabalhador) ”

Alguns afirmam que a mulher participa mais no espaço privado das decisões sobre a água e o homem mais no espaço público:

“No âmbito doméstico é a mulher, em nível de bacias hidrográficas é o homem que participa dos momentos de locação e tomada de decisões”. (E², Conselheiro).

“Geralmente os homens assumem decisões relacionadas à implantação de serviços e as mulheres somente ao seu uso no domicílio (E⁹², Trabalhador) ”

Esses relatos também foram identificados na literatura, pois estudiosos já apontaram problemas de os homens participarem mais na elaboração de programas e políticas para implementação de serviços. De acordo Hernandez (2010), muitos projetos que contemplam os



problemas relacionados à água possuem uma visão técnica, visando o aumento de sua cobertura, mas que desconsideram outras necessidades específicas das mulheres.

Alguns entrevistados do sexo masculino defenderam que as mulheres são minoria, mas possuem uma participação efetiva:

“As mulheres não são minoria nos conselhos e na política, mas mesmo assim costumam ter representantes bastante atuantes”. (E¹⁰, Conselheiro).

“A mulher hoje em dia tem peso nas suas decisões”. (E⁵⁶, Trabalhador).

“Talvez haja uma leve predominância no número de homens em secretariase comitês. Mas, no comitê que eu participo as mulheres são muito ativas e determinantes nas decisões” (E⁹, Trabalhador).

Tais relatos estão de acordo com o comentário de Silva e Fischer (2010) apesar da desvantagem numérica, percebe-se, que as mulheres se posicionam quanto ao gerenciamento sustentável dos recursos hídricos. A existência de lideranças femininas no comitê de bacia é uma conquista para as mulheres em termos de sua participação em espaço público de poder masculino. Tal inclusão é uma oportunidade para que as mulheres transitem nessa esfera, e que possibilita o aprendizado de ambas as partes (FISCHER, 2017).

Alguns homens afirmaram ainda acreditar que a participação, nas decisões não depende do gênero, mas de outros fatores:

“O gênero não interfere e sim a competência” (E³², Conselheiro).

“Não há como separar por gênero, a sociedade atual busca por sustentabilidade”. (E⁶⁶, Conselheiro).

“Se as decisões são relacionadas ao poder público considero que são independentes do gênero”. (E¹⁹, Trabalhador).

“Não está relacionado com o gênero. Evidentemente os setores que consomem a maior quantidade de água são politicamente mais fortes, eles decidem mais” (E¹¹⁸, Trabalhador).

“Se for econômico na sua maioria é o homem, talvez qualidade e disponibilização é a mulher” (E⁷⁴, Trabalhador)

Esses relatos podem representar novamente uma prática que busca camuflar as diferenças entre gênero. De acordo com a literatura, a participação assimétrica entre os sexos na gestão e tomada de decisões referente aos recursos hídricos trata-se de um problema socioeconômico, tendo em vista que esta assimetria não decorre devido à ausência de critérios de competências necessária, mas devido à construção social das relações entre os sexos (AHLERS; ZWARTEVEEN, 2009).

O acesso à água é determinado por fatores econômicos, políticos e sociais, entre os quais as diferenças de gêneros (TIBESIGWA *et al.*, 2015). Luchmann (2008) explicou que ao analisar a problemática feminina tem que se levar em consideração não apenas o gênero, mas questões de classes, etnias, religião e outros aspectos que requerem a consideração de sua especificidade.

Wallace e Porter (2010) afirmam que as mulheres devido à situação de maior vulnerabilidade, acabam por ficarem menos capacitadas do ponto de vista econômico, etambém educativo. Nesse contexto, vários autores citam a importância do empoderamento para um maior envolvimento das mulheres nas organizações e instituições responsáveis pelas criações de projetos relacionados aos recursos hídricos (BAGUMA *et al.*, 2013; KEVANY; HUISINGH, 2013).

Há também os que reconhecem o papel do homem na mudança das representações sociais para a diminuição das desigualdades:

“Cada vez mais as mulheres têm participado em decisões sobre a água. Essa preocupação e promoção foram incentivadas a partir de reuniões internacionais desde a década de 1990. Eu concordo com esta perspectiva me informando e indicando colegas mulheres para assumir responsabilidades, inclusive sem mim. Porém, a cada dia eu (e o homem de maneira geral) tenho que refletir sobre o assunto, para que não cometa este tipo de injustiça de gênero” (E³, Conselheiro).

Esse relato é importante, tendo em vista que a luta pela superação das diferenças, não se trata de uma luta exclusiva das mulheres, mas também dos homens, por serem estes coautores e construtores das transformações sociais. Guareschi e Jovchelovitch (1995) apontavam que a

mudança na sociedade é retratada pela mudança nas representações sociais, que ocorre complementar e simultaneamente, no nível individual e no coletivo.

A sensibilização para a igualdade é pessoal, traduz-se na problematização das ‘evidências’ e no questionamento da ‘normalidade’. É necessário tornar visível o que sempre foi ignorado. A organização social precisa se basear em igual valor social dos homens e das mulheres, levando a uma mudança estrutural, só possível com cidadãos e cidadãs conscientes participantes, com novos comportamentos e atitudes (CIDE, 2003).

Mandara, Niehof e Horst (2017) explicam que mudanças ao nível da comunidade podem afetar os papéis de gênero, assim como mudanças nas práticas domésticas podem afetar a representação feminina na comunidade. O ambiente de trabalho e os espaços públicos

de decisão são espaços produtores de representações sociais e, principalmente, constitutivos de significações para ambos os sexos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar a percepção dos gestores da água no município de Ouro Preto/ MG, quanto à participação da mulher na gestão, observou-se que o nível de representação feminina nos órgãos e conselhos estudados é considerado muito baixo. Esse menor número de representantes femininas demonstra desigualdades de gênero, tendo em vista a dificuldade de uma maior atuação das mulheres nesse espaço público. As desigualdades de posições assumidas têm preservado a hierarquia e a marginalização da mulher nos processos decisórios sobre água, o que compromete a sua participação nas decisões que afetam suas vidas.

A relação entre gênero e água deve ser analisada com foco no poder e nas políticas, tendo em vista que as intervenções técnicas não são suficientes para solucionar as relações desiguais de poder, mas sim políticas que englobem as diferenças das relações sociais nos espaços públicos e privados e na interferência destas no acesso a água e na participação feminina na tomada de decisão. Esses fatos demonstram a necessidade de uma política que promova legitimidade democrática e inclusão das mulheres, pois é necessária a participação delas na gestão da água, não apenas com uma maior presença destas, como também, com uma maior capacidade de tomada de decisões dentro dessas organizações, órgãos e conselhos. A participação das mulheres é essencial para que os



aspectos de gênero sejam abordados efetivamente a gestão de recursos hídricos.

REFERÊNCIAS

ABOIM, Sofia. **A vida familiar no masculino: negociando velhas e novas masculinidades**. Lisboa: Cite, 2010.

ACKER, Joan. **Doing comparable worth: gender, class and pay equity**. Philadelphia: Temple University Press, 1989.

AHLERS, R AND ZWARTEVEEN, M. The Water Question in Feminism: Water Control and Gender Inequities in a Neoliberal Era. **Gender, Place and Culture** 16(4): 409–426, 2009.

ARAÚJO, Ângela M. C; FERREIRA, Verônica C. Sindicalismo e Relações de Gênero no Contexto da Reestruturação Produtiva. In: ROCHA, Maria Isabel B. (org.). **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: Ed. 34, 2000.

BAGUMA, D; HASHIM, J. H; ALJUNID, S. M.; LOISKANDL, W. Safe water shortages, gender perspective and related challenges in developing countries: the case of Uganda. *Science of the total environment* 442. p 96-102, 2013.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980

BEAUVOIR, Simone. **O segundo sexo: a experiência vivida**. São Paulo: Difusão Européia do Livro, 1967.

BELLE, F. Executivas: quais as diferenças na diferença. In: CHANLAT, J. F. (Coord.). **O indivíduo nas organizações**. São Paulo: Atlas, 1993.



BRUSCHINI, Cristina. Gênero e Trabalho no Brasil: novas conquistas ou persistências da discriminação. In: ROCHA, M^a Isabel B. **Trabalho e Gênero: mudanças, permanências e desafios**. São Paulo: E. 34, 2000.

BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia. A Mulher e o Trabalho. In: BRUSCHINI, Cristina; ROSEMBERG, Fúlvia (orgs.). **Trabalhadoras do Brasil**. São Paulo: Brasiliense, 1982.

BRUSCHINI, C.; PUPPIN, Andrea Brandão. “Trabalho de mulheres executivas no Brasil no final do século XX”. **Cadernos de Pesquisa da Fundação Carlos Chagas**, v.34, n.121, jan.- abr. 2004, p.105-138.

CABRAL, F.; DÍAZ, M. **Relações de gênero**. In: Secretaria Municipal de Educação de Belo Horizonte; Fundação Odebrecht. **Cadernos afetividade e sexualidade na educação: um novo olhar**. Belo Horizonte: Gráfica e Editora Rona Ltda, 1998. p. 142-150.

CAMPOS, V. N. de O.; FRACALANZA, A. P. Governança das águas no Brasil: conflitos pela apropriação da água e a busca da integração como consenso. **Ambiente & Sociedade**, Campinas, v.13, n. 2, p. 365-382, 2010.

CAPPELLE, M. C. A.; GUIMARÃES, Tatiane Barleto Canizela; DOYLE, Maria Luíza de Fátima Proença; MELO, Marlene Catarina de Oliveira Lopes. A mulher gerente: um estudo de caso numa companhia mineradora em Belo Horizonte/MG. In: **Encontro da Iberoamerican Academy of Management**, 2003, São Paulo. Iberoamerican Academy of Management, 2003.

CARVALHO, M.E.P. Pierre Bourdieu sobre gênero e educação. *Revista Ártemis*, João Pessoa – PB, n.1, vol. 1, dez 2004. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/artemis/article/view/2364>.

Acesso em: 18 out. 2019.

CIAMPA, A. da C. **A estória do Severino e a história da Severina: um ensaio de psicologia social**. São Paulo: Brasiliense, 2001.



CITE (2003), “Manual de Formação de Formadores/as em Igualdade entre Mulheres e Homens”, Lisboa. Disponível em: http://cite.gov.pt/imgs/downlds/Manual_CITE.pdf. Acesso em 18 de janeiro de 2019.

DUBAR, C. **A socialização: construção das identidades sociais e profissionais**. Portugal: Porto Editora, 1997.

FISCHER, I. R. **Gestão de recursos hídricos: facetas da participação e representação das mulheres**. 2017. Disponível em:

<

http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1496180859_ARQUIVO_Eartigofa zen dogenero2017.pdf>. Acessado em: 02 de junho de 2019.

FISHER, J. **Women in water supply, sanitation and hygiene programmes**. Proceedings of the ICE:Municipal Engineer,161 (4), p. 223 -229. 2008.

FLEURY, A; FLEURY, M.T. **Aprendizagem e Inovações Organizacionais: as experiências de Japão, Coréia e Brasil**. São Paulo: Atlas, 1995.

FONSECA, Tânia M.G. **Gênero, Subjetividade e Trabalho**. Porto Alegre/RS: **Tese em Educação apresentada a Universidade Federal do Rio Grande do Sul**. 2000.

FORTINO, Sabine. **La Mixité au travail**. Paris: La Dispute, 2002 (Coll. Le genre du monde).

GOMÁRIZ, Enrique. **Los Estudios de Género y sus Fuentes Epistemológicas: periodización y perspectivas**. Isis Internacional. Santiago – Chile: Ediciones de las mujeres. N.17, 1992.

GÓMEZ, M.; WINKLER, I. **Gender Equality, Water Governance and Food Security with a**

Focuson the Near East and North Africa (NENA). Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights. Julho de 2015. Disponível em:

<<http://globalinitiative-escri.org/wpcontent/uploads/2016/09/150731-FAO-Paper-on-Gender-Equality-Water-Governance-andFood-Security-final-as-sent.docx>> . Acessado em : 19/12/2019.

GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S. Introdução. In: GUARESCHI, P.; JOVCHELOVITCH, S.

(Org.). **Textos em representações sociais**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1995. p. 17-25.

HERNANDEZ, C. O. **Gênero e meio ambiente: a construção do discurso para o desenvolvimento sustentável.** *Ambientey Desarrollo: genero, agroindustria y ecología*, Bogotá, n. 26, p.1-127, jun. 2010. Título Original: Género y medio ambiente: la construcción del discurso para el desarrollo sustentable. Disponível

em:

<<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/ambienteydesarrollo/article/view/1092>> Acesso em: 15 fev. 2019.

KEVANY, K., & HUISINGH, D. A review of progress in empowerment of women in rural water management decision-making processes. **Journal of Cleaner Production**, 60, 53–64, 2013.

LOMBARDI, M. R. Engenheira e gerente: desafios enfrentados por mulheres em posições de comando na área tecnológica. In: COSTA, A. O.; SORJ, B; BRUSCHINI, C; HIRATA, H. **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

LOPES, Mónica; FERREIRA, Virgínia. **Os custos da maternidade e paternidade na perspectiva dos indivíduos, das organizações e do Estado**. Coimbra: CES, 2009.

LÜCHMANN, Lígia Helena Hahn. **Participação e representação nos conselhos gestores e no orçamento participativo**. Cad. CRH v. 21 nº 52, jan/abr Salvador 2008.



MANDARA, CG; NIEHOF, A; HORST, H. “Women and Rural Water Management: Token Representatives or Paving the Way to Power?” **Water Alternatives**, 10(1), 116–133, 2017.

MARRY, C. As carreiras das mulheres no mundo acadêmico. O exemplo da Biologia. In: COSTA, A. O.; SORJ, B; BRUSCHINI, C; HIRATA, H. **Mercado de Trabalho e Gênero: comparações internacionais**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2008.

MONTEIRO, Rosa. **O que dizem as mães: mulheres trabalhadoras e suas experiências**. Coimbra: Quarteto, 2005.

OLIVEIRA, N.; OLIVEIRA, R. de C. M.; DALFIOR, S. D. R. Gênero e novas perspectivas de trabalho: um estudo junto a mulheres gerentes de atendimento no Banco do Brasil. In: **Encontro Nacional de Pós-Graduação em Administração**, 24., 2000, Florianópolis. *Anais*. Florianópolis: ANPAD, 2000.

PORTELLA, Ana Paula; GOUVEIA, Taciana. **Idéias e Dinâmicas para Trabalhar com Gênero**. Recife: Metodologia SOS Corpo. Gênero e Cidadania, 1992.

REDDY, B.; SNEHALATHA, M. Sanitation and Personal Hygiene: What Does It Mean to Poor and Vulnerable Women? **Indian Journal of Gender Studies**. Vol. 18, N°3, p. 381-404. 2011.

SANTOS, Gina. Gestão, trabalho e relações sociais de género. In: FERREIRA, Virgínia (Org.). **A igualdade de mulheres e homens no trabalho e no emprego em Portugal: políticas e circunstâncias**. Lisboa: Cite, 2010. p. 99-138.

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

SILVA da L; FISCHER I. R. **Gênero e Recursos Hídricos: Uma Análise da Participação das Mulheres na Política de Gestão da Água**. 2010. Disponível em



<http://www.sbpcnet.org.br/livro/62ra/resumos/resumos/2635.htm> Acesso em 01 de julho de 2019.

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.

SILVA, J. R. G. da; VERGARA, S. C. Mudança organizacional e as múltiplas relações que afetam a reconstrução das identidades dos indivíduos. In: **Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração**, Anais, 2002.

SILVA, L. M. **Mulher e Cultura**. Cadernos do Núcleo de Estudos e Pesquisas sobre a Mulher. Belo Horizonte/MG: Universidade Federal de Minas Gerais, 1987.

SIMIYU, S. Determinants of usage of communal sanitation facilities in informal settlements of Kisumu, Kenya. **Environment & urbanization**. Vol 28, Nº 1, April 2016.

STEIL, A. V. Organizações, gênero e posição hierárquica: compreendendo o fenômeno do teto de vidro. **Revista de Administração**, São Paulo v.32, n.3, p.62-69, Jul./Set., 1997.

TEIXEIRA, V. **O fenômeno Teto de Vidro e a ocupação da mulher no mercado de trabalho**. Disponível em: <https://administradores.com.br/artigos/o-fenomeno-teto-de-vidro-e-a-ocupacao-da-mulher-no-mercado-de-trabalho>. Acessado em 10 de Fev. de 2020.

TOLEDO, de S. M.; BULGACOV, Y. Cultura Organizacional e identidade: implicações dos ritos de passagem na identidade de jovens executivos trainees em uma organização multinacional. In: Encontro Nacional de Pós-graduação em Administração, **Anais**, 2004.

TIBESIGWA, B; VISSER, M; HUNTER, L; COLLINSON, M & TWINE, W. **Gender Differences in**



Climate Change Risk, Food Security and Adaptation: A Study of Rural Households' Reliance on Agriculture and Natural Resources to Sustain Livelihoods. *Economic Research Southern Africa* 545. 31p, 2015.

WALLACE, TINA; FENELLA PORTER. "Introduction Gender and Development." **Gender & Development** 18(1): 1–10, 2010. 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.