



REFLEXÕES SOBRE GÊNERO NO ÂMBITO DA GESTÃO DE RECURSOS HÍDRICOS NO ESTADO DO CEARÁ

Reflections on gender in the context of water resources management in the state of Ceará

Reflexiones sobre género en el ámbito de la gestión de recursos hídricos en el estado de Ceará

 <https://doi.org/10.35701/rcgs.v26.1015>

Patrícia Vasconcelos Frota¹

Mayara Carantino Costa²

Antônia Gleicikele Alves³

Letícia Lacerda Freire⁴

Histórico do Artigo:

Recebido em 25 de abril de 2024

Aceito em 22 de agosto de 2024

Publicado em 21 de novembro de 2024

RESUMO

A compreensão dos desafios da igualdade de gênero na gestão dos recursos hídricos tem sido alvo de estudos que consideram levantamentos quantitativos acerca da representação feminina em diferentes colegiados deliberativos. Nesse contexto, o objetivo dessa pesquisa foi avaliar a representatividade feminina no Conselho Estadual de Recursos Hídricos (CONERH) e nos Comitês de Bacia Hidrográfica (CBH) do estado do Ceará, além de produzir uma síntese reflexiva acerca de documentos orientadores e de planejamento relativos à gestão hídrica. Foi observado que em todos há predominância da representatividade masculina tanto no CONERH como nos CBH, onde a média feminina, considerando todas as bacias hidrográficas, não ultrapassa os 30%. Quanto aos planos e documentos norteadores avaliados, dez, dos doze CBH, não apresentaram planejamentos específicos para a discussão e realização de

¹ Professora do Curso de Graduação em Geografia da Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

E-mail: patricia_frota@uvanet.br

 <https://orcid.org/0000-0002-0237-2540>

² Professora do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) - *campus* Sobral.

E-mail: mcarantino@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-1448-9292>

³ Pós-Graduanda em Gestão Ambiental pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (IFCE) - *campus* Sobral. E-mail: agkelealves@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-6568-9780>

⁴ Doutoranda em Engenharia Civil (Recursos Hídricos) pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Servidora Pública no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do (IFCE) - *campus* Sobral. E-mail: leticia.l.arquivos@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0002-1555-4722>

atividades para a promoção da equidade das relações de água e gênero em processos de decisão. O presente trabalho contribuiu para um levantamento qualitativo e quantitativo, que pode subsidiar o planejamento de tais ações para a equiparação da participação feminina na gestão dos recursos hídricos.

Palavras-chave: mulheres; participação; representatividade; sustentabilidade.

ABSTRACT

Understanding the challenges of gender equality in the management of water resources has been the target of studies that consider quantitative surveys about female representation in different deliberative entities. In this context, the objective of this research was to evaluate female representation in the State Water Resources Council (CONERH) and in the Watersheds Committees (CBH) of the State of Ceará, in addition to producing a reflective synthesis about guiding and planning documents related to water management. It was observed that there is a predominance of male representation in both CONERH and CBH, where the female average, considering all watersheds, does not exceed 30%. Regarding the plans and guiding documents evaluated, ten of the twelve CBH did not present specific plans for discussing and carrying out activities to promote equity in water and gender relations in decision-making processes. The present work contributed to a qualitative and quantitative survey that can support the planning of such actions to equalize female participation in the management of water resources.

Key-words: womens; participation; representativity; sustainability.

RESUMEN

La comprensión de los desafíos de la igualdad de género en la gestión de los recursos hídricos ha sido objetivo de estudios que consideran levantamientos cuantitativos sobre la representación femenina en diferentes órganos deliberantes. En este contexto, el objetivo de esta investigación fue evaluar la representación femenina en el Consejo Estatal de Recursos Hídricos (CONERH) y en los Comités de Cuencas Hidrográficas (CBH) en el estado de Ceará, además de producir una síntesis reflexiva sobre los documentos de orientación y de planificación relacionados con la gestión del agua. Se observó que existe un predominio de representación masculina tanto en el CONERH como en el CBH, donde el promedio femenino, considerando todas las cuencas hidrográficas, no supera el 30%. En cuanto a los planes y documentos guía evaluados, diez de las doce CBH no presentaron planes específicos para discutir y realizar actividades para promover la equidad en las relaciones del agua y género en los procesos de toma de decisiones. El presente trabajo contribuyó a un levantamiento cualitativo y cuantitativo, que puede apoyar la planificación de este tipo de acciones para igualar la participación femenina en la gestión de los recursos hídricos.

Palabras clave: mujeres; participación; representatividad; sostenibilidad.

INTRODUÇÃO

Durante a Conferência das Nações Unidas sobre Água, em Mar Del Plata, em 1977, na Argentina, a água foi reconhecida como direito fundamental para a humanidade (Neves-Silva; Heller, 2016).

A Declaração de Dublin sobre água e desenvolvimento sustentável, em 1992, da qual o Brasil é signatário, assume, em seu terceiro princípio, que as mulheres possuem papel central no fornecimento, gestão e proteção da água. No entanto, ressalta-se que embora as tarefas estabelecidas pela sociedade deleguem muitas responsabilidades da gestão e uso da água às mulheres, as relações de poder e de direito associadas às tomadas de decisão, ainda estão centralizadas em uma maioria masculina (Bennett; Rico; Pobleto, 2008).

Entre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que são uma agenda mundial, composta por 17 objetivos e 169 metas, a serem alcançados até 2030, destaca-se o ODS 5 – igualdade de gênero, que considera, entre outros aspectos, a garantia da participação nas tomadas de decisão, considerando a igualdade de oportunidades para a liderança (ONU, 2015).

Considerando as mulheres como protagonistas na identificação das necessidades de água, essas precisam participar dos processos de decisão. Portanto, incorporar gênero na gestão da água vem da perspectiva de que há historicamente uma dominação masculina, construída socialmente, que limita as decisões tomadas nesse âmbito (Fisher, 2008; Reddy; Snehath, 2011; Shonsey; Gierke, 2013).

No Brasil, a igualdade de gênero, perante a Lei, foi assegurada pela Constituição Federal de 1988, como um dos direitos e garantias fundamentais (Brasil, 1988). Nesse sentido, faz-se necessário considerar a equidade de gênero como a garantia dos mesmos direitos, deveres e oportunidades para homens e mulheres, e não apenas afirmar que homens e mulheres são iguais.

Ressalta-se a importância de um arcabouço legal, que pontue de forma clara e objetiva a necessidade da participação da mulher na gestão da água, e que favoreça ou viabilize a instrumentalização do Estado a realizar esforços com esse objetivo. O gênero afeta a distribuição de recursos e de responsabilidades, e se configura em uma categoria de desigualdade social, em que pesem as variações locais e culturais. Não há para cada tipo de gênero, necessariamente, o mesmo acesso ou controle sobre recursos e trabalho, o que acarreta diferentes benefícios ou impactos para homens e mulheres (Matos; Carrieri, 2022).

A gestão participativa é um dos fundamentos da Lei nº 9.433/1997, que institui a Política Nacional de Recursos Hídricos, compreendendo a atuação do Poder Público, dos usuários e da sociedade civil. Integram o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos o Conselho Nacional de Recursos Hídricos, os Conselhos Estaduais de Recursos Hídricos e os Comitês de Bacia Hidrográfica (CBH).

No Estado do Ceará, a lei nº 14.844/2010 dispõe sobre a Política Estadual de Recursos Hídricos e institui o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Hídricos - SIGERH, com os objetivos de planejar, regular e controlar o uso, a preservação e a recuperação dos recursos hídricos. Em sua composição, estão o Conselho de Recursos Hídricos do Ceará (CONERH) e os doze CBH formados. Essas duas instâncias são órgãos colegiados, com presença de representantes de usuários, sociedade civil e poder público. Desta forma os CBH são definidos como órgãos colegiados, efetivamente públicos, paritários e representativos, no que diz respeito

ao seu formato e aos seus resultados, que debatem as questões regionais referentes à gestão das águas (Kemerich; Ritter; Dulac, 2014).

Nesse contexto, o objetivo deste trabalho foi avaliar a representatividade feminina no Conselho Estadual e nos Comitês de Bacia Hidrográfica do Estado do Ceará, além de produzir uma síntese reflexiva acerca de documentos orientadores e de planejamento relativos à gestão de água no estado.

A RELAÇÃO ENTRE GÊNERO E RECURSOS HÍDRICOS FRENTE À DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

O gênero, como categoria analítica, tem sido considerado uma forma primária de dar significado às relações de poder. Os conceitos de gênero estruturam a percepção e a organização concreta e simbólica da vida social. As mulheres continuam sub-representadas na gestão das águas, sendo importante atentar para os principais obstáculos que incluem os aspectos institucionais (Matos; Carrieri, 2022). Por meio da categoria gênero, a categoria trabalho ganha uma outra faceta, que contempla em sua análise as atividades desenvolvidas por mulheres, anteriormente não contempladas, como o trabalho doméstico, a gestão da casa, o trabalho invisível e não remunerado dos cuidados sociais (Alvarenga; Vianna, 2012).

Bennett, Rico e Poblete (2008) afirmam que a mulher, ao se encarregar dos afazeres domésticos e cuidados com os filhos, facilita ao homem participar das atividades econômicas e exercer a representatividade social. Assim, esse seria um fato que explica a maior participação masculina, uma vez que, em geral, os homens dispõem de mais tempo para realizar essas atividades, possibilitando, também, que tenham mais poder econômico e social. Um trabalho feito por Costa (2018) alerta, inclusive, que isso tem diversos efeitos negativos, como a sobrecarga física e psíquica das mulheres. Cordeiro *et al.* (2012) apontam a sobrecarga das mulheres como um fator que diminui a participação delas nos processos decisórios. Segundo os autores, a divisão sexual do trabalho é desfavorável às mulheres.

Foi por meio da sustentação ideológica do patriarcado, que se estabeleceu que o trabalho doméstico deve ser exercido por mulheres e que não deve ser remunerado, sequer reconhecido como trabalho. Temos um sistema estrutural que mantém essa hierarquia da sociedade o que promove a estruturação nas instituições sociais e nos espaços de tomadas de decisão como se as mulheres fossem uma minoria.

A ideologia de gênero, de acordo com Saffioti (2015), está ligada ao patriarcado, tornando nítidas as relações de hierarquias patriarcais de dominação em todas as estruturas da

sociedade, perpassando não apenas a sociedade civil, mas impregnando também o Estado. Desta forma, ao construir uma imagem do homem e da mulher, constrói-se a divisão sexual do trabalho, obedecendo ao critério de sexo.

A imposição da divisão sexual do trabalho diferenciou não apenas as tarefas que as mulheres e os homens deveriam realizar, mas também a sua relação com o capital. A saída dos homens para o trabalho assalariado prova o poder que eles mantêm em relação ao capital, estabelecendo uma relação de dependência financeira em uma escala de opressão, desvalorização e disciplina cada vez maior sobre as mulheres.

Assim, o desafio não consiste apenas em aplicar a igualdade material nas relações, mas, sobretudo, o agir com equidade, na medida em que equaliza as diferenças, tratando os desiguais na medida de sua desigualdade e garantindo a participação de todos e todas em espaços de decisão. No âmbito da gestão das águas, ao serem enfatizados discursos naturalizados, como a alocação da mulher às questões educacionais, assistencialistas e ao homem a alocação ao político e a valorização da linguagem técnico-científica, pode-se comprometer o equilíbrio no processo participativo de tomada de decisões e nas negociações sociais.

De uma forma geral, a participação permite que as mulheres possam defender as bandeiras da igualdade de gênero e a conquista de mais espaços de poder e decisão. Lisboa e Manfrini (2005) afirmam que o empoderamento é o passo inicial para incentivar as mulheres a participarem dos processos decisórios. Vários autores concordam e defendem essa necessidade para que elas possam expandir a sua participação, garantindo decisões mais equânimes (Reddy; Snehalatha, 2011; Fischer, 2013; Kevany; Huisinghb, 2013).

Torres e Machado (2021) alertam que dialogar sobre a participação das mulheres nos sistemas de gestão das águas é um caminho que está sendo desenhado no Brasil, e que pensar nestas diferenças de representatividade de gênero implica na reflexão sobre os mecanismos sociais de construção e manutenção das relações de opressão de gênero.

Jacobi e Barbi (2007) concluem que a participação de atores qualificados e representativos assume um papel cada vez mais relevante na percepção das contradições entre os interesses privados e os interesses públicos na construção de políticas de recursos hídricos, que favoreçam melhorias, tanto na qualidade como no acesso à água, que promovam valores de sustentabilidade. Dessa forma, permite o fortalecimento de espaços e canais para ampliar o compromisso com os problemas ambientais, envolvendo-se em ações efetivas de uma população

organizada e informada para, de fato, conhecer, compreender e reclamar seus direitos, bem como exercer sua responsabilidade.

Portanto, para considerar que a gestão de recursos hídricos é efetivamente participativa, torna-se importante a análise da representatividade nos espaços de tomada de decisão. Ademais, pontua-se que criar oportunidades para as mulheres passa por ações governamentais que fomentem a participação, visando a atuação das mulheres em todos os níveis e fases de decisão envolvidas na gestão hídrica. Nesse sentido, a criação de agendas propositivas pode viabilizar programas estatais efetivos nessa área, evitando investimentos mal planejados, onerosos aos cofres públicos.

METODOLOGIA

No Ceará, o CONERH é o órgão de coordenação, deliberação coletiva e de caráter normativo do SIGERH, sendo vinculado à Secretaria dos Recursos Hídricos (SRH). Os CBH são vinculados ao CONERH, cuja formação e funcionamento dependem da sua área de atuação e competências estabelecidas em regimento próprio, em concordância com as diretrizes legais das instâncias superiores.

Considerando a relevância desses colegiados enquanto espaço que se concretiza a gestão participativa das águas no Estado do Ceará, torna-se condição básica a análise de sua composição, tempo e forma de funcionamento, e documentos-base de planejamento para analisar a relação de gênero nesses espaços.

Sendo assim, no presente estudo, foram realizados levantamentos e análise do número de membros do CONERH e dos 12 CBH: Acaraú, Alto Jaguaribe, Coreaú, Curu, Baixo Jaguaribe, Banabuiú, Litoral, Médio Jaguaribe, Metropolitanas, Salgado, Serra da Ibiapaba, Sertões de Crateús. Os dados da pesquisa foram coletados entre os meses de agosto e dezembro de 2022, considerando as vacâncias nesse período.

Além do levantamento quantitativo, do número de mulheres e homens na composição desses colegiados, fez-se uma análise nos documentos, incluindo os regimentos internos de cada CBH, como também os seus planos de capacitação, planos de comunicação e planejamentos estratégicos. Buscou-se identificar em que medida essas normativas e planejamentos incorporaram ou não orientações acerca da participação das mulheres na gestão das águas. As informações foram obtidas através do Portal de documentação digital dos Comitês de Bacia

Hidrográfica, que consiste no repositório dos arquivos digitais de documentos relativos ao funcionamento dos comitês, Atas, Resoluções, Planos e Estudos (ANA, 2022).

Os planos de capacitação e de comunicação foram elaborados por cada CBH com apoio técnico dos núcleos de gestão das gerências regionais da Companhia de Gestão dos Recursos Hídricos (COGERH). Tais planos resultaram do cumprimento de uma das metas da adesão ao Programa Nacional de Fortalecimento dos Comitês de Bacias Hidrográficas – Procomitês, instituído pela Resolução nº 1.190/2016 da Agência Nacional de Águas e Saneamento Básico (ANA), com o objetivo de promover o aprimoramento dos CBH.

Na gestão estratégica, o plano de comunicação busca alcançar um público-alvo (ou mais) usando canais e técnicas de comunicação para atingir um objetivo. O planejamento estratégico foi outro documento acessado dos CBH, através dos seus respectivos sites.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na composição do CONERH há representantes do poder público, organizações civis de recursos hídricos, instituições de ensino superior e pesquisa com atuação em recursos hídricos, e entidades de usuários de recursos hídricos, totalizando 48 pessoas nesse colegiado, entre titulares e suplentes. Na composição desse conselho, a participação das mulheres é inferior a 30%, conforme pode ser observado na tabela 1.

Tabela 1: Composição do CONERH por gênero em 2022.

Representantes	Titulares		Suplentes	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Poder Público	11	4	11	4
Organizações civis de recursos hídricos	2	1	3	0
Instituições de Ensino Superior e Pesquisa, com atuação em recursos hídricos	0	2	1	1
Entidades de usuário de recursos hídricos	4	0	2	2
Representatividade da participação de mulheres no CONERH				29,2%

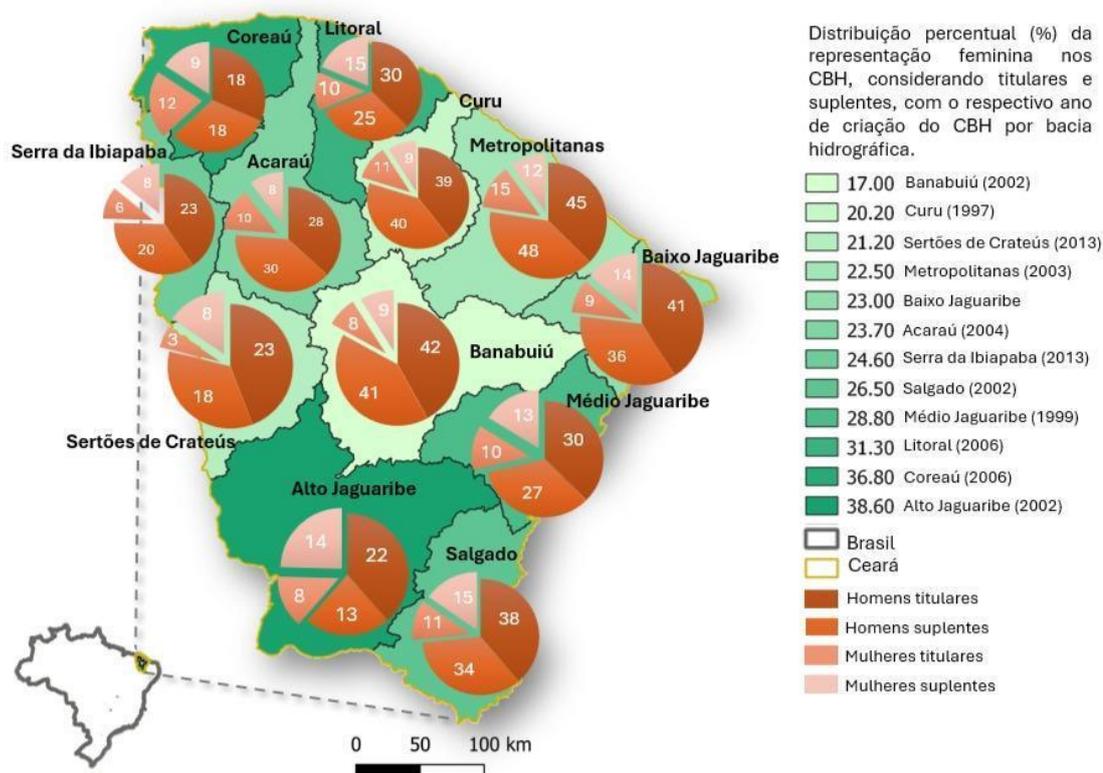
Fonte: CONERH (2022).

Dentre as competências do CONERH, descritas na Política Estadual de Recursos Hídricos estão: promover a articulação do planejamento de recursos hídricos com os planejamentos nacional, regional, estadual e dos setores usuários, aprovar os Planos Estaduais de Recursos Hídricos, estabelecer critérios de outorga, analisar propostas de alteração da PERH, arbitrar em instâncias administrativas sobre conflitos (Ceará, 2010).

Nesse sentido, o resultado demonstra uma disparidade no que se refere à participação de mulheres em um espaço em que há importantes deliberações relacionadas à gestão hídrica no estado do Ceará e na mediação de conflitos que não são resolvidos no âmbito dos comitês.

Na Figura 1 é apresentada a quantidade de homens e mulheres (titulares e suplentes) entre os membros de cada CBH do Estado do Ceará, bem como o percentual total da representação feminina por unidade de gestão.

Figura 1: Distribuição da representatividade feminina nos CBH do estado do Ceará em 2022.



A representatividade média das titulares nos CBH do estado consiste em 23%, com participação feminina inferior a 20% nos CBH do Sertões de Crateús, do Banabuiú e do Baixo Jaguaribe. Em relação à participação das suplentes, a representatividade média equivale a 27,7%, com valores inferiores a 20% nos CBH do Banabuiú e Curu.

Considerando os membros titulares dos comitês do estado, destacam-se os maiores percentuais de representatividade das mulheres no Coreaú, com 40%, e de suplentes no Alto Jaguaribe, com 51,8%. No entanto, quando considerados os valores percentuais totais de representação feminina, a representatividade não supera os 40%.

Ademais, o número de mulheres na suplência é superior ao encontrado no papel de titular dos membros que compõem os comitês, sendo 113 mulheres titulares e 134 mulheres suplentes, contrapondo 379 homens titulares e 350 homens suplentes, considerando as vacâncias existentes na composição dos CBH do Salgado, da Serra do Ibiapaba, Sertões de Crateús e do Acaraú durante o período de análise dos dados (agosto a dezembro de 2022).

Apesar de todas as orientações no arcabouço legal, internacional, nacional e estadual, a representação média das mulheres nos CBH do Estado do Ceará é reduzida, correspondendo apenas a 25,3% do total de integrantes nos doze comitês. Desses, o comitê que apresentou o maior percentual de representação de mulheres, considerando titulares e suplentes, foi o CBH do Alto Jaguaribe, com 38,6%, seguido do CBH do Coreaú com 36,8% (Figura 1). Enquanto a menor representação feminina, com apenas 17% de mulheres, ocorreu no comitê do Banabuiú.

A partir da pesquisa realizada, quanto ao perfil dos representantes de acordo com o gênero, percebeu-se, inicialmente, que, de forma geral, os CBH do estado do Ceará, apresentaram uma composição predominantemente masculina, tendo em vista que o percentual dos homens titulares e suplentes (74,7%) é superior ao dobro das mulheres. Desse modo, os dados apontam que, nesse período, não houve paridade entre homens e mulheres nesses espaços da gestão de recursos hídricos.

Os resultados da presente pesquisa corroboram com levantamento realizado durante os anos de 2017 a 2019 por Matos *et al.* (2020) em 205 CBH, distribuídos em 22 estados brasileiros, onde também prevaleceu a representatividade masculina. Os autores evidenciaram que no Nordeste houve representação média feminina de 34%, a qual se aproxima do valor médio identificado no presente estudo, estando o Estado do Ceará abaixo dessa média no período avaliado. A necessidade de superação da desigualdade de gênero na gestão da água nas entidades reguladoras é evidenciada também em outros estudos (Rosa *et al.*, 2019).

Diante disso, é essencial adotar estratégias articuladas e impulsionadas pela sociedade civil, para a estruturação de agendas efetivas por parte dos órgãos de gestão e regulação em diversos segmentos, incluindo o da água, que possibilitem a participação efetiva das mulheres (Matos; Carrieri, 2022). Santos, Nogueira e Freitas (2023) pontuam que o

empoderamento feminino possui impactos principalmente nos órgãos colegiados de âmbito local, como os CBH, conselhos de recursos hídricos e outras formas de organizações sociais.

Em relação aos regimentos internos dos CBH do Estado do Ceará, observou-se que os decretos datam de 2018 ou 2019, conforme tabela 2, isso porque todos foram atualizados após a publicação do Decreto Estadual nº 32.470/2017, que regulamenta o funcionamento dos colegiados. Para tal atualização, houve debates nas respectivas plenárias para adequar as alterações legais, onde era esperada a modernização dos pressupostos democráticos, como a igualdade de gênero. Contudo, dentre os doze regimentos internos analisados, apenas nos regimentos dos comitês do Coreaú e Acaraú, há uma previsão de ações afirmativas relacionadas à questão de gênero. Constatou-se que na maioria deles o documento não faz menção à questão ou sobre a participação de mulheres na gestão das águas.

Tabela 2: Decretos que dispõem sobre os Regimentos Internos dos CBHs do Ceará.

	Decreto/Regimento
Acaraú	33.070/2019
Coreaú	33.076/2018
Alto Jaguaribe	33.077/2019
Médio Jaguaribe	33.063/2018
Baixo Jaguaribe	33.075/2019
Banabuiú	33.071/2019
Salgado	32.842/2019
Sertões de Crateús	32.072/2019
Serra da Ibiapaba	33.078/2019
Curu	32.997/2019
Litoral	32.854/2018
Metropolitana	33.073/2019

Fonte: Autoras (2022).

No Decreto nº 33.076/2018, que dispõe sobre o regimento interno do CBH do Coreaú, encontra-se entre as atribuições da secretaria executiva: criar estratégias para a inclusão de mulheres e jovens no referido comitê. Ressalta-se quão importante é essa orientação, pois enquanto secretaria executiva, a COGERH deve favorecer a gestão participativa. Além disso, observou-se o incentivo da participação de mulheres e jovens na composição da diretoria do CBH

Coreaú. Destaca-se também o artigo 29, em que consta que durante o processo de renovação do CBH do Coreaú será estimulada a participação de mulheres e jovens junto às instituições, para indicação dos mesmos como representantes legais nesse colegiado.

Conforme o Capítulo IV, §2º, do decreto nº33.070/2019, a diretoria do CBH Acaraú deverá, preferencialmente, ser composta por, pelo menos, uma mulher. Nesse mesmo decreto, que dispõe sobre o regimento interno do CBH do Acaraú, encontrou-se que, durante o processo de renovação deste colegiado, será estimulada a participação de mulheres e jovens junto às instituições, para indicação dos representantes legais nesse mesmo CBH.

Entretanto, os decretos nº 33.077/2019, 33.063/2018 e 33.075/2019, que dispõem respectivamente sobre os regimentos dos CBH do Alto, Médio e Baixo Jaguaribe não há menção à questão de gênero, igualdade e equidade, nem proposição de paridade, não apresentando dados sobre a presença ou participação de mulheres. Inclusive é possível perceber que o quantitativo de participação das mulheres no Alto Jaguaribe é significativo quando comparado com os demais. Algumas hipóteses podem ser consideradas quanto ao observado, como a mobilização social realizada pelos núcleos de gestão da Cogerh sendo um elemento fundamental para o processo de articulação e formação dos comitês, características das instituições que participam dos processos de renovação e geralmente possuem muitas representações de mulheres e a existência de diretoria com a presença de mulheres. Contudo, só será possível descrever as reais características quanto a esse resultado a partir de uma investigação mais detalhada sobre o referido comitê

Outro ponto importante, referindo-se aos decretos citados, consiste na menção às palavras governança, gênero e equidade. Quanto aos regimentos do CBH do Curu e Litoral (decretos de nº 32.997/2019 e 32.854/2018), estes apresentam as mesmas características expostas para os CBH da região hidrográfica do Jaguaribe, evidenciando poucas ferramentas normativas específicas nesta região.

Os regimentos dos CBH da Serra da Ibiapaba e Sertões de Crateús (decretos de nº 33.078/2019 e 32.072/2019) não diferem dos citados no parágrafo anterior, não fazem menção à questão de gênero, igualdade e equidade, nem proposição de paridade, e seguem a mesma organização de informações, sem mencionar dados de presença e participação de mulheres. O regimento do CBH da Serra da Ibiapaba também apresenta uma escrita na qual são utilizados frequentemente os artigos definidos masculino “o dirigente” “o representante” “o presidente” e não há menção das palavras governança, gênero e equidade.

Os regimentos dos comitês do Banabuiú, Metropolitanas e Salgado, os decretos nº 33.071/2019, 33.073/2019 e 32.842/2018, também não fazem menção à questão de gênero.

A análise dos planos de capacitação e planos de comunicação, bem como do planejamento estratégico dos CBH do Alto Jaguaribe, Médio Jaguaribe, Baixo Jaguaribe, Acaraú, Coreaú, Litoral, Curu, Salgado, Banabuiú, Sertões de Crateús, Serra da Ibiapaba e Metropolitanas, permite concluir que de um total de doze comitês, dez não fazem menção a questão de gênero e apresentam proposições de ações específicas. Não utilizam e nem propõe linguagem inclusiva. Não há informações sobre a presença ou participação de mulheres, além de não haver sugestões de ações que promovam a igualdade no processo de participação. Ou seja, quase a totalidade dos planos analisados por bacia no estado do Ceará, não incluem informações como os dados sobre presença e participação das mulheres, não apresentam sequer as palavras: governança, gênero, equidade, mulheres.

Para que os planos de capacitação promovam a realização de ações qualificadas é importante que sejam pensados a partir de uma linguagem inclusiva e abordagem contextualizada.

Nos CBH do Alto, Médio e Baixo Jaguaribe, o plano de comunicação apenas menciona as mulheres como público-alvo (junto com homens) das campanhas através das redes sociais. O plano de capacitação do CBH das bacias metropolitanas faz menção aos valores: respeito, transparência, participação, interação, ética, diversidade, representatividade, compromisso e sugere visitas técnicas às experiências exitosas sobre o uso responsável da água.

Destaca-se que nos planos de comunicação do Acaraú e Coreaú foi identificado como orientação o uso da linguagem inclusiva em todas as publicações e documentos desses comitês. Além disso, nos planos de capacitação desses comitês foram previstas várias ações, entre seminários e oficinas, como também a formação do grupo de mulheres de cada comitê, cujo objetivo seria debater e estudar sobre gestão das águas e gênero.

Assim, em âmbito estadual, a gestão dos recursos hídricos ainda tem muito a fazer e desafios a superar no que diz respeito à participação das mulheres. Desse modo, a partir da síntese reflexiva, foram elaboradas algumas questões propositivas para fomento de debate das relações de água e gênero na gestão dos recursos hídricos junto aos CBH:

Como desenvolver ações na perspectiva de superação das desigualdades de gênero?

Como planejar uma agenda que considere o tempo de trabalho das mulheres?

Como fazer uma mobilização que de fato garanta a participação das mulheres?

Como possibilitar que em uma reunião coletiva ou plenária de comitê (na presença de homens) haja espaço para a fala e a opinião das mulheres?

Como apoiar as mulheres no enfrentamento ao machismo institucional?

Como criar canais de acolhimento e ferramentas para a identificação de desigualdades de gênero no ambiente de trabalho?

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se grande disparidade no que diz respeito à participação entre homens e mulheres, sendo as mulheres minoria no CONERH e nos CBH, constatando-se que a representatividade das mulheres não é tratada de maneira sistemática e orgânica nos espaços da gestão de águas. Muito embora o CONERH e os comitês sejam organismos de controle social, não trazem no seu cotidiano de ações, e nem nos seus documentos estratégicos e legais, a preocupação com a equidade de gênero. Este parece ser um reflexo do desafio para o país, na totalidade, à igualdade de gênero em âmbitos políticos e representativos.

Outro aspecto consiste no fato de que muitas mulheres não participam dos CBH pois já possuem muitas atribuições (no trabalho, nas tarefas domésticas e na maternidade), por esse motivo podem recusar a participação em tais espaços em razão da sobrecarga de trabalho. É importante destacar que a ausência de um planejamento inclusivo não contempla os horários e pautas das reuniões considerando as atividades reprodutivas.

A baixa representatividade das mulheres nos CBH do Ceará não difere o exposto na literatura consultada sobre os demais estados brasileiros e vai além de um problema no referido colegiado, pois reflete uma relação social complexa, em que as mulheres continuam ocupando espaços de “cuidado”, e os homens, espaços decisórios.

Conclui-se que este trabalho iniciou um levantamento de informações, quantitativas e qualitativas, para delineamento desse cenário no estado do Ceará, e construiu proposições na perspectiva de contribuir e estimular a elaboração de estratégias para ampliação da participação das mulheres na gestão dos recursos hídricos.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Carolina Faria; VIANNA, Cláudia Pereira. Relações sociais de gênero e divisão sexual do trabalho: desafios para a compreensão do uso do tempo no trabalho docente. *Laboreal*, v. 8, n. 1, p. 1-1, 1 jul. 2012. <http://dx.doi.org/10.4000/laboreal.6934>.

BENNETT, V.; RICO, M. N.; POBLETE, S. V. Water and gender: the unexpected connection that really matters. **Journal of International Affairs**, v. 61, n. 2, 2008. <http://www.jstor.com/stable/24358114>

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 5 de outubro de 1988. 47. ed. Brasília, DF: Senado Federal, 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.433, de 8 de janeiro de 1997**. Institui a Política Nacional dos Recursos Hídricos e cria o Sistema Nacional de Gerenciamento de Recursos Hídricos. 1997.

CEARÁ. **Lei nº 14.844, de 28 de dezembro de 2010**. Dispõe sobre a Política Estadual dos Recursos Hídricos, institui o Sistema Integrado de Gestão de Recursos Hídricos – SIGERH e dá outras providências. Diário Oficial do Estado, 30 de dezembro de 2010.

CORDEIRO, R. D. L. M.; SILVEIRA, S. M. B.; MORALES, P.; ALMEIDA, V. Mulheres e água: a experiência da rede de mulheres rurais da América Latina e do Caribe. **Revista Antropológicas**, v. 23, n. 1, 2012. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/revistaantropologicas/article/view/23749>. Acesso em 05 de mai. 2023.

COSTA, F. A. da. Mulher, Trabalho e Família: os impactos do trabalho na subjetividade da mulher e em suas relações familiares. **Pretextos - Revista da Graduação em Psicologia da Puc Minas**, Poços de Caldas, v. 3, n. 6, p.434-452, 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucminas.br/index.php/pretextos/article/view/15986>. Acesso em 15 de jul. 2023.

FISCHER, I. R. A participação das mulheres na gestão da água no espaço público: rebatimentos nas relações familiares. In: Congreso de La Asociación Latino americana de sociologia – Alas, 29., 2013. **Acta Científica [...]**. Santiago de Chile, 2013.

FISHER, J. Women in water supply, sanitation and hygiene programmes. **Proceedings of the ICE: Municipal Engineer**, v. 4, n. 161, p. 223-229, 2008. <https://10.1680/muen.2008.161.4.223>

JACOBI, P.R.; BARBI, F. Democracia e participação na gestão dos recursos hídricos no Brasil. **Revista Katálysis**, v. 10, p. 237-244, 2007. <https://doi.org/10.1590/S1414-4980200700020001>

KEMERICH, P.D.C; RITTER, L. G; DULAC, V. F. Gerenciamento de comitês de bacia: desafios e potencialidades. **Revista do Centro de Ciências Naturais e Exatas: Revista Monografias Ambientais - REMOA**, Santa Maria, v. 13, n. 5, p.3737-3743, set. 2014. <http://dx.doi.org/10.5902/2236130814412>

KEVANY, K.; HUISINGHB, D. A review of progress in empowerment of women in rural water management decision-making processes. **Journal of Cleaner Production**, v. 60, p. 53-64, 2013. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.03.041>

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.

MATOS, F.; CARRIERI, A. (Org.) **Água e Gênero: Perspectivas e Experiências**. v. 1. Ituiutaba, Minas Gerais: Editora Barlavento, 2022.

NEVES-SILVA, P.; HELLER, L. O direito humano à água e ao esgotamento sanitário como instrumento para promoção da saúde de populações vulneráveis. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 6, p. 1861-1869, 2016. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015216.03422016>

ONU. Organização das Nações Unidas. Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. ONU - Brasil, 13 out. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>.

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

<https://doi.org/10.31501/repats.v6i1.10422>

ROSA, A. M. R. *et al.* A desigualdade de gênero e a efetivação do direito humano de acesso à água para as mulheres. **REPATS**, Brasília, v. 6, n. 1, p. 92-114, 2019. <https://doi.org/10.31501/repats.v6i1.10422>

Saffioti, H. **Gênero, patriarcado, violência**. 2ª. ed. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2015.

SANTOS, G. R.; NOGUEIRA, D.; FREITAS, D. A. F. Mulheres, água e equidade: uma agenda que faz sentido? **Desenvolvimento e meio ambiente**, v. 62, p. 960-978, 2023. <https://doi.org/10.5380/dma.v62i0.86917>

SHONSEY, C.; GIERKE, J. Quantifying available water supply in rural Mali based on data collected by and from women. **Journal of Cleaner Production**, v. 60, p. 43-52, 2013. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.02.013>

TOLEDO, C. M. Q. DE; JARDIM, N. C. A baixa representatividade feminina na política: obstáculo a ser vencido na democracia brasileira. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, v. 47, n. 2, p. 318-333, 2019. <https://doi.org/10.14393/RFADIR-v47n2a2019-45713>

TORRES, A.T.G; MACHADO, A.L.P. Lugar de mulher é onde ela quiser? Teoria e práxis da representatividade de gênero nos comitês de bacias hidrográficas do semiárido brasileiro. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 21, Edição especial, 2021. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/59540>. Acesso em 07 de mai. 2023.