



**INSTITUTO  
ESTATAL DEL AGUA**  
GOBIERNO DE CHIAPAS



**PLAN DE TRABAJO  
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO  
INSTITUTO ESTATAL DEL AGUA**



Handwritten signatures and initials in the bottom right corner.





## **Plan de Trabajo Unidad de Enlace de Igualdad de Género Instituto Estatal del Agua**

### **I. Introducción**

Hoy día, la implementación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública implica la proactiva participación del personal de las áreas de planeación, presupuestación, evaluación y seguimiento, jurídico, administración, recursos humanos y comunicación de los organismos públicos.

En este contexto, el pasado 11 de noviembre de 2020, se publicó en el Periódico Oficial del Estado número 136, el Decreto por el que se establece la creación de las Unidades de Igualdad de Género en la Administración Pública del Estado de Chiapas, teniendo por objeto regular la creación, implementación, organización y el funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal. Asimismo, según Periódico Oficial número 139, se emitió el acuerdo por el que se establecen los Lineamientos para la Instalación y Funcionamiento de las Unidades de Igualdad de Género de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, los cuales tienen por objeto implementar acciones necesarias para garantizar la igualdad de oportunidades y de resultados al interior de la Administración Pública del Estado de Chiapas, instrumentando programas y proyectos con una perspectiva integral de género, dando cumplimiento a los esquemas emanados de los instrumentos internacionales y los establecidos por la legislación nacional y estatal aplicables en la materia.

Por ello, las Unidades de Igualdad de Género, son los órganos especializados e impulsados por la Secretaría de Igualdad de Género, al interior de las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Estatal, las cuales serán las encargadas de establecer, promover y fortalecer la transversalidad de la perspectiva de género, así como la evaluación de las políticas públicas institucionales enfocadas a asegurar la igualdad sustantiva e inclusión social de los derechos humanos de las mujeres y los hombres.

El derecho humano al agua segura, suficiente, limpia y accesible para el uso personal, doméstico y productivo, es reconocido como uno de los derechos humanos básicos de todas las personas en nuestro país. Sin embargo, el ejercicio de este derecho se ve obstaculizado por las desigualdades sociales existentes. Si bien la distribución del recurso está mediada por aspectos geográficos y ecológicos; el acceso al agua, entendido como el ejercicio de un derecho, así como la posibilidad de incidir en su manejo, están mediados por las diferencias sociales en las que se sustentan las relaciones de poder vigentes en la sociedad.





En condiciones de escasez y crisis, como las actuales, se profundizan las diferencias sociales y las desventajas de las personas que se encuentran en posiciones de menor poder. Por ello, es imperante hacer un análisis que permita con mayor acierto identificar la forma en que mujeres y hombres se relacionan con el agua y los obstáculos que se presentan para acceder al recurso.

Las mujeres tienen un papel fundamental en la gestión del agua potable, sin embargo, las desigualdades de género les imponen obstáculos para acceder a la información, la capacitación y la toma de decisiones en las políticas hídricas. Es necesaria la construcción de una agenda que coloque en el debate público la relación de las mujeres con el agua, sus necesidades, intereses y dificultades, así como sus propuestas para hacer efectivo el ejercicio de su derecho al agua.

En el presente Plan de Trabajo, se delimitan los principales problemas del Instituto Estatal del Agua (INESA) relativas a la igualdad de género, así como las acciones con las cuales se buscará darles solución a corto, mediano o largo alcance.

Los asuntos planteados están armonizados con las líneas generales enunciadas en el Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024, Programa Sectorial de Obras Públicas 2019-2024 y el Programa Institucional del Instituto Estatal del Agua 2019-2024 por lo tanto, existe correspondencia lógica entre los documentos y temas.

Dicho documento es un instrumento para institucionalizar la integración de la perspectiva de género como estrategia mediática, orientada a promover la igualdad de género. Es, asimismo, reflejo de que la igualdad es una cuestión presente en todos los objetivos estratégicos del INESA.

*[Handwritten signature]*





## II. Plan de trabajo

A continuación, presentamos, cuatro ejercicios básicos para analizar la inclusión de la perspectiva de género en la planeación.

### Metodología de Marco Lógico<sup>1</sup>

La metodología de Marco Lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver, y la incorporación de la perspectiva de género. Con éste se podrá identificar, hacer visible y dimensionar las brechas de desigualdad entre las mujeres y los hombres, las necesidades específicas de las mujeres y los aspectos discriminatorios de género contenidos en ejercicios programáticos y concepciones de problemas previos, así como detectar resultados en materia de igualdad de género que es preciso reforzar con medidas especiales de carácter temporal.

### Análisis de género

Se aplica para identificar cómo se producen y reproducen las relaciones de género dentro de una problemática específica y con ello detectar los ajustes institucionales que habrán de emprenderse para lograr la igualdad entre los géneros.

Este análisis se aplica en las políticas públicas para identificar y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y la discriminación contra las mujeres, en el diseño e implementación de planes y programas y, en la evaluación; valorar los efectos de las políticas, planes y programas sobre la condición y posición social de mujeres y hombres respecto al acceso y control de los recursos, su capacidad decisoria y empoderamiento de las mujeres, es decir, sobre la igualdad de hecho, en los resultados.

<sup>1</sup> Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres. Hacia una metodología de marco lógico con perspectiva de género. México D.F.: Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES; Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.

*[Handwritten signature]*





### Ejercicio 1. Análisis del contexto institucional

Identificar las oportunidades y limitaciones del desarrollo que se vive en la institución.

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Infraestructura (Distribución-asignación de espacios)	Seguridad. Privacidad. Adecuada imagen institucional. Fácil acceso a instalaciones.	Inseguridad por compartir las áreas de trabajo. Temor al contagio del COVID.	No es determinante de la seguridad, sin embargo, le provee tranquilidad. Adecuada imagen institucional.	La inapropiada distribución de los espacios físicos, limita el libre tránsito y puede generar problemas al evacuarlos en temblores. Temor al contagio del COVID.	Seguridad. Confianza. Oficinas organizadas de manera apropiada.	Miedo a la discriminación por posible amontonamiento en los espacios de trabajo. Temor al contagio del COVID.
	Mobiliario, equipo y recursos tecnológicos	Tareas realizadas en condiciones ergonómicas. Mayor productividad laboral.	Incomodidad. Estrés. Posible disminución del rendimiento laboral.	Eficiencia laboral al contar con el equipo apropiado. Motivación y seguridad.	Incomodidad. Estrés.	Eficiencia laboral al contar con el equipo apropiado. Motivación y seguridad.	Incomodidad. Estrés.
	Ventilación-iluminación	Comodidad. Espacio saludable. Climatización apropiada.	Incomodidad. Aburrimiento. Exposición a altas temperaturas.	Menos calor y humedad. Instalaciones bien iluminadas.	Fatiga física y visual. Estrés.	Espacio estético. Comodidad. Instalaciones térmicas	Incomodidad. Aburrimiento.
Económicos	Sueldo base-compensaciones especiales.	Autonomía económica. Motivación laboral.	Inseguridad emocional. Estrés.	Proveería familiar de recursos. Estabilidad laboral.	Menor calidad de vida. Necesidades básicas insatisfechas. Falta de bienestar económico familiar.	Autonomía económica. Motivación laboral.	Dificultades económicas. Estrés.
	Gastos a comprobar-viáticos-combustible	Recursos financieros etiquetados por la Institución para el desempeño laboral. Seguridad para la realización de actividades y logro de metas, no afecta los recursos personales.	Desembolso de recursos propios. Menor participación en las comisiones oficiales.	Garantía de los gastos erogados en las comisiones asignadas, sin afectar el sueldo base. Mayor participación en comisiones oficiales.	Desembolso de recursos propios. Reembolsos tardíos de los montos erogados en Comisiones oficiales.	Recursos etiquetados para el desempeño institucional.	Desembolso de recursos personales.
	Alimentos	Evitar absentismo y retraso laboral. Mayor rendimiento o desempeño.	Desmejoría de la salud. Mal humor por falta de alimentos durante las	Aumento de la vitalidad. Mejora productividad laboral.	Desatención. Mal humor.	Satisfacción. Motivación.	Malestar. Incomodidad. Desmotivación. Mal Humor.

*[Handwritten signatures and initials]*



Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Sociales	Asignación de tareas y participación de la toma de decisiones	Empoderamiento laboral. Participación equitativa en decisiones.	Dificultades en el acceso a puestos de dirección y responsabilidad  Obstáculos para lograr acuerdos y consensos.	Liderazgo. Centralización del poder de decisión.	Mayor carga de trabajo y responsabilidades.  Permanencia prolongada en centros de trabajo.	Igualdad de derechos y responsabilidades. Acceder a las mismas oportunidades.	Escasa participación en las decisiones. Minimización del esfuerzo y contribución.
	Jornadas de trabajo y descansos	Repartición igualitaria de las obligaciones laborales. Horario flexible.	Desmotivación. Riesgo al bienestar de las hijas e hijos.	Redistribución de la carga del trabajo. Flexibilidad para satisfacer las necesidades familiares.	Agotamiento físico. Irritabilidad, mal humor.	Reducción del agotamiento debido a la sobrecarga	Desmotivación. Riesgo al bienestar de la pareja.
	Mecanismos de comunicación	Comunicación asertiva entre el personal. Relaciones positivas entre las personas.	Inseguridad Falta de bienestar emocional.	Mayor confianza expresiva. Sentido de eficacia personal. Congruencia con las expectativas a alcanzar.	Limita el logro de nuestros objetivos. Genera ansiedad.	Mejor negociación y logro de objetivos que dependen de la comunicación. Aumenta la autoestima	Impide el desarrollo y organización del trabajo. No siempre se puede estar de acuerdo.
	Integración de equipos de trabajo.	Creatividad y superación. Aumento de la participación y la sociabilidad	Temor a la crítica. Bloqueo mental	Rápida solución a los problemas. Desarrollo de ideas de la colectividad. Objetivo común.	Falta de preparación de los miembros del equipo. Desconfianza dentro del equipo.	Propuestas novedosas. Clima de confianza. Trabajo colectivo	Temor a la crítica. Bloqueo mental
Políticos	Representatividad sindical	Igualdad del ejercicio del derecho de participación equitativa con los hombres. Empoderamiento femenino.	Discriminación. Trato diferenciado. Misoginia.	Valoración al desempeño laboral. Estabilidad económica. Seguridad.	Desmotivación, Menor convivencia con la familia por la nueva asignación laboral al requerir mayor tiempo y compromiso.	Ejercicio igualitario de derechos. Bienestar personal	Discriminación. Trato diferenciado. Misoginia.

Handwritten signature and initials in blue ink.





## Ejercicio 1.2 Análisis de aplicación de proyectos con mujeres y hombres

Identificar cambios necesarios en la ejecución de proyectos y programas.



Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGETTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Dotación de Insumos para la desinfección del agua a la población	Higiene y seguridad para la salud.  Consumo de agua de calidad.	Enfermedades infecciosas para la familia.  Preferencia en la entrega de insumos a los hombres.	Agua apta para consumo humano.  Eliminar agentes microbiológicos.	No contar con los insumos provoca enfermedades transmitidas por agua, como el cólera, tifoidea, disentería y hepatitis. Gastos médicos por problemas de salud.	Efectividad a la hora de eliminar virus.  Importante ahorro económico.	Problemas en la salud.  Olor y sabor desagradables del agua.
	Entrega de equipos para la desinfección del agua a la población.	Control de las enfermedades. Matar los gérmenes y bacterias.	Desconocimiento en el manejo del equipo. Preferencia en la entrega de equipos a los hombres.	Control de las enfermedades. Matar los gérmenes y bacterias. Mejorar la salud de la familia.	En ocasiones el sabor del agua puede verse afectado. El exceso de cloro genera la aparición de asma o dermatitis	Bajos niveles de contaminación del agua. Control de las enfermedades.	Desconocimiento en el manejo del equipo. Discriminación en la asignación de los equipos.
	Elaboración y entrega Planes de Gestión Integrado de Cuencas.	Igualdad de oportunidades en el acceso al agua de calidad. Satisfacción de la demanda de agua en calidad y cantidad. Planificación, coordinación y concertación para el aprovechamiento sostenible del agua.	La ausencia de un adecuado Plan genera incertidumbre en el manejo de los recursos naturales, que se traduce en contaminación de cuerpos de agua.	Identificar las diferentes necesidades en los usos del agua entre usuarios, para lograr un aprovechamiento sustentable del agua.  Definir las responsabilidades en la conservación y preservación del agua.	Inadecuado manejo de los recursos hídricos, genera limitaciones en su uso.	Lograr la participación activa y permanente del gobierno, sociedad civil, organizaciones de usuarios de agua y comunidades campesinas.	Existe una discriminación al no considerar las necesidades de esta población.

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten mark)*

*(Handwritten signature)*

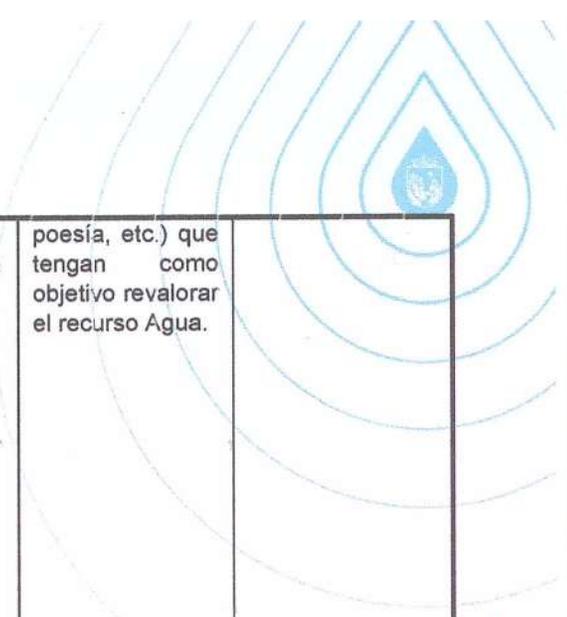




Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Económicos	Apoyos económicos derivados de la ejecución de proyectos de inversión.	Empoderamiento. Autonomía económica.	Desánimo para continuar participando en los procesos de elegibilidad. Discriminación.	Beneficios preferentes para el hombre. Crecimiento económico.	Críticas por la forma de elegibilidad de beneficiarios.	Vivir con dignidad e independencia. Mayor desarrollo personal	Carencia de medios para satisfacer en algunos casos las necesidades de vida.
Sociales	Instalar Órganos Auxiliares de los Consejos de Cuenca, Organismos Operadores y Comités Comunitarios de Agua.	Acto de justicia social. Igualdad de oportunidades.	Escasa participación de la mujer. Límites en la autonomía de gestión. Falta de criterios imparciales en la selección de integrantes.	Liderazgo. Tratar los asuntos que interesan a la colectividad.	Excesiva burocracia en los procesos. Las decisiones sólo podrán tomarse con la autorización y consenso con el organismo regulador del agua.	Uso sostenible del recurso natural como el agua. Protección ambiental.	No pueden ejercer control y vigilancia del grupo. Discriminación en la selección para dirigir la mesa directiva.
	Capacitar a los Organismos Operadores y Comités Comunitarios de Agua y Consejos de Cuenca.	Identificación de necesidades diferenciadas de mujeres. Fortalecer el conocimiento.	Las personas asistentes a las capacitaciones, en su mayoría son hombres. Eso genera frustración.	Adquisición de herramientas y conocimientos. Autogestión.	Desatender labores personales. Invertir tiempo en la asistencia a las capacitaciones.	Desarrollar sus capacidades y la igualdad de oportunidades. Convertirse en agentes de cambio.	Invisibilización y posible violación de los Derechos Humanos. Nula participación ciudadana
	Instalar Espacios de Cultura del Agua	Conocer y atender sus necesidades específicas enriquece el diseño y la implementación de los proyectos y obras,	No se atienden de forma adecuada sus necesidades, por ello, se encargan de obtener el agua que se requiere en el hogar en ríos, lagos etc.	Fomenta el trabajo de sus actividades económico-productivas con prácticas sustentables, que ayuden a generar riqueza	Las actividades económico-productivas tradicionales, seguirán realizando mal uso de los recursos, ocasionando la contaminación de	Enriquecimiento de sus capacidades con participación en diversas actividades, por ejemplo, Artes (música, pintura, dibujo, danza,	No se considera la participación en ninguna actividad de cultura, lo que no permite el desarrollo de sus capacidades.

*[Handwritten signatures and initials]*





		y contribuye a definir las acciones de mejora a emprender para que sean más útiles, duraderos, integrales y equitativos.	ubicados en su mayoría a grandes distancias o comprándola, lo que afecta la economía familiar y les quita tiempo que pueden dedicar para incrementar sus ingresos, fortalecer su educación o impulsar su desarrollo personal.	sin comprometer los recursos de las generaciones futuras.	los cuerpos de agua, deforestación de áreas de recarga, degradación del suelo y afectaciones a la salud.	poesía, etc.) que tengan como objetivo revalorar el recurso Agua.	
Políticos	Nombramiento de Delegadas y Delegados Técnicos Municipales del Agua.	Igualdad de oportunidades y trato. Valoración digna al trabajo de las mujeres.	Violación de un derecho universal como lo es la representación ciudadana de las mujeres.	Fortalece su capacidad organizativa. Mejor empatía en el trabajo coordinado con hombres.	Invertir tiempo en la representación del cargo.  Limita la convivencia con la familia.	Obtener más información y contar con más herramientas de apoyo.	Discriminación porque se les considera con menos responsabilidad en el cumplimiento de las acciones.





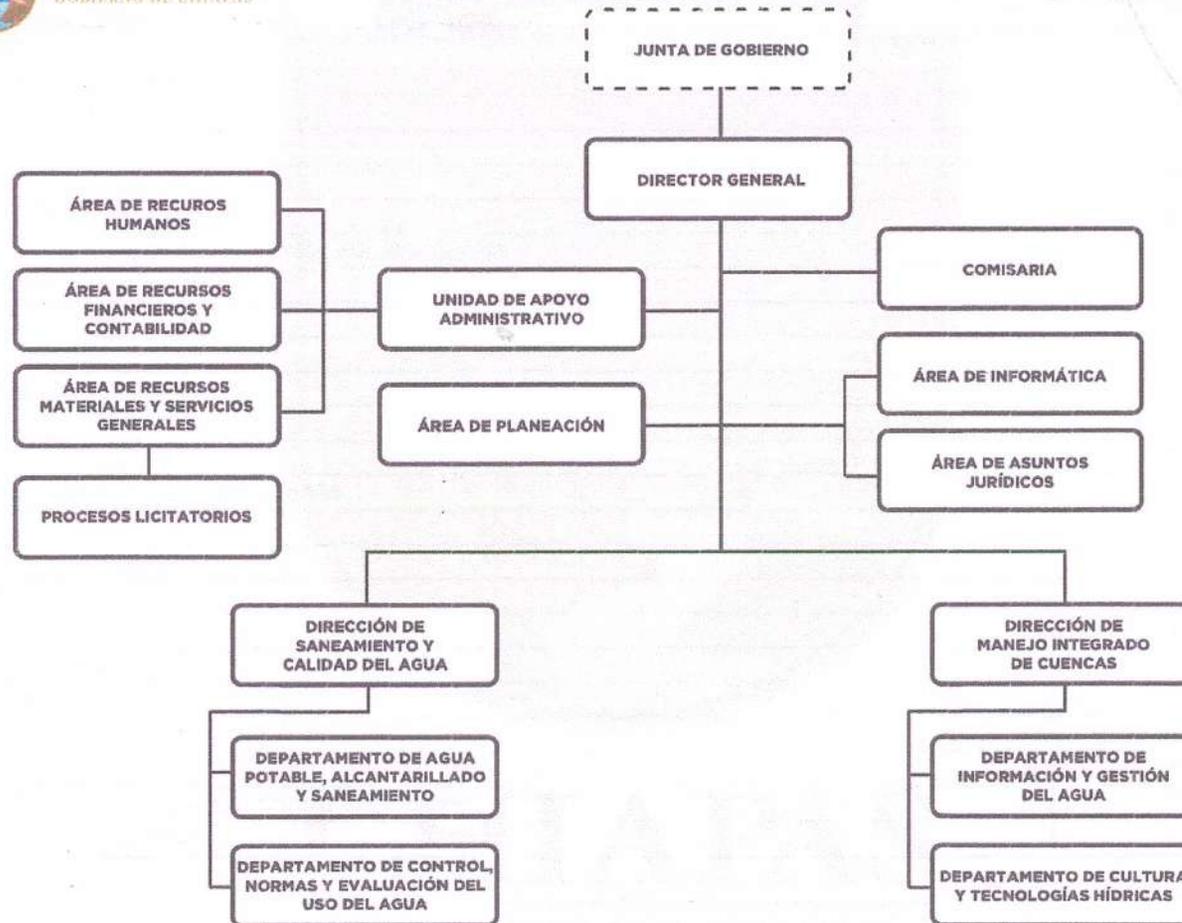
## Ejercicio 2. Mapa social

Esquematzar la Estructura Organizacional de la institución.

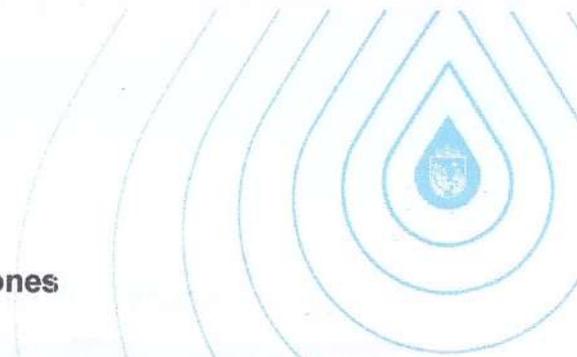


### INSTITUTO ESTATAL DEL AGUA ORGANIGRAMA GENERAL

**CHIAPAS**  
*de Corazón*



*[Handwritten signature]*



### 3.- Roles productivos y reproductivos al interior de las instituciones

Marca con una X quién hace qué:

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	
Limpieza de los espacios institucionales	X	
Vigilancia y seguridad de las instituciones		X
Seguimiento y mantenimiento de vehículos	X	X
Lavado de trastes de oficinas	X	X
Organizar documentos	X	X
Sacar copias	X	X
Recepción de documentos	X	X
En eventos institucionales, responsable de listas de asistencia	X	X
Confirmación de asistencia a eventos	X	X
Traslado de materiales	X	X
Conducción de eventos	X	X
Mantenimientos de equipos de computo		X
Control de los recursos financieros	X	X
Seguimiento y control de mobiliario	X	X
Mantenimiento de luz y agua de las instituciones		X
Pago de nóminas	X	X
Control de sistemas de informática		X
Recepción de correspondencia	X	X
Atención telefónica	X	X
Control de bienes materiales	X	X
Asistentes particulares	X	
Asesor/a	X	X
Ordenar archivos	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X

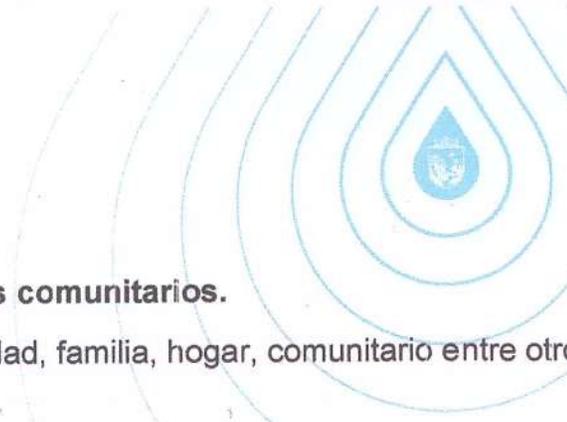
*[Handwritten signature]*





Ejercicio 3.2 En equipo deberán completar el siguiente cuadro.

Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser mujer debe hacer:	Según la sociedad, la cultura, la escuela, la iglesia por ser hombre debe hacer:
<ul style="list-style-type: none"><li>• Responsable en el trabajo de oficina.</li><li>• Responsable de realizar el trabajo doméstico.</li><li>• Amorosa con los hijos e hijas, con su pareja, con sus compañeros y compañeras de trabajo.</li><li>• Excelente madre de familia,</li><li>• Impulsar a salir adelante a sus hijos e hijas en ocasiones solas.</li><li>• Se les considera en muchos casos que solo son aptas para tener hijos e hijas.</li><li>• Sensibles</li><li>• Noble y aguantadora.</li><li>• Sumisa y obediente (Subordinación).</li><li>• Multifacética.</li><li>• Deben servir a su pareja.</li><li>• Administradora y creativa.</li><li>• Pasividad/Dependencia</li><li>• Emocional</li><li>• Tristeza, ternura y miedo</li><li>• Cuidadora de los hijos e hijas, pareja, personas de la tercera edad.</li><li>• Olvidada por su pareja en caso de una enfermedad</li><li>• No se cansa</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mentiroso, convenenciero.</li><li>• Infiel</li><li>• Fuerte, inteligente y decidido.</li><li>• Machista, Prepotente,</li><li>• Irresponsable como padre de familia</li><li>• Poco expresivo con los hijos e hijas.</li><li>• Trabajador.</li><li>• Independiente y competitivo</li><li>• Presumido</li><li>• Tomador de las decisiones en el hogar. (autoridad legítima)</li><li>• Dirigentes de grupos de trabajo</li><li>• Proveedores del ingreso económico de la familia.</li><li>• Ejercen violencia contra la mujer.</li><li>• Una minoría valora a su familia y respeta a sus esposas.</li><li>• Razonables</li><li>• Tienen más de una pareja / Mujeriegos</li><li>• Responsable de trabajos que requieran fuerza física</li><li>• No deben llorar</li><li>• Cuidados por su pareja en caso de una enfermedad</li><li>• Descanso necesario después de su jornada de trabajo</li><li>• Valiente</li><li>• Astuto</li></ul>



### Ejercicio 3. 3 Roles productivos y reproductivos en los espacios comunitarios.

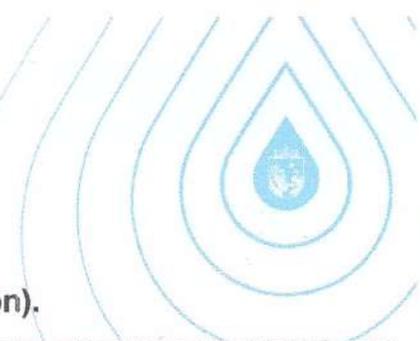
En equipo se analiza los roles productivos y reproductivos de mujeres y hombres en la sociedad, familia, hogar, comunitario entre otro

Marca con una X quién hace qué

Actividades	Mujeres	Hombres
Atención, educación y cuidado de hijos e hijas	X	
Cuidado enfermos, discapacitados y adultos mayores	X	
Responsable de las actividades del hogar (Cocinar, lavar, planchar, aseo, etc.)	X	
Mayor responsabilidad económica en la familia		X
Recibe apoyo gubernamental que genere ingresos familiares		X
Responsable del control de gastos del hogar		X
Titular de las propiedades del matrimonio		X
Asiste a las juntas escolares	X	
Responsable en la salud sexual	X	X
Es víctima de algún tipo de violencia	X	
Participación en actividades deportivas, culturales y recreativas		X

*[Handwritten signatures and marks in blue ink]*





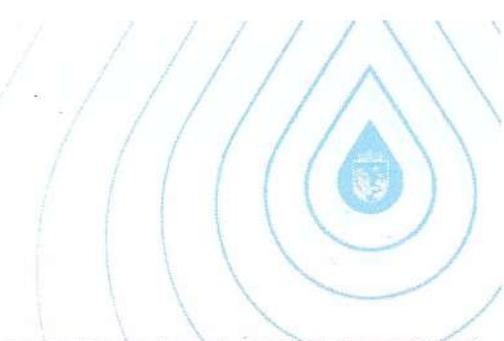
**Ejercicio 4. Acceso y control de los recursos. (Con qué recursos cuenta la institución).**

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Mobiliario y Equipo, Bienes informáticos	X	X		X	Desarrollo físico de manera ergonómica de su actividad laboral	Desarrollo físico de manera ergonómica de su actividad laboral	Asignación equitativa de los bienes muebles	Asignación equitativa de los bienes muebles
Vehículos institucionales		X		X	Traslado del personal para asistir a eventos oficiales.	Traslado del personal para asistir a eventos oficiales.	Menor asignación de las unidades porque no saben conducir	Mayor habilidad para la movilidad y mantenimiento de vehículos.
Insumos de trabajo (Material y útiles de oficina)	X	X	X		Aumento de la productividad	Aumento de la productividad	Mayor acceso al control por cuestiones de honestidad en el manejo de los insumos.	Acceden y ejercen control por cuestiones de género
Recursos Financieros	X	X	X	X	Igualdad de oportunidades al manejo del recurso	Por roles de género, son mayormente responsables del manejo de los recursos financieros	Escasa participación de las mujeres en la administración de los recursos.	Mayores oportunidades de ser asignados como titulares del manejo de los recursos.
Alimentos en horario extraordinario	X	X	X	X	Evitar desembolso económico Continuidad de labores	Evitar desembolso económico Culminar las tareas asignadas	Acceso equitativo al servicio de alimentos	Acceso equitativo al servicio de alimentos

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

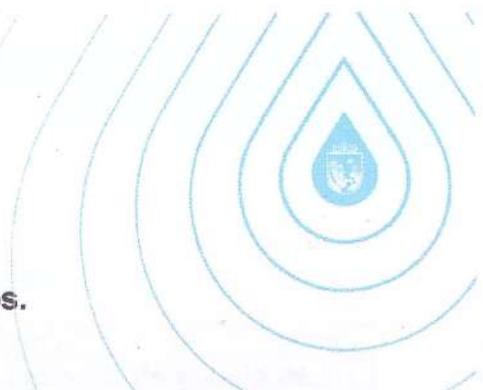




Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Servicio de Internet y telefonía	X	X		X	Adecuado desarrollo del trabajo Acceso a tecnologías de información	Adecuado desarrollo del trabajo Acceso a tecnologías de información	Existen pocas mujeres con la especialidad en informática, por lo tanto, no tienen acceso equitativo como los hombres	Mayor número de profesionistas y en consecuencia asumen la titularidad y control de ese sector
Licencia de maternidad/paternidad	X			X	Cuidado y atención de los hijos e hijas	No existe corresponsabilidad para su cumplimiento	Acceso o disfrute conforme a las disposiciones de Ley	Mayor número de hombres son titulares de las áreas directivas, por lo tanto, son quienes deciden otorgar el beneficio solo a mujeres
Estímulos económicos	X	X	X	X	Mejorar el ingreso familiar Motivación laboral	Mejorar el ingreso familiar Motivación laboral	Igualdad salarial Reducción de brechas de género	Acceso equitativo que las mujeres
Cursos de capacitación/actualización	X	X	X	X	Fortalecer el conocimiento. Planear, mejorar y realizar de manera más eficiente sus actividades	Aumento de la productividad laboral y la calidad de trabajo	Acceso igualitario a procesos formativos	Capacitación sin distinción de sexo.
Comité de ética y conflicto de interés	X	X	X	X	Impulsar buenas prácticas y conductas éticas	Justicia y transparencia.	Participación equilibrada por Ley	Participación equilibrada por Ley.

*[Handwritten signature]*





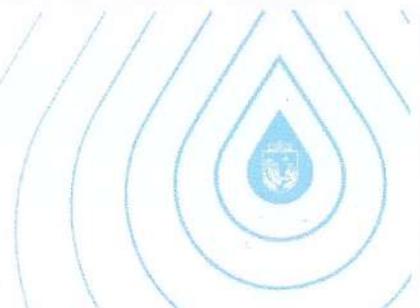
**Ejercicio 4. 2 Acceso y control de los recursos en los espacios comunitarios.**

(Con qué recursos cuenta los espacios comunitarios y ciudades).

Recursos	Recursos				Beneficios			
	Acceso		Control		Acceso		Control	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Comités Comunitarios Operadores de Agua / Consejos de Cuenca	X	X		X	Discriminación de las mujeres por roles de género.	Son los hombres quienes ejercen el liderazgo en este tipo de actividades.	Nula participación de las mujeres, no que pueden intervenir en este tipo de asociaciones.	Los hombres son los que toman la decisión de aislar a las mujeres.
Proyectos productivos para dotación de insumos y equipos para desinfección del agua		X		X	Por el desconocimiento de las mujeres en el manejo del equipo, la preferencia en la entrega de equipos es para los hombres.	En las comunidades rurales al contar con las herramientas necesarias para el adecuado manejo del agua ayuda a eliminar agentes microbiológicos.	Desigualdad de oportunidades con relación al acceso de los hombres.	Ejercen control absoluto en la asignación de los apoyos por familia.
Asistencia Técnica y/o financiera		X		X	No se recibe una atención equitativa y de manera integral con los hombres.	La orientación recibida conlleva a una seguridad financiera al acceder a esquemas de posibles financiamientos.	Existen pocas mujeres que logran acceder a financiamiento por falta de conocimiento especializado.	Ejercen control absoluto en los beneficios de este tipo de actividades.
Organizaciones campesinas de vigilancia	X			X	Limitada capacidad organizativa.	Vigilar cambios en legislación del agua.	No se les permite la intervención.	Conocimiento de derechos del agua y reglas de gestión.

*[Handwritten signature and initials in blue ink]*



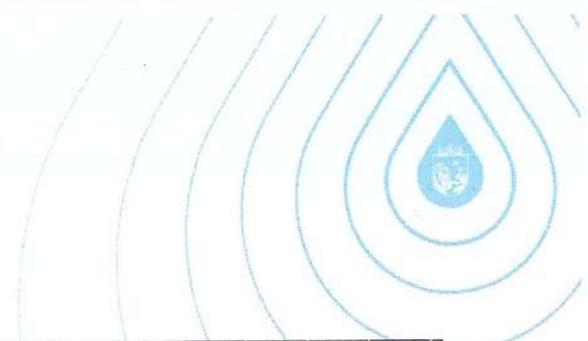


**Ejercicio 5. En equipo deberán completar el siguiente cuadro.**

En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de las mujeres.	En la ejecución de los proyectos, programas y líneas de acción institucional de qué manera se refuerzan los roles de trabajo de los hombres.
<ul style="list-style-type: none"><li>• La mujer en algunos casos no es libre de decidir si quiere ingresar al trabajo remunerado.</li><li>• Se considera que la mujer no tiene la misma capacidad que un hombre para ganar dinero.</li><li>• Persisten largas jornadas de trabajo.</li><li>• Realización de funciones no establecidas en la normatividad laboral vigente.</li><li>• Reasignar actividades laborales que tradicionalmente han sido etiquetadas para las mujeres.</li><li>• Restricción del acceso a puestos de toma de decisión.</li><li>• Encasillar temas de género sólo en mujeres.</li><li>• Minimizar las tareas laborales que ejecutan.</li><li>• Realiza triple jornada (labores domésticas, cuidado de hijas e hijos y trabajo remunerado).</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• El hombre exclusivamente debe responsabilizarse de todos los gastos de la familia.</li><li>• Ejecución de actividades que requieren de mayor esfuerzo físico.</li><li>• Asignación preferente de la titularidad de puestos de toma de decisión.</li><li>• Sueldos más altos por funciones desarrolladas.</li><li>• Ejercen una gran influencia sobre los individuos que lo rodean.</li><li>• Mayor acceso a recursos financieros y materiales.</li><li>• Liderazgo en el mundo laboral.</li></ul>

*[Handwritten signature]*





### Referencia del Marco normativo

Marco Jurídico Federal	Marco Jurídico Estatal	Protocolos y normas	Instrumentos	Marco Normativo Administrativo
<ul style="list-style-type: none"><li>• Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres</li><li>• Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia</li><li>• Objetivos de Desarrollo Sostenible</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Constitución Política del Estado de Chiapas</li><li>• Ley de Desarrollo Constitucional para la Igualdad de Género y Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres</li><li>• Ley que Previene y Combate la Discriminación en el Estado de Chiapas</li><li>• Ley de derecho de niñas, niños y adolescentes del Estado de Chiapas</li><li>• Ley de Víctimas para el Estado de Chiapas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción, de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual</li><li>• Norma Mexicana MX R 025 SCFI 2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación</li><li>• Norma oficial mexicana NOM-046-SSA2-2005. Violencia familiar, sexual y contra las mujeres</li><li>• Criterios para la prevención y atención</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Plan Estatal de Desarrollo 2019-2024 (PED)</li><li>• Programa Estatal de Igualdad Entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PEI)</li><li>• Programa Estatal para Garantizar el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia 2020-2024 (PROLIV)</li><li>• Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Reglamento normativo interno</li><li>• Manual de Inducción</li><li>• Manual de Organización</li><li>• Manual de Procedimiento</li><li>• Reglas de operación de proyectos</li><li>• Lineamientos</li><li>• Decretos</li></ul>

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*



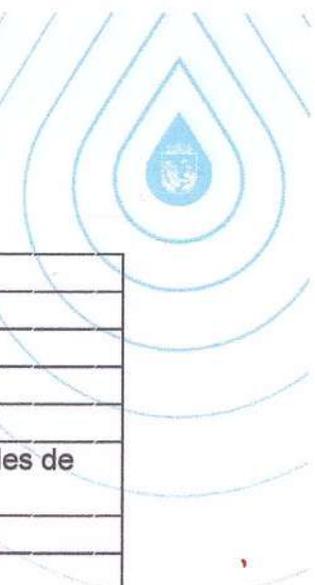


### Desarrollo de Plan de Trabajo

<b>Nombre del proyecto</b>	Contribuir a la Institucionalización de la Perspectiva de Género en los programas y proyectos hídricos.
<b>Unidad responsable</b>	Dirección de Saneamiento y Calidad del Agua / Unidad Enlace de Igualdad de Género
<b>Programa/s presupuestario/s</b>	50. - Programa de Agua Potable
<b>Objetivo de desarrollo sostenible</b>	<b>Objetivo 5:</b> Lograr la Igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas <b>Objetivo 6:</b> Agua Limpia y Saneamiento
<b>Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2019-2024</b>	
<b>Política Tránsversal</b>	Igualdad de Género
<b>Eje 2</b>	Bienestar social
<b>Tema 2.1</b>	Desarrollo social integral
<b>Política Pública 2.1.2</b>	Sociedad incluyente
<b>Estrategia del Plan 2.1.2.2</b>	Promover la Igualdad de Género
<b>Programa sectorial: estrategia.1.2.2</b>	Promover la Igualdad de Género

*[Handwritten signature]*





<b>Alineación del Programa Institucional al Plan Estatal de Desarrollo de Chiapas 2019-2024 y Programa Sectorial</b>	
<b>Eje 4. Desarrollo Económico y Competitividad</b>	
<b>Tema</b>	4.2. Ordenamiento territorial y obras públicas.
<b>Política Pública</b>	4.2.2. Infraestructura para el desarrollo social.
<b>Objetivo</b>	Incrementar la cobertura de los servicios básicos.
<b>Estrategia</b>	4.2.2.1. Promover tecnologías alternativas de abastecimiento de agua en comunidades de difícil acceso.
<b>Líneas de acción</b>	4.2.2.1.1. Dotar de tecnologías alternativas de captación pluvial.
<b>Eje 5. Biodiversidad y Desarrollo Sustentable.</b>	
<b>Tema</b>	5.2. Desarrollo Sustentable.
<b>Política Pública</b>	5.2.3. Manejo de los Recursos Hídricos.
<b>Objetivo</b>	Hacer eficiente el manejo de los recursos hídricos.
<b>Estrategia</b>	5.2.3.1. Promover el manejo sustentable de cuencas.
<b>Líneas de acción</b>	5.2.3.1.1. Elaborar nuevos Planes de Gestión Integrado de Cuencas. 5.2.3.1.2. Actualizar los Planes de Gestión Integrado de Cuencas existentes. 5.2.3.1.3. Instalar Órganos Auxiliares de los Consejos de Cuenca. 5.2.3.1.4. Fortalecer a los Consejos de Cuenca.
<b>Estrategia</b>	5.2.3.2. Fomentar una cultura de manejo y conservación del agua.
<b>Líneas de acción</b>	5.2.3.2.1. Instalar Espacios de Cultura del Agua. 5.2.3.2.2. Reactivar Espacios de Cultura del Agua. 5.2.3.2.3. Fortalecer a los Espacios de Cultura del Agua. 5.2.3.2.4. Realizar eventos de Cultura del Agua. 5.2.3.2.5. Realizar pláticas de Cultura del Agua. 5.2.3.2.6. Promover el nombramiento de Responsables de Cultura del Agua. 5.2.3.2.7. Diagnosticar la operatividad de los Espacios de Cultura del Agua.
<b>Estrategia</b>	5.2.3.3. Fortalecer los organismos operadores y comités comunitarios en el manejo del agua.
<b>Líneas de acción</b>	5.2.3.3.1. Diagnosticar a los Organismos Operadores y Comités Comunitarios de Agua. 5.2.3.3.2. Capacitar a los Organismos Operadores y Comités Comunitarios de Agua.

*[Handwritten signature]*

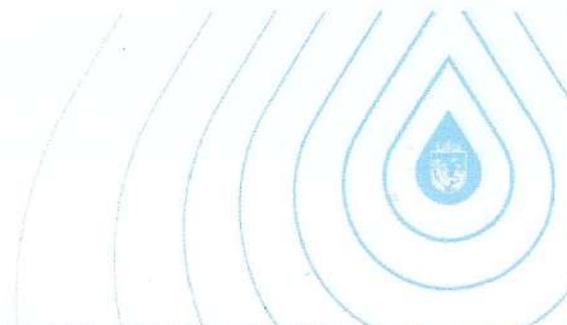




	<p>5.2.3.3.3. Promover la aplicación de los Planes de Seguridad del Agua. 5.2.3.3.4. Dotar de insumos para la desinfección del agua a la población. 5.2.3.3.5. Dotar de equipos para la desinfección del agua a la población. 5.2.3.3.6. Diagnosticar los sistemas de agua potable, alcantarillado y saneamiento. 5.2.3.3.7. Promover el nombramiento de Delegados Técnicos Municipales del Agua.</p>
<b>Estrategia</b>	<p>5.2.3.4. Impulsar la investigación y desarrollo tecnológico en materia hídrica.</p>
<b>Líneas de acción</b>	<p>5.2.3.4.1. Suscribir convenios con organismos públicos, centros de investigación, universidades y asociaciones del sector hídrico. 5.2.3.4.2. Suscribir Convenios de coordinación interinstitucional para el análisis de la calidad del Agua.</p>

*[Handwritten signature]*





**Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**

**Objetivo prioritario 3**

**Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.**

<b>Eje estratégico</b>	3.2.	Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuye a su acceso a la seguridad social.
<b>Línea de acción</b>	3.2.1	Implementar estrategias y políticas públicas para garantizar contar con proyectos de agua, alcantarillado sanitario de agua y letrinas ecológicas (saneamiento de forma coordinada entre los dos órdenes de gobierno para contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes.

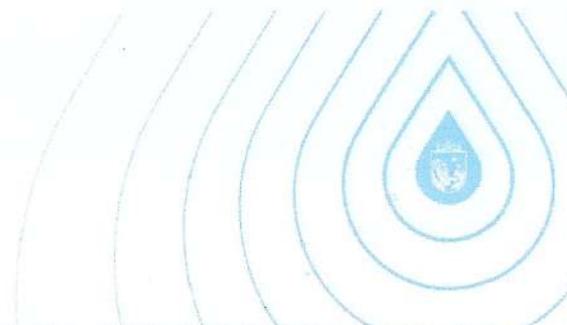
**Objetivo prioritario 6**

**Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.**

<b>Eje estratégico</b>	6.1	Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.
<b>Línea de acción</b>	6.1.13	Promover la elaboración de estudios e investigaciones con enfoque territorial de género e interseccional en temas de degradación ambiental y cambio climático que permitan identificar factores de riesgo, causales y efectos que afecten a las mujeres, niñas y adolescentes prioritariamente.
<b>Eje estratégico</b>	6.2	Fomentar la organización comunitaria para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que abonen a la construcción de la paz, seguridad ciudadana y ambiental para las mujeres, niñas y adolescentes.
<b>Línea de acción</b>	6.1.14	Impulsar campañas permanentes que divulguen las enfermedades causadas por productos químicos peligrosos, contaminación del aire. El agua y el suelo, mortalidad atribuida al agua insalubre, el saneamiento deficiente y la falta de higiene principalmente en la salud de mujeres, niñas y adolescentes.

*[Handwritten signature and initials]*





**Programa Estatal de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024**

**Objetivo prioritario 3**

**Transformar las realidades de la salud, educación y bienestar para garantizar los derechos humanos de adolescentes y mujeres.**

<b>Eje estratégico</b>	3.2.	Impulsar estrategias integrales que favorezcan aumentar la calidad de vida y el bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes y se contribuye a su acceso a la seguridad social.
<b>Línea de acción</b>	3.2.1	Implementar estrategias y políticas públicas para garantizar contar con proyectos de agua, alcantarillado sanitario de agua y letrinas ecológicas (saneamiento de forma coordinada entre los dos órdenes de gobierno para contribuir a mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres, niñas y adolescentes.

**Objetivo prioritario 6**

**Promover la autonomía personal y comunitaria para la construcción de entornos de paz y desarrollo para las mujeres, niñas y adolescentes.**

<b>Eje estratégico</b>	6.1	Impulsar marcos normativos de planeación para implementar transformaciones en la seguridad ciudadana y ambiental con perspectiva de género.
<b>Línea de acción</b>	6.1.13	Promover la elaboración de estudios e investigaciones con enfoque territorial de género e interseccional en temas de degradación ambiental y cambio climático que permitan identificar factores de riesgo, causales y efectos que afecten a las mujeres, niñas y adolescentes prioritariamente.
<b>Eje estratégico</b>	6.2	Fomentar la organización comunitaria para la transformación de comportamientos y normas socioculturales que abonen a la construcción de la paz, seguridad ciudadana y ambiental para las mujeres, niñas y adolescentes.
<b>Línea de acción</b>	6.1.14	Impulsar campañas permanentes que divulguen las enfermedades causadas por productos químicos peligrosos, contaminación del aire. El agua y el suelo, mortalidad atribuida al agua insalubre, el saneamiento deficiente y la falta de higiene principalmente en la salud de mujeres, niñas y adolescentes.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*





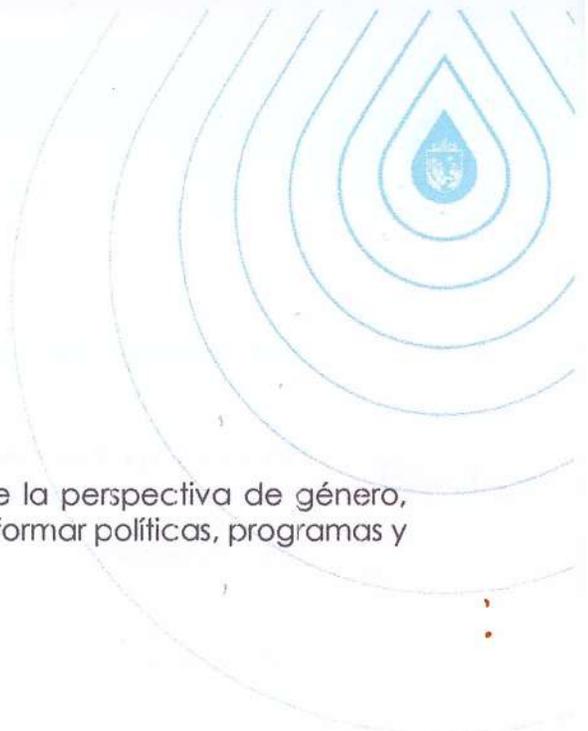
**INSTITUTO  
ESTATAL DEL AGUA**  
GOBIERNO DE CHIAPAS

**Propósito institucional:**

La población de Chiapas cuenta con agua en cantidad y calidad.

**Descripción del proyecto:**

Implementar acciones que establezcan, promuevan y fortalezcan la Institucionalización de la perspectiva de género, generando procesos de cambio tanto en el ámbito personal como Institucional, a fin de conformar políticas, programas y proyectos con una visión de igualdad de género.



*[Handwritten signature]*





INSTITUTO  
ESTATAL DEL AGUA

GOBIERNO DE CHIAPAS

1. Exclusión de las mujeres por parte de las autoridades municipales y líderes de las comunidades en la recepción de equipos e insumos para la desinfección del agua, principalmente en los municipios indígenas.

2. Desigualdad de condiciones, no se considera la participación de las mujeres en la toma de decisiones para el acceso al agua, así como sus necesidades e intereses, aun cuando son actoras estratégicas para el acarreo del agua a sus viviendas.

3. Inapropiado análisis de estructuras y procesos en que intervienen las mujeres del Instituto con base a las necesidades diferenciadas de género.

4. Falta de incorporación de Perspectiva de Género en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del Instituto; complicando el proceso de transformación individual o colectiva de valores, conocimientos y conductas relacionadas al uso sustentable del agua.

**Prevalencia de condiciones de desigualdad y falta de participación de mujeres en actividades relacionadas con cultura y manejo del agua en el contexto comunitario; así como una falta de incorporación de perspectiva de género en la planeación, programación, financiamiento y operación en los programas y proyectos del INESA.**

1. Rezago en los comportamientos y normas socioculturales establecidas principalmente en los municipios indígenas; para la participación de las mujeres en el manejo y cuidado del agua.

2. Desinterés y falta de participación de las mujeres en la capacitación para el manejo, cuidado y saneamiento del agua.

3. Inexistencia de un Programa de Cultura Institucional que regule el quehacer público del funcionariado del Instituto.

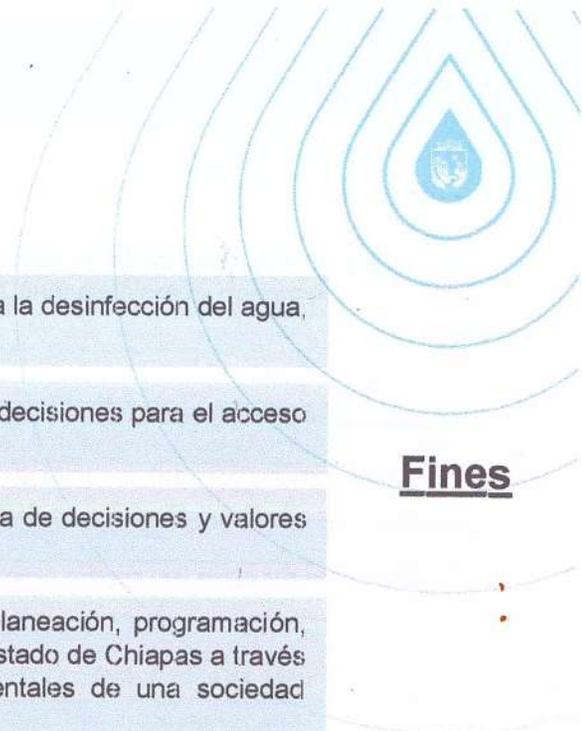
4. Falta de sensibilización y difusión de Perspectiva de Género al interior del Instituto, que involucre tanto niveles directivos y operativos; en el desarrollo de las actividades relacionadas con el tema cultura del agua.

Efectos

Problema Central

Causas

Árbol de Problemas



Árbol de Objetivos

1. Lograr inclusión de las mujeres rurales en los mecanismos de entrega-recepción de equipos e insumos para la desinfección del agua, principalmente en los municipios indígenas.
2. Impulsar la igualdad de oportunidades, promoviendo la efectiva participación de las mujeres en la toma de decisiones para el acceso al agua, en función de sus necesidades e intereses.
3. Implementar estrategias y políticas institucionales que regulen las relaciones de poder, interacciones, toma de decisiones y valores que surgen al interior del Instituto.
4. Adoptar principios fundamentales para integrar la Perspectiva de Género de manera transversal en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del Instituto; fortaleciendo la cultura del agua en el estado de Chiapas a través de una visión integral, que tome en cuenta la participación sin distinción y adopte principios fundamentales de una sociedad corresponsable con los recursos hídricos especialmente con el agua.

Fines

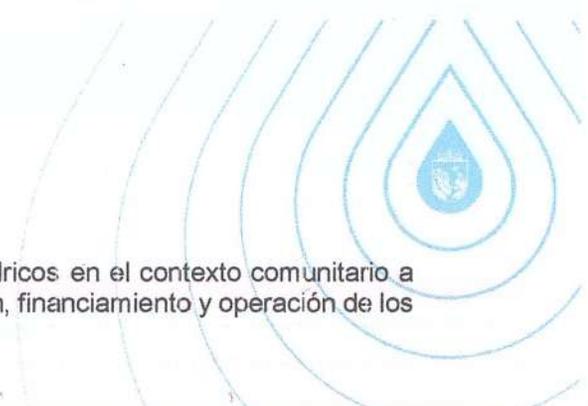
**Fortalecer las capacidades de mujeres y hombres para el correcto manejo de los recursos hídricos en el contexto comunitario a través de una cultura del agua; así como incorporar la perspectiva de género en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del INESA.**

Objetivo Principal

1. Transformar comportamientos y normas socioculturales establecidas principalmente en los municipios indígenas, para la participación de las mujeres en el cuidado del agua.
2. Promover la participación y capacitación de las mujeres en el correcto manejo, cuidado y saneamiento del agua.
3. Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar la cultura institucional en la planeación, seguimiento y evaluación de la gestión del Instituto.
4. Sensibilizar y capacitar en Perspectiva de género, que involucre a directivos y operativos, para garantizar la incorporación de ésta en los programas y proyectos del Instituto; promoviendo mayor participación y capacitación de mujeres en el contexto comunitario, en el desarrollo de las actividades que consideren al agua como un recurso vital y escaso, de alto valor económico, social y ambiental.

Medios





**Objetivo:** Fortalecer las capacidades de mujeres y hombres para el correcto manejo de los recursos hídricos en el contexto comunitario a través de una cultura del agua; así como incorporar la perspectiva de género en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del INESA.

**Árbol de problemas:**

C	Rezago en los comportamientos y normas socioculturales establecidas principalmente en los municipios indígenas; para la participación de las mujeres en el manejo y cuidado del agua.
E	Exclusión de las mujeres por parte de las autoridades municipales y líderes de las comunidades en la recepción de equipos e insumos para la desinfección del agua, principalmente en los municipios indígenas.
C	Desinterés y falta de participación de las mujeres en la capacitación para el manejo, cuidado y saneamiento del agua.
E	Desigualdad de condiciones, no se considera la participación de las mujeres en la toma de decisiones para el acceso al agua, así como sus necesidades e intereses, aun cuando son actoras estratégicas para el acarreo del agua a sus viviendas.
C	Inexistencia de un Programa de Cultura Institucional que regule el quehacer público del funcionariado del Instituto.
E	Inapropiado análisis de estructuras y procesos en que intervienen las mujeres del Instituto con base a las necesidades diferenciadas de género.
C	Falta de sensibilización y difusión de Perspectiva de Género al interior del Instituto, que involucre tanto niveles directivos y operativos; en el desarrollo de las actividades relacionadas con el tema cultura del agua.
E	Falta de incorporación de Perspectiva de Género en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del Instituto; complicando el proceso de transformación individual o colectiva de valores, conocimientos y conductas relacionadas al uso sustentable del agua.

**Árbol de objetivos:**

M	Transformar comportamientos y normas socioculturales establecidas principalmente en los municipios indígenas, para la participación de las mujeres en el cuidado del agua.
F	Lograr inclusión de las mujeres rurales en los mecanismos de entrega-recepción de equipos e insumos para la desinfección del agua, principalmente en los municipios indígenas.
M	Promover la participación y capacitación de las mujeres en el correcto manejo, cuidado y saneamiento del agua.
F	Impulsar la igualdad de oportunidades, promoviendo la efectiva participación de las mujeres en la toma de decisiones para el acceso al agua, en función de sus necesidades e intereses.
M	Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar la cultura institucional en la planeación, seguimiento y evaluación de la gestión del Instituto.
F	Implementar estrategias y políticas institucionales que regulen las relaciones de poder, interacciones, toma de decisiones y valores que surgen al interior del Instituto.
M	Sensibilizar y capacitar en Perspectiva de género, que involucre a directivos y operativos, para garantizar la incorporación de ésta en los programas y proyectos del Instituto; promoviendo mayor participación y capacitación de mujeres en el contexto comunitario, en el desarrollo de las actividades que consideren al agua como un recurso vital y escaso, de alto valor económico, social y ambiental.
F	Adoptar principios fundamentales para integrar la Perspectiva de Género de manera transversal en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del Instituto; fortaleciendo la cultura del agua en el estado de Chiapas a través de una visión integral, que tome en cuenta la participación sin distinción y adopte principios fundamentales de una sociedad corresponsable con los recursos hídricos especialmente con el agua.

*[Handwritten signatures and initials in blue ink]*





No. Objetivo		Objetivo Institucional							
1		Fortalecer las capacidades de mujeres y hombres para el correcto manejo de los recursos hídricos en el contexto comunitario; así como incorporar la perspectiva de género en la planeación, programación, financiamiento y operación de los programas y proyectos del INESA.							
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm. /den.	Metas indicador	Tipo y dimensión	Unidad de medida	Medios de verificación	Supuestos
Fin	Contribuir a impulsar la conformación de una sociedad incluyente, mediante acciones para transversalizar y promover la igualdad e inclusión de género.	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	Número de acciones realizadas / Total de acciones programadas	7 / 7	100%	Gestión/eficacia	Acción	Oficios de promociones realizadas Memoria fotográfica	Interés del funcionariado público
Propósito	Las personas viven en condiciones de igualdad de oportunidades en temas de agua y saneamiento.	Porcentaje de personas informadas y fortalecidas en sus derechos humanos	Número de personas informadas y fortalecidas / Total de personas programadas	4,000 / 4,000	100%	Gestión/eficacia	Persona	Memoria fotográfica Actas de Entrega de insumos	Interés del funcionariado público
Componente	Fortalecer las capacidades en materia de Perspectiva de Género.	Porcentaje de acciones de fortalecimiento realizadas	Número de acciones realizadas / Total de acciones programadas	7 / 7	100%	Gestión/eficacia	Acción	Memoria Fotográfica Lista de asistencia Relatoría	El funcionariado público participa en las acciones en materia de Perspectiva de Género

*[Handwritten signatures and initials]*





Actividades	Realizar capacitaciones al funcionariado público en temas de perspectiva de género, derechos humanos y cultura del agua	Porcentaje de capacitaciones al funcionariado público en temas de Perspectiva de Género, Derechos Humanos y Cultura del Agua	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas	1 / 1	100%	Gestión/eficacia	Curso	Listas de asistencia Memoria fotográfica Relatoría	El funcionariado público participa en las acciones en materia de Perspectiva de Género
	Realizar capacitaciones a Organismos Operadores, Comités Comunitarios, Espacios de Cultura del Agua y Delegadas y Delegados Técnicos en temas de Perspectiva de Género y Cultura del Agua.	Porcentaje de capacitaciones a Organismos Operadores, Comités Comunitarios, Espacios de Cultura del Agua y Delegadas y Delegados Técnicos en temas de Perspectiva de Género y Cultura del Agua	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas	1 / 1	100%	Gestión/eficacia	Curso	Listas de asistencia Memoria fotográfica Relatoría	Los Organismos Operadores, Comités Comunitarios, Espacios de Cultura del Agua, Delegadas y Delegados Técnicos participan en las acciones en materia de Perspectiva de Género y Cultura del Agua
	Promoción de entrega-recepción de insumos y equipos para la desinfección del agua a las mujeres en el contexto comunitario.	Porcentaje de promociones de entrega-recepción de insumos y equipos para la desinfección del agua a las mujeres en el contexto comunitario.	Número de promociones realizadas / Número de promociones programadas	1 / 1	100%	Gestión/eficacia	Promoción	Oficio de promoción Memoria fotográfica	La entrega-recepción de insumos y equipos para la desinfección del agua se realiza a las mujeres en el contexto comunitario.
	Campañas de promoción y difusión a la ciudadanía en materia de Igualdad de Oportunidades y Cultura del Agua.	Porcentaje de campañas a la ciudadanía en materia de Igualdad de Oportunidades y Cultura del Agua.	Número de campañas realizadas / Número de campañas programadas	1 / 1	100%	Gestión/eficacia	Campaña	Memoria Fotográfica Informe de actividades	La ciudadanía participa en las campañas en materia de Igualdad de Oportunidades y Cultura del Agua
	Participar en reuniones en materia de perspectiva de género	Porcentaje de participaciones a reuniones realizadas	Número de participaciones realizadas / Total de participaciones programadas	3 / 3	100 %	Gestión/eficacia	Reunión	Oficio de convocatoria Memoria fotográfica Relatoría reunión	Las Unidades de Enlace participan para llevar a cabo las reuniones bimestrales.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





**Indicadores**

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador <sup>2</sup>	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4to.	
1	1	Fin	Porcentaje de acciones promoviendo la igualdad e inclusión de género	Número de acciones realizadas / Total de acciones programadas	7	01	01	02	03	2021 01

No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4º.	
1	2	Propósito	Porcentaje de personas informadas y fortalecidas en sus derechos humanos	Número de personas informadas y fortalecidas / Total de personas programadas	4,000	1,000	1,000	1,000	1,000	2021 01

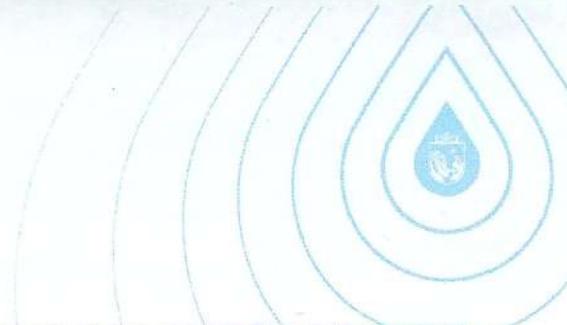
No. Obj	No. Indic.		Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base
						1er	2do.	3er.	4to.	
1	3	Componentes	Porcentaje de acciones de fortalecimiento realizadas	Número de acciones realizadas / Número de acciones programadas	7	01	01	02	03	7 / 7

<sup>2</sup>Indicador 1: mide (interpretación del fin)  
Indicador 2: mide (interpretación del propósito)  
Indicador 3: mide (interpretación del componente)  
Indicador 4: mide (interpretación de la actividad)

*(Handwritten marks and signatures)*

*(Handwritten signature)*





No. Obj	No. Indic.	Nombre del indicador	Descripción cualitativa Núm./denom.	Cantidad total	Trimestral				Línea base	
					1er	2do.	3er.	4to.		
1	6	Actividad	Porcentaje de capacitaciones al funcionariado público en temas de Perspectiva de Género, Derechos Humanos y Cultura del Agua	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas	1	0	0	0	1	-
1	7		Porcentaje de campañas a la ciudadanía en materia de Igualdad de Oportunidades y Cultura del Agua.	Número de campañas realizadas / Número de campañas programadas	1	0	0	0	1	-
1	10		Porcentaje de participaciones a reuniones realizadas	Número de participaciones realizadas / Total de participaciones programadas	3	1	1	0	1	-
1	11		Porcentaje de capacitaciones a Organismos Operadores, Comités Comunitarios, Espacios de Cultura del Agua, Delegadas y Delegados Técnicos en temas de Perspectiva de Género y Cultura del Agua	Número de capacitaciones realizadas / Número de capacitaciones programadas	1	0	0	1	0	-
1	12		Porcentaje de promociones de entrega-recepción de insumos y equipos para la desinfección del agua a las mujeres en el contexto comunitario.	Número de promociones realizadas / Número de promociones programadas	1	0	0	1	0	-

*[Handwritten signatures and initials]*

