



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"



**PLAN DE
TRABAJO
2026**

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356

UNIDAD DE ENLACE DE
IGUALDAD DE
GÉNERO





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
PLAN DE TRABAJO	4
METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO	4
ANÁLISIS DE GÉNERO	4
EJERCICIO 1. ANÁLISIS DEL CONTEXTO INSTITUCIONAL	5
EJERCICIO 1.2 ANÁLISIS DE APLICACIÓN DE PROYECTOS CON MUJERES Y HOMBRES	7
EJERCICIO 2. MAPA SOCIAL	8
EJERCICIO 3. ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS AL INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES Y EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS	9
EJERCICIO 3.2	10
EJERCICIO 3.3 ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS	11
EJERCICIO 4. ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS	12
EJERCICIO 4. 2 ACCESO Y CONTROL DE LOS RECURSOS EN LOS ESPACIOS COMUNITARIOS	14
EJERCICIO 5	15
DESARROLLO DE PLAN DE TRABAJO	16
METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO (MML)	17
PROPÓSITO INSTITUCIONAL:	17
DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO:	17
ÁRBOL DE PROBLEMAS	18
ÁRBOL DE OBJETIVOS	19
MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS	20



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

INTRODUCCIÓN

La Comisión Estatal del Agua y Saneamiento, en congruencia con su misión de garantizar el acceso al agua y saneamiento con un enfoque humanista en el Estado, impulsando infraestructura hidráulica y la gestión integral de los recursos hídricos a través de la participación comunitaria, la conservación de las cuencas y el fortalecimiento de la cultura del agua, el desarrollo y consolidación de los organismos operadores y comités comunitarios; liderando la optimización del aprovechamiento del recurso hídrico de manera innovadora y sustentable, con infraestructura hidráulica funcional, tecnologías avanzadas y una ciudadanía con conciencia en el cuidado del agua.

En este sentido, la incorporación de la perspectiva de género en la planeación, ejecución y evaluación de las políticas públicas del sector hídrico no solo responde a un mandato normativo, sino también a un compromiso ético e institucional orientado a reducir brechas de desigualdad y garantizar el ejercicio pleno de los derechos humanos. La gestión del agua y el saneamiento implica dinámicas sociales diferenciadas entre mujeres y hombres, por lo que resulta fundamental promover mecanismos que aseguren su participación igualitaria en la toma de decisiones, el acceso a la información, la capacitación técnica y el liderazgo comunitario.

Por ello, las Unidades de Igualdad de Género, son los órganos especializados e impulsados por la Secretaría de la Mujer e 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 garantiza a toda persona el acceso, disposición y saneamiento de agua para consumo personal y doméstico, de forma segura, salubre, asequible y continua, sin discriminación. 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



COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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.

De esta forma, el presente Plan de Trabajo se alinea con la misión y visión de la Comisión Estatal del Agua y Saneamiento de Chiapas, integrando la perspectiva de género como un elemento estructural para la gestión eficiente del agua, el fortalecimiento institucional y la construcción de un desarrollo sostenible con enfoque de derechos, donde mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones en el cuidado, uso y preservación del recurso hídrico.

PLAN DE TRABAJO

METODOLOGÍA DE MARCO LÓGICO¹

La metodología de Marco Lógico se sustenta en un diagnóstico detallado del problema a resolver y en la incorporación de la perspectiva de género. A través de ella es posible identificar, visibilizar y dimensionar las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres, así como reconocer las necesidades específicas de las mujeres y los posibles sesgos o elementos discriminatorios de género. Asimismo, permite detectar resultados en materia de igualdad de género que requieren fortalecerse mediante la implementación de 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 deben emprenderse para avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres.

Este análisis se utiliza en las políticas públicas para reconocer y considerar las desigualdades de género, las necesidades diferenciadas por sexo y las formas de discriminación contra las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de planes y programas. Asimismo, permite valorar los efectos de dichas políticas, planes y programas en la condición y posición social de mujeres y hombres, particularmente en lo relativo al acceso y control de los recursos, su capacidad de toma de decisiones y el empoderamiento de las mujeres; es decir, en los resultados vinculados con la igualdad sustantiva.

¹ 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.



GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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-de asignación de espacios)	Seguridad, privacidad, adecuada imagen institucional, fácil acceso a instalaciones.	Inseguridad por compartir las áreas de trabajo. Falta de privacidad. Dificultad para acceder a las instalaciones.	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.	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, ventilación apropiada.	Incomodidad, exposición a altas temperaturas.	Menos calor y humedad, instalaciones bien iluminadas.	Fatiga física y visual, estrés.	Espacio estético, comodidad, instalaciones térmicas	Incomodidad, estrés.
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.
	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. Rembolso 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 jornadas laborales extraordinarias.	Aumento de la vitalidad, mejora la productividad laboral.	Desatención, mal humor.	Satisfacción, motivación.	Malestar, incomodidad, desmotivación, mal humor.

Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Factores de contexto	Acciones	Efectos en Mujeres		Efectos en Hombres		Efectos en población LGTBT+*	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Sociales	Asignación de tareas y participación de la toma de decisiones	Empoderamiento laboral, y 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.
	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.	Fomento de propuestas innovadoras, consolidación de un entorno de confianza y fortalecimiento del trabajo colaborativo para el logro de objetivos comunes.	Resistencia a la participación activa y la creatividad en los espacios de trabajo.
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.

Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356





GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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 LGBTTT+	
		Positivo	Negativo	Positivo	Negativo	Positivo	Negativo
Físicos	Acciones de desinfección del agua	Reducción de enfermedades gastrointestinales. Disminución de tiempo dedicado al cuidado de personas enfermas. Mejora en condiciones de higiene doméstica.	Sobrecarga en la operación y monitoreo de sistemas de desinfección. Responsabilización exclusiva del manejo del agua tratada. Escasa participación en decisiones técnicas del sistema.	Mejora en productividad laboral por menor incidencia de enfermedades. Participación en instalación técnica de equipo.	Resistencia cultural a asumir tareas domésticas relacionadas con agua. Exclusión de procesos formativos cuando se considera el tema como "doméstico".	Mejora general en condiciones sanitarias. Oportunidad de participación técnica en contextos inclusivos.	Discriminación en espacios comunitarios de gestión. Invisibilización en diagnósticos y beneficiarios. Exclusión en asambleas comunitarias tradicionales.
Económicos	Apoyos económicos derivados de la ejecución de proyectos de inversión.	Mayor autonomía económica. Mejora en capacidad de decisión sobre gasto doméstico. Reducción de dependencia económica de la pareja.	Apropiación del apoyo económico por parte de terceros (pareja o familia). Incremento de violencia económica o intrafamiliar. Sobrecarga de Trabajo si se combina con responsabilidades domésticas.	Incremento en ingresos productivos. Fortalecimiento de actividades técnicas. Reconocimiento social como proveedores. Participación en empleos temporales derivados del proyecto.	Presión social por destinar el recurso exclusivamente a inversión productiva. Conflictos familiares ante redistribución del poder económico.	Oportunidad de autonomía financiera. Posibilidad de emprendimientos independientes. Reducción de vulnerabilidad económica. Mayor integración productividad comunitaria.	Discriminación en procesos de selección. Exclusión por no encajar en estructuras familiares tradicionales. Riesgo de violencia económica o comunitaria.
Sociales	Instalación de Asambleas de Gobernanza del Agua.	Acceso formal a espacios de toma de decisiones. Fortalecimiento del liderazgo comunitario femenino. Reconocimiento del conocimiento tradicional de las mujeres en la gestión del agua. Avance hacia la democracia paritaria en gobernanza hídrica.	Participación simbólica sin poder real de decisión. Violencia política de género. Sobrecarga de responsabilidades al combinar liderazgo y trabajo doméstico. Limitaciones para asistir por horarios no conciliados. Barreras lingüísticas en procesos técnicos.	Fortalecimiento institucional de la gobernanza del agua. Mayor legitimidad de decisiones mediante participación amplia. Distribución más equitativa de responsabilidades comunitarias.	Resistencia ante redistribución del poder. Percepción de pérdida de control tradicional.	Reconocimiento de derechos en espacios formales. Oportunidad de incidencia en políticas comunitarias. Inclusión en procesos participativos con enfoque de derechos humanos.	Invisibilización en convocatorias y registros. Discriminación en espacios de toma de decisiones. Exclusión por normas tradicionales. Riesgo de violencia verbal o simbólica.



GOBIERNO DEL ESTADO DE CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y SANEAMIENTO
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

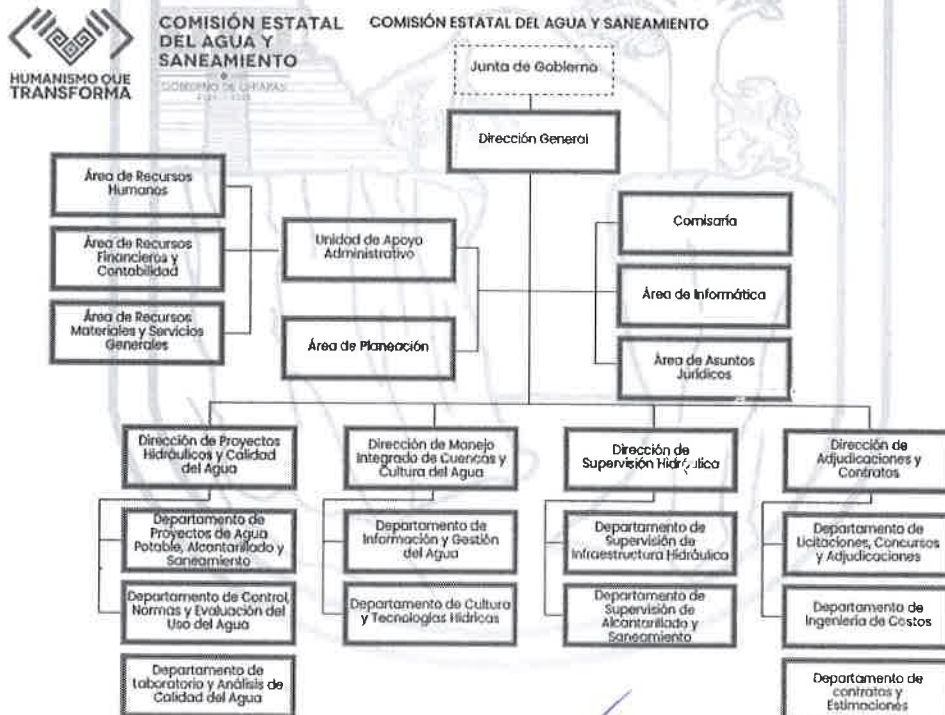
UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

Capacitar a los Organismos Operadores, Comités Comunitarios de Agua y Consejos de Cuenca.	Desarrollo de liderazgo comunitario. Acceso a conocimientos técnicos tradicionalmente masculinizados	Dificultad para asistir por carga de cuidados. Barreras lingüísticas. Restricciones familiares o comunitarias.	Profesionalización técnica. Mejora en operación de sistemas comunitarios.	Percepción de amenaza ante mayor liderazgo femenino. Resistencia a modelos participativos igualitarios.	Espacios potenciales de empoderamiento técnico. Visibilidad en estructuras comunitarias.	Exclusión informal. Violencia simbólica o burlas. Ausencia de reconocimiento institucional.
Instalar Espacios de Cultura del Agua	Reconocimiento del conocimiento tradicional femenino. Participación en procesos de educación. Fortalecimiento del liderazgo comunitario.	Reforzamiento de estereotipos (la mujer es asociada al cuidado doméstico).	Educación ambiental. Promoción de corresponsabilidad en uso del agua.	Baja participación si se percibe como actividad doméstica. Resistencia a modificar hábitos culturales.	Inclusión en actividades comunitarias educativas. Espacios potenciales de sensibilización en derechos.	Invisibilidad en contenidos. Exclusión en dinámicas escolares o comunitarias.
Nombramiento de Delegadas y Delegados Técnicos Municipales del Agua.	Acceso a cargos técnicos y de toma de decisiones. Transformación de estereotipos.	Cuestionamiento de capacidades. Violencia laboral o institucional. Doble jornada laboral.	Profesionalización del servicio público. Mayor claridad de responsabilidades técnicas.	Conflictos ante implementación de acciones afirmativas. Resistencia a liderazgo femenino.	Inclusión en servicio público técnico. Fortalecimiento de representación diversa.	Discriminación laboral. Obstáculos administrativos por identidad legal.

EJERCICIO 2. MAPA SOCIAL

Esquematizar la estructura organizacional de la Institución.



Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

**EJERCICIO 3. ROLES PRODUCTIVOS Y REPRODUCTIVOS AL
INTERIOR DE LAS INSTITUCIONES Y EN LOS ESPACIOS
COMUNITARIOS.**

Marca con una X quién hace qué:

Actividades	Mujeres	Hombres
Preparar y servir café	X	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
Organización de documentos y archivo	X	X
Enlaces para temas de género, violencia contra las mujeres, niñez y adolescencia	X	X
Distribución de materiales de oficina	X	X

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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"> • Responsable del cuidado del hogar y la familia. • Responsable principal de la crianza. • Actúe con docilidad, empatía y obediencia. • Mantenga una conducta adecuada o moralmente aceptable. • Dependa económicamente del proveedor masculino. • Evite confrontación o liderazgo visible. • Rol de cuidadora del agua, alimentos y salud familiar. • Se espera que preserve tradiciones y valores familiares. • Se limita su participación en espacios públicos de decisión. • Valor social con el matrimonio y la maternidad. • Orientación hacia carreras consideradas "femeninas". • Expectativas de buen comportamiento y disciplina. • Menor estímulo hacia áreas técnicas o científicas. • Invisibilización de referentes femeninos en historia y ciencia. • Ideal de mujer como madre y esposa. • Enfatiza la obediencia y servicio. • Asociada virtud femenina con sacrificio y cuidado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser proveedor económico principal. • Demuestre fortaleza física y emocional. • No exprese vulnerabilidad o miedo. • Ejercer liderazgo y autoridad. • Tome decisiones importantes en el hogar. • Sea competitivo y exitoso. • Asuma riesgos. • Dificultad para expresar emociones. • Se le asigna el rol de jefe de familia. • Se espera que participe en asambleas y espacios públicos de decisión. • Se asocia su valor con productividad y fuerza. • Se normaliza que no participe activamente en tareas domésticas. • Orientación hacia áreas técnicas, científicas o físicas. • Se le asigna el rol de guía espiritual de la familia. • Promueve responsabilidad económica y moral. • Se asocia masculinidad y autoridad. • Mayor exposición a riesgos laborales. • Naturalización de conductas violentas.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

**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 otros.

Marca con una X quién hace qué

Roles Productivos		
Actividades	Mujeres	Hombres
Trabajo remunerado (empleo forma)	X	X
Comercio local / ventas	X	X
Agricultura / ganadería		X
Oficios técnicos (construcción, electricidad, plomería)		X
Emprendimientos comunitarios	X	
Producción artesanal	X	
Transporte		X
Participación en cooperativas	X	X
Roles Reproductivos		
Actividades	Mujeres	Hombres
Cuidado de hijas e hijos	X	
Limpieza del hogar	X	
Preparación de alimentos	X	
Atención a personas mayores o enfermas	X	
Organización de actividades escolares	X	
Compras del hogar	X	X
Mantenimiento básico del hogar		X
Acompañamiento emocional familiar	X	
Roles comunitarios		
Actividad	Mujeres	Hombres
Comités vecinales	X	X
Jornadas de limpieza comunitaria	X	X
Organización de eventos sociales	X	
Liderazgo comunitario		X
Participación en asambleas	X	X
Voluntariado social	X	X
Gestión de apoyos o programas	X	X

Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356



UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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
Humanos	X	X		X	Mayor concentración en áreas administrativas, jurídicas o de apoyo. Menor representación en áreas técnicas hidráulicas. Barreras para ingreso en puestos operativos de campo.	Presencia en áreas técnicas, operativa y de infraestructura. Mayor ocupación de puestos directivos y de toma de decisiones. Acceso histórico a plaza relacionadas con obra pública y supervisión.	Menor presencia en órganos colegiados decisorios. Participación consultiva más que resolutive.	Mayor control en decisiones estratégicas. Participación predominante en comités técnicos y financieros. Liderazgo en ejecución de proyectos de infraestructura.
Financieros	X	X	X	X	Participación en control administrativo y seguimiento presupuestal.	Participación en áreas de planeación financiera.	Participación en procesos administrativos, y toma de decisiones.	Mayor influencia en asignación de recursos.
Materiales	X	X		X	Uso limitado en áreas administrativas. Menor asignación a trabajos de campo.	Uso predominante de maquinaria, vehículos oficiales y herramientas. Participación directa en supervisión de obras.	Escasa participación en decisiones sobre uso de maquinaria o logística operativa.	Decisión sobre asignación de equipos.
Capacitación y Formación	X	X	X	X	Mayor presencia en capacitaciones administrativas o normativas. Menor acceso a formación técnica especializada.	Mayor participación en capacitación técnica especializada.	Menor participación en capacitación técnica.	Liderazgo en actualización técnica.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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	Uso administrativo y de gestión documental. Menor incidencia en decisiones sobre asignación tecnológica.	Administración de servicios de comunicación.
Licencia de maternidad/paternidad	X			X	Acceso formal a licencia de maternidad conforme a normatividad. Posible percepción de impacto negativo en trayectoria laboral.	Acceso a licencia de paternidad, generalmente de menor duración. Baja utilización por presión cultural.	Limitada capacidad para evitar afectaciones en promociones o evaluaciones.	Bajo incentivo institucional para ejercer corresponsabilidad.
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
Comité de ética y conflicto de interés	X	X	X	X	Participación variable. Subrepresentación en presidencia o coordinación.	Participación frecuente en integración de comités. Mayor representación	Participación con menor poder en toma de decisiones, si no existe paridad.	Influencia en interpretación normativa.

Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356





GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

**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/Consejos de Cuenca	X	X		X	Participación creciente pero menor en cargos clave. Acceso limitado en comunidades con normas tradicionales.	Mayor presencia histórica en integración. Participación activa en asambleas. Acceso a cargos de presidencia o tesorería.	Participación consultiva más que de toma de decisiones. Menor control sobre manejo de recursos económicos.	Control predominante sobre decisiones técnicas y financieras. Decisión de prioridades de inversión.
Dotación de insumos y equipos para desinfección del agua		X		X	Uso cotidiano. Participación en vigilancia comunitaria.	Acceso en instalación y mantenimiento técnico. Capacitación operativa.	Escasa participación en decisiones técnicas. Control indirecto desde el uso doméstico.	Decisión sobre operación del sistema. Control sobre reposición de insumos.
Asistencia Técnica y/o financiera		X		X	Acceso limitado. Menor presencia en espacios técnicos especializados.	Mayor representación en reuniones técnicas. Acceso a información financiera.	Participación secundaria en decisiones de inversión. Control limitado sobre priorización de proyectos.	Gestión directa de recursos financieros. Toma de decisión sobre administración de los recursos.
Asambleas de Gobernanza del Agua	X	X	X	X	Participación creciente pero condicionada por horarios y carga de cuidados. Barreras culturales en algunas comunidades.	Alta participación en intervenciones públicas. Mayor confianza para ejercer la palabra.	Poca incidencia, según jerarquía. Mayor control cuando existen reglas de participación equitativa.	Influencia en acuerdos finales. Mayor incidencia en decisiones estratégicas.



GOBIERNO DEL
ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

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



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

DESARROLLO DE PLAN DE TRABAJO

Nombre del proyecto	Contribuir a la Institucionalización de la Perspectiva de Género en los programas y proyectos hídricos
Unidad responsable	Dirección de Adjudicaciones y Contratos / Unidad Enlace de Igualdad de Género
Programa presupuestario/s	Programa de igualdad, inclusión y transversalidad de género
Objetivo de desarrollo sostenible	
ODS	5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.
Meta	5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
Plan Nacional de Desarrollo 2025 - 2030	
Eje	1. Gobernanza con justicia y participación ciudadana.
Objetivo	1.1 Promover y fortalecer el desarrollo de una sociedad democrática, participativa, transparente y justa.
Estrategia	1.2.2 Erradicar prácticas discriminatorias que generen exclusión y desigualdad, garantizando los derechos de las minorías y grupos históricamente discriminados.
Plan Estatal de Desarrollo Chiapas 2025 - 2030	
Eje	3. Chiapas con Humanismo
Tema	3.1 Humanismo que transforme
Política Pública	3.1.3 Igualdad sustantiva para Chiapas
No. Objetivo	3.1.3.1 Impulsar la igualdad de género en el estado para contribuir a su autonomía económica y el ejercicio de sus derechos
No. Estrategia	3.1.3.1.1 Impulsar la inserción al mercado laboral de las mujeres, mediante la coordinación interinstitucional con perspectiva de género, para el desarrollo de sus capacidades y habilidades.
Programa Sectorial de Infraestructura para el desarrollo 2025 - 2030	
Política Pública	4.2.2 Infraestructura de servicios básicos.
Objetivo	Mejorar el acceso a los servicios básicos con humanismo para el pueblo de Chiapas.
Estrategia	4.2.2.1 Incrementar la infraestructura de servicios básicos y el uso de tecnologías alternativas, mediante la coordinación entre sociedad y gobierno. 4.2.2.2. Impulsar la elaboración de planes hídricos, mediante la coordinación intergubernamental y la participación social, con el fin de mejorar la calidad del agua, para consumo humano y su saneamiento.



Gobierno del
Estado de
CHIAPAS
2024 - 2030



**COMISIÓN ESTATAL
DEL AGUA Y
SANEAMIENTO**

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

<p>Líneas de acción</p>	<p>4.2.2.1.1. Incrementar la cobertura de agua entubada para garantizar el acceso al derecho humano al agua, mediante la participación activa entre la sociedad y el gobierno.</p> <p>4.2.2.1.2. Ampliar la cobertura de drenaje y alcantarillado sanitario mediante la participación activa entre la sociedad y el gobierno.</p> <p>4.2.2.1.4. Dotar de tecnologías alternativas para proveer de servicios básicos innovadores a la población chiapaneca.</p> <p>4.2.2.2.1. Coordinar la integración de planes hídricos para garantizar el acceso al agua y saneamiento.</p>
--------------------------------	---

METODOLOGÍA DEL MARCO LÓGICO (MML)

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.





GOBIERNO DEL ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y SANEAMIENTO

GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

ÁRBOL DE PROBLEMAS



Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356





GOBIERNO DEL ESTADO DE
CHIAPAS
2024 - 2030



COMISIÓN ESTATAL DEL AGUA Y SANEAMIENTO
GOBIERNO DE CHIAPAS
2024 - 2030

UNIDAD DE ENLACE DE IGUALDAD DE GÉNERO

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

ÁRBOL DE OBJETIVOS



Unidad Administrativa, Edificio A, Anexo A9,
Colonia Maya C.P. 29010
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Tel (961)1184356



**UNIDAD DE ENLACE
DE IGUALDAD DE GÉNERO**

2026, "Año de Jaime Sabines Gutiérrez"

MATRIZ DE INDICADORES DE RESULTADOS

No. Objetivo		Objetivo Institucional							
1		Incrementar la participación de mujeres de los municipios con alto grado de marginación en Chiapas, en espacios de toma de decisiones sobre el acceso y control de los recursos hídricos.							
	Resumen narrativo	Indicador							
		Nombre del indicador	Descripción cualitativa núm./den	Cantidad núm./den.	Meta 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	25 / 25	100%	Estratégico / eficacia	Acción	Cuenta Pública, Informe de Gobierno	Que la población participe en acciones para promover la igualdad
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	380 / 380	100%	Estratégico / eficacia	Persona	Cuenta Pública, Junta de Gobierno	La población es participativa en temas de igualdad de género
Componente	Fortalecer las capacidades en materia de igualdad de oportunidades en temas de agua y saneamiento	Porcentaje de acciones de fortalecimiento realizadas	Número de acciones realizadas / Total de acciones programadas	25 / 25	100%	Gestión / eficacia	Acción	Cuenta Pública, Junta de Gobierno	La comunidad acepta acciones de mejora en calidad de vida
Actividad	Realizar capacitaciones a mujeres en materia de gestión hídrica	Porcentaje de capacitaciones realizadas	Número de capacitaciones realizadas / Total de capacitaciones programadas	3 / 3	100%	Gestión / eficacia	Capacitación	Lista de asistencia Reporte Fotográfico	La comunidad femenina apoya y acepta las capacitaciones
	Realizar campañas de promoción y difusión a la ciudadanía en materia de igualdad de oportunidades y cultura	Porcentaje de campañas realizadas	Número de campañas realizadas / Total de campañas programadas	2 / 2	100%	Gestión/eficacia	Curso	Reporte fotográfico Informe	Aceptación y participación de la comunidad de las campañas
	Realizar la integración de brigadas de cascos rosas	Porcentaje de brigadas realizadas	Número de brigadas realizadas / Total de brigadas programadas	20 / 20	100%	Gestión / eficacia	Brigada	Registro al programa Reporte Fotográfico Informes	Participación adecuada de las brigadas