

# **ANÁLISIS DE GÉNERO DEL PROGRAMA COMUNA ENERGÉTICA Y PROPUESTA DE PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO**

ELABORACIÓN DE UNA METODOLOGÍA DE MEDICIÓN, REPORTE Y VERIFICACIÓN (MRV) DE EMISIONES DE GASES DE EFECTO INVERNADERO (GEI) Y DISEÑO DE MECANISMOS FINANCIEROS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE PROYECTOS EN EL MARCO DEL PROGRAMA COMUNA ENERGÉTICA

**VIRGINIA GUZMÁN**

CONSULTORA CON LA COLABORACIÓN DE INÉS RECA MOREIRA

MARZO, 2019

# ÍNDICE

## PRESENTACIÓN

**OBJETIVOS Y RESULTADOS**

**METODOLOGÍA**

**OBJETIVO 1.** IDENTIFICAR LAS POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS DEL PROGRAMA DE COMUNA ENERGÉTICA (PCE) PARA INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SUS CONCEPCIONES, OBJETIVOS Y FORMAS DE GESTIÓN.

### **CONTEXTO GLOBAL**

NUEVA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030

FONDO VERDE PARA EL CLIMA (FVC)

### **CONTEXTO NACIONAL**

#### **BREVE PRESENTACIÓN DEL PCE**

#### **INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL PCE**

EN LAS CONCEPCIONES

EN LA COMPOSICIÓN DE GÉNERO

EN LAS DISTINTAS FASES

*ESTRATEGIA ENERGÉTICA LOCAL*

*IMPLEMENTACIÓN*

*SELLO DE EVALUACIÓN*

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**OBJETIVO 2.** ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO QUE TIENE COMO OBJETIVO GENERAL ALINEAR EL PCE CON LAS POLÍTICAS, LAS PRIORIDADES Y LOS COMPROMISOS NACIONALES E INTERNACIONALES REFERIDOS A LA IGUALDAD, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.

### **PLAN DE ACCIÓN**

**RESULTADO 1.** LOS MUNICIPIOS ADSCRITOS AL PCE Y LOS PROYECTOS DERIVADOS INCLUYEN CRITERIOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

**RESULTADO 2.** GARANTIZAR QUE EL PCE Y LOS PROYECTOS QUE COMPRENDE ASEGUREN EL ACCESO EQUITATIVO DE MUJERES Y HOMBRES A FUENTES DE ENERGÍA LIMPIA, MEJOREN LA EFICIENCIA ENERGÉTICA, PROMUEVAN EL USO DE ENCR Y SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE DESPLAZAMIENTO EFICIENTE Y SEGURO.

**RESULTADO 3.** EMPODERAR ECONÓMICAMENTE A LAS MUJERES MEDIANTE LA ASIGNACIÓN EQUITATIVA DE LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y DE EMPRENDIMIENTO GENERADAS POR LOS PROYECTOS ENERGÉTICOS IMPLEMENTADOS POR LAS MUNICIPALIDADES EN EL MARCO DEL PCE

**RESULTADO 4.** PROMOVER EL EJERCICIO CIUDADANO DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES FASES DEL PCE Y DE LOS PROYECTOS ADSCRITOS A ESTE.

**RESULTADO 5.** VISIBILIZAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y CONTRIBUIR AL DEBILITAMIENTO DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL LENGUAJE UTILIZADO Y EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES REALIZADAS EN EL MARCO DEL PCE.

## **ANEXOS**

**ANEXO 1:** TALLER GÉNERO Y ENERGÍA

**ANEXO 2:** ANÁLISIS DE LA GUÍA METODOLÓGICA EEL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

**ANEXO 3:** MANUAL DE EVALUACIÓN: ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL SELLO (VERSIÓN SEPTIEMBRE 2016)

## **REFERENCIAS**

## PRESENTACIÓN

La energía constituye un pilar fundamental del modelo de desarrollo sostenible, el que articula las dimensiones de crecimiento económico con el desarrollo de políticas institucionales, sociales y medio ambientales. Desde esta perspectiva, el uso de las energías convencionales y renovables debe contribuir a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, garantizar la seguridad energética y generar oportunidades de desarrollo social, crecimiento económico e inclusión social. El cumplimiento de estos objetivos exige prestar especial atención a los impactos que tiene la forma de producir, distribuir y consumir la energía en el desarrollo de capacidades ciudadanas, en la disminución de las brechas sociales y las de género. En este sentido, la formulación de políticas, programas o proyectos energéticos debe estar atenta a las desigualdades de género que puede producir la manera en que se distribuyen los recursos, las responsabilidades y el poder. Es importante que se tengan presente también los arreglos institucionales que sustentan estas decisiones.

En el país, el conjunto de actividades Electricidad, Gas y Agua configura un sector energético intensivo en mano de obra, con alto valor agregado por persona y altos ingresos. Produce el 3,2% del PIB (diciembre 2017) y emplea el 1% de los ocupados (abril-junio 2018). El PIB por ocupado en el sector es 2,8 veces el promedio de la economía y el ingreso mensual por ocupado es 1,6 veces el promedio nacional.

Es un sector altamente masculinizado, dado que la participación de las mujeres es muy baja y variable. En los últimos dos años la participación de las mujeres ha variado desde un 11,6% de los ocupados en energía, en abril-junio de 2017, a un 8,4% en igual trimestre de 2018, mientras en el total de la economía es 41,3% (abril-junio 2018). El empleo total en EGVA también es variable en las mediciones del INE: 45.191 asalariados del sector privado en abril-junio de 2017 y 37.083 en igual trimestre de 2018. Las mujeres disminuyen de 5.241 a 3.120 respectivamente. (Gálvez, 2019)

Para contrarrestar la baja presencia de mujeres en el sector de energía, las políticas, programas y proyectos de energía implementados por instituciones del Estado o privadas en el país empiezan a incorporar en forma reciente y aún incipiente la perspectiva de género en sus concepciones, en la formulación de sus proyectos, y en la implementación y evaluación de estos.

La formulación e implementación inicial del Programa de Comuna Energética (PCE) por el Ministerio de Energía, en el año 2015, no fue una excepción. Pero luego de tres años de implementación y dada la experiencia acumulada se solicita la realización de la presente consultoría para subsanar esta omisión y garantizar que el PCE responda a las necesidades energéticas diferenciadas de hombres y mujeres, redistribuya con equidad de género los recursos y oportunidades y cuente con los aportes de las mujeres al desarrollo mediante su participación en el Programa.

## **OBJETIVOS Y RESULTADOS**

La presente consultoría tiene los siguientes **objetivos**:

### **OBJETIVO 1:**

Identificar las posibilidades y obstáculos) para incluir el enfoque de género en sus concepciones, objetivos y formas de gestión del Programa de Comuna Energética (PCE)

### **OBJETIVO 2:**

Elaborar un Plan de Acción de género que tenga como objetivo general alinear el PCE con las políticas, las prioridades y los compromisos nacionales e internacionales referidos a la igualdad, la equidad de género y la autonomía de las mujeres.

La distribución equitativa de género de las oportunidades y beneficios abiertas por el PCE a nivel de la gestión de los municipios, en la elaboración de las EEL, en la implementación de proyectos y en los procesos de evaluación, constituye un principio sustantivo y transversal de cada una de las etapas del PCE.

En forma más específica, los resultados esperados son los siguientes:

**RESULTADO 1:** Garantizar que los Municipios adscritos al PCE, incorporen en los procesos de gestión, iniciativas y en los proyectos derivados de los EEL, los criterios de igualdad y equidad de género.

**RESULTADO 2:** Garantizar que el PCE y los proyectos que comprende aseguren el acceso equitativo de las mujeres y hombres a fuentes de energía limpia, mejoren la eficiencia energética, promuevan el uso de energías no convencionales renovables (ENCR) y satisfagan las necesidades de desplazamiento eficiente y seguro.

**RESULTADO 3:** Empoderar económicamente a las mujeres mediante la asignación equitativa de oportunidades de empleo y de emprendimiento generadas por los proyectos energéticos implementados por las municipalidades en el marco del PCE.

**RESULTADO 4:** Promover el ejercicio ciudadano de las mujeres en las diferentes fases del PCE y de los proyectos adscritos a este.

**RESULTADO 5.** Visibilizar la situación de las mujeres y contribuir al debilitamiento de los estereotipos de género en el lenguaje utilizado y en las prácticas sociales realizadas en el marco del PCE.

## **METODOLOGÍA**

La estrategia metodológica utilizada combinó un enfoque cualitativo y participativo, que incluyó la realización de entrevistas, talleres y grupos de discusión con actores relevantes así como la revisión documental y de fuentes secundarias. Se presentaron los resultados parciales al equipo del PCE con el cual se debatieron y validaron las propuestas de inclusión del enfoque de género en el Programa.

La estrategia metodológica contempló las siguientes actividades:

- Revisión de las normativas, convenciones, políticas, programas y planes sobre desarrollo sustentable e igualdad y equidad de género aprobados a nivel internacional y suscritos por el Estado chileno, así como los planes, programas y políticas sobre el tema adoptados en el país.
- Análisis de documentos específicos relativos a las temáticas de energía e igualdad y equidad de género a nivel global y regional (ONU Mujeres, FVC, OLADE, CEPAL), y de las experiencias de algunos países específicos. Estos estudios dan cuenta de los mayores costos que tienen el cambio climático y la falta de energía limpia y segura para las mujeres.
- Realización de entrevistas individuales al personal del Ministerio de Energía responsable del tema de género.
- Revisión de los registros y documentos producidos por el PCE en sus distintas fases.
- Análisis de informes producidos sobre la implementación del PCE en seis municipalidades de las regiones norte, centro, sur, de carácter urbano y rural.
- Revisión de fuentes primarias para determinar la composición de género de las autoridades (alcaldes y jefes de las distintas Direcciones) y los SEREMIS en las municipalidades adscritas al PCE.
- Propuesta de los contenidos y estrategia metodológica de un taller de capacitación de género y energía convocado por el PCE donde se intercambiaron experiencias de inclusión del enfoque de género en políticas de energía.
- Reuniones de trabajo con los/as integrantes del equipo para presentar los resultados parciales de la consultoría, debatirlos y validar las propuestas de inclusión del enfoque de género en los instrumentos del PCE.
- Elaboración del Plan de Acción de género sobre la base de los insumos producidos en las etapas anteriores en las que se identificaron oportunidades y obstáculos para incorporar el enfoque de género en las concepciones de desarrollo local descentralizado y participativo, y en los sistemas de gestión del PCE.

**OBJETIVO 1.** IDENTIFICAR LAS POSIBILIDADES Y OBSTÁCULOS DEL PROGRAMA DE COMUNA ENERGÉTICA (PCE) PARA INCLUIR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN SUS CONCEPCIONES, OBJETIVOS Y FORMAS DE GESTIÓN.

## **CONTEXTO GLOBAL**

Una de las primeras actividades realizadas con el propósito de alinear el PCE con los avances en materia de políticas de equidad e igualdad de género a nivel internacional y nacional consistió en la revisión de las orientaciones y normas de igualdad y equidad de género, y de desarrollo sustentable, concordadas a nivel internacional y suscritas por el Estado Chileno. Estas orientaciones y normas están contenidas principalmente en la Nueva Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 y en los documentos que norman el Fondo Verde del Clima (FVC).

### **NUEVA AGENDA DE DESARROLLO SOSTENIBLE 2030**

Esta Agenda ofrece lineamientos programáticos consensuados que enriquecen el concepto de desarrollo, permitiendo incorporar nuevas dimensiones a las políticas energéticas y de cambio climático.

Este nuevo paradigma de desarrollo sostenible aborda en forma interrelacionada los factores económicos, sociales y ambientales. El avance en el cumplimiento de las metas de desarrollo sostenible asegura la sustentabilidad económica, social y ambiental, y el bienestar de las personas y las sociedades.

Para los fines de esta asesoría, interesa destacar que la Agenda 2030 incluye entre sus objetivos “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas” (Objetivo N° 5), el cual incluye los siguientes objetivos específicos:

- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.
- Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de la mujer.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

El Gobierno chileno, al suscribir la Agenda 2030, se comprometió a dirigir sus esfuerzos a alcanzar un equilibrio entre el progreso social, el crecimiento económico y la sostenibilidad ambiental, abordando las causas subyacentes de las problemáticas actuales, tales como la exclusión, las desigualdades y discriminaciones, las persistentes brechas de género, la precarización laboral o el uso poco sustentable de los recursos naturales, por mencionar algunas.

Cabe señalar que, en relación a la igualdad y la equidad de género, y la autonomía de las mujeres, el Estado de Chile ha suscrito otras normativas internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención De Belem Do Para, 1994). Por otra parte, ha suscrito las agendas regionales y globales de género, entre ellas la declaración Plataforma de Beijing (1995). Además, en el año 2016, adhirió a la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030, al suscribir la Estrategia de Montevideo.

#### FONDO VERDE PARA EL CLIMA (FVC)

El FVC es un fondo vinculado a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (UNFCCC por sus siglas en inglés) constituido como un mecanismo para ayudar a países en desarrollo en prácticas de adaptación al cambio climático y mitigación de sus efectos.

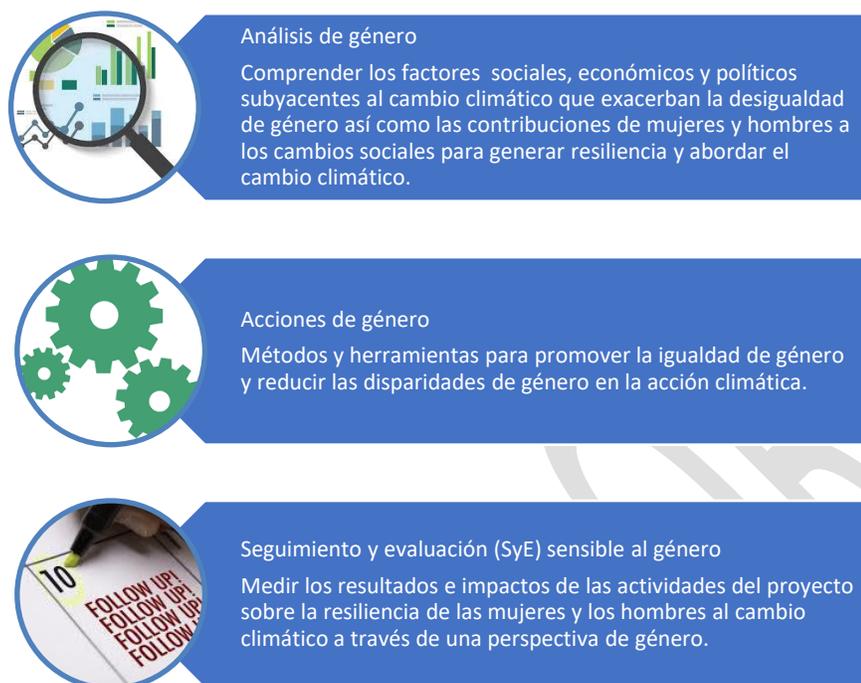
El FVC propone incluir el enfoque de género en los programas y proyectos, y afirma que la igualdad de género libera capacidades e incrementa la creatividad y la energía necesarias para tomar las decisiones individuales y colectivas que exige el cambio climático en escenarios cada vez más complejos e inciertos.

El FVC propone una metodología tendiente a incluir el enfoque de género en el ciclo de los programas y proyectos que apoya. Esta metodología considera:

- *Una evaluación socioeconómica y de género inicial obligatoria* para desarrollar un enfoque sensible al género en el diseño, la planificación del proyecto y los arreglos de implementación.
- *Consultas equitativas a grupos de interés de género* basadas en los parámetros de género presentes en las políticas. Es importante en esta etapa involucrar a mujeres y hombres de todas las edades en las discusiones sobre la idea del proyecto, y analizar sus roles y responsabilidades para que se beneficien como grupos de interés, participantes y gerentes.
- *Determinación de cómo el proyecto o programa puede responder a las necesidades de mujeres y hombres en vista del problema específico que se aborda.* Se debería establecer objetivos, actividades, resultados, indicadores de desempeño, impacto y costos operativos, y tener en cuenta las necesidades e intereses relacionados con los riesgos e impactos del cambio climático, así como la resiliencia.
- *Identificación de los impulsores del cambio y la dinámica de género* requeridos para lograr las metas de adaptación o mitigación del proyecto/programa.
- *Identificación y diseño de elementos de género específicos* para ser incluidos en actividades del proyecto/programa.

La integración de género en los proyectos del FVC se puede sintetizar en un enfoque en tres frentes como se expone en la Figura 1.

**Figura 1. Consideraciones de género del FVC**



Fuente: Green ClimateFund

En suma, la revisión de la Nueva Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 y del FVC permite concluir que se ha avanzado en el proceso de integración de las agendas globales de igualdad y equidad de género con las agendas que promueven el desarrollo sostenible.

## CONTEXTO NACIONAL

Continuando con el propósito de identificar las posibilidades y los obstáculos para incluir el enfoque de género en el PCE, una segunda tarea consistió en sistematizar los avances de la incorporación de los objetivos de igualdad, equidad de género y autonomía de las mujeres en la arquitectura y organización de la administración pública, y en las políticas públicas del Estado chileno. Este marco provee también herramientas que facilitan la inclusión de género en el PCE.

La normativa y arquitectura institucional de género en Chile es bastante robusta. Las demandas de organizaciones feministas a nivel nacional e internacional y los acuerdos y compromisos suscritos por sucesivos Gobiernos dieron lugar a la creación del Servicio Nacional de la Mujer en 1991 y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género de Chile (MinMujeryEG) en el año 2015 con la misión de "Fortalecer las autonomías y derechos de las mujeres, reconociendo sus diversidades, a través de la implementación de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, aportando a la transformación cultural del país".

Junto al Ministerio se crea el Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género, presidido por la ministra o ministro de MinMujeryEGe integrado por las ministras y los ministros de Interior y Seguridad Pública; de Defensa Nacional; de Hacienda; de Economía, Fomento y Turismo; de Desarrollo Social; de Educación; de Justicia; del Trabajo y Previsión Social; de Salud; de Agricultura; de la Secretaría General de la Presidencia; de Vivienda y Urbanismo; y del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes. La creación del Ministerio fortalece y/o crea nuevas Unidades y asesoras/es ministeriales de género en los distintos Ministerios y Servicios que se constituyen en las contrapartes técnicas institucionales para el nuevo Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Finalmente, la inclusión del género en la gestión de las políticas públicas ha estimulado la creación de instancias de coordinación dentro de los Ministerios y Servicios, y la coordinación intersectorial a la vez que fortalecido las relaciones entre actores públicos, privados y organizaciones sociales en torno al tema.

### **Cuadro 1. Instancias de coordinación interministerial**

- Mesa Rural de Género (Ministerios de Bienes Nacionales, Vivienda y Urbanismo, y Obras Públicas, e Instituto de Desarrollo Agropecuario).
- Mesa interministerial en sexualidad, afectividad y género (Ministerios de Educación y Salud, y Consejo Nacional de Cultura) que formuló las Orientaciones para el diseño e implementación de un Programa complementario al currículum en Sexualidad, Afectividad y Género.
- Mesa Sistema Nacional de Cuidados (Ministerios de Desarrollo Social y Trabajo y Previsión Social).
- Iniciativa de Paridad de Género (Ministerios de Economía, Trabajo y Previsión Social y Hacienda) impulsado por el Foro Económico Mundial con la colaboración de Comunidad Mujer.
- Mesa Mujer y Minería (Ministerios de Trabajo y Previsión Social y Minería) donde participan actores institucionales y también actores privados. Ha elaborado un informe de recomendaciones de género para la industria minera.
- Programa Mujer Construye para fomentar acceso de mujeres al trabajo en el área construcción (Ministerios de Trabajo y Previsión Social, y Vivienda y Urbanismo).
- Mesa para la implementación de la Resolución 1325 (Ministerios de Defensa y Relaciones Exteriores). Ha elaborado el Segundo Plan de Acción para la Implementación de la Resolución 1325.
- Mesa Género y Transportes (Ministerio de Transportes, Observatorio contra el Acoso Callejero, Universidad de Santiago y Metro de Santiago). Considera la revisión de protocolos para denuncias en el transporte público.
- Mesa intersectorial para la prevención de la trata de personas (Ministerios de Interior, Relaciones Exteriores, Defensa, Justicia, y Trabajo y Previsión Social, junto con organizaciones no gubernamentales). Está implementando el Plan de Acción Nacional contra la Trata de Personas.
- Mesa interinstitucional de género en Ciencia, Tecnología e Innovación liderada por CONICYT, integrada por el PNUD y el BID.
- Mesa intersectorial Mujer Mapuche (2015, Temuco).

Fuente: MinMujeryEG

En resumen, la institucionalización de género en Chile se expresa en la creación de un Ministerio y de nuevas instancias en la administración pública, situadas en distintas posiciones de la

jerarquía organizacional; en la asignación de recursos humanos y materiales, y en los grados de autoridad y legitimidad alcanzada por las autoridades y funcionarios/as responsables. Lo anterior se evidencia en la información y conocimiento producido sobre el tema, en la sensibilidad y experticias alcanzadas, en la disposición a innovar en las prácticas, y en la incorporación de la agenda de género en las políticas y programas ministeriales, y de sus servicios. Asimismo, el grado de incorporación del enfoque de género se manifiesta en las políticas de recursos humanos destinadas a distribuir en forma equitativa las oportunidades entre funcionarias/os mujeres y hombres, y en la aprobación de normas que regulan distintas expresiones de las desigualdades de género y la convivencia en los espacios laborales.

El análisis de los compromisos de género ministeriales y de los servicios, al año 2017, da cuenta de metas de género compartidas en la administración pública entre las cuales se destacan: 1) Promover la inclusión de las mujeres en las actividades productivas, como emprendedoras, asalariadas, técnicas o profesionales; 2) Favorecer su formación y capacitación en rubros productivos de los cuales están habitualmente excluidas (Minería, Transporte, Energía); 3) Ampliar el acceso de las mujeres a las oportunidades de trabajo abiertas por los proyectos; 4) Impulsar su organización y participación en la toma de decisiones.

Por otra parte, la Ruta Energética elaborada por el Ministerio de Energía propone incorporar a las mujeres a este sector en sus distintos roles ya sea como usuaria eficiente, como generadora de energía limpia o como líder de las transformaciones energéticas. Promueve, además, la formación y participación de las mujeres en distintos niveles productivos, como operarias, técnicas, profesionales, y líderes y gestoras de las políticas en curso. Para el logro de estos objetivos propone implementar una mesa de trabajo público-privada encargada de diseñar las líneas de trabajo que orienten la elaboración de un plan de acción 2019-2022. Dentro de las actividades contempla la realización de un diagnóstico sobre energía y género a nivel nacional, jornadas de capacitación sobre el tema, y la convocatoria a un seminario de difusión y seguimiento de los avances alcanzados en la incorporación de la mujer al ámbito de la energía.

Finalmente, la Ruta energética integra los contenidos de la Agenda de energía y género aprobada el año 2017, organizados en torno a cuatro ejes: 1) Promoción del desarrollo autónomo de la mujer en el ámbito energético; 2) Incorporación de la variable género en el diseño de políticas públicas; 3) Fortalecimiento de las mujeres en el ámbito energético; 4) Acciones de inclusión orientadas a disminuir las brechas de género.

Como herramientas de gestión cabe destacar: la Agenda de género y energía actualizada cada año, los compromisos ministeriales con la equidad y los acuerdos del Programa Mejoramiento de la Gestión de equidad de género en materia de energía.

La situación es distinta en los otros Ministerios comprometidos con políticas relacionadas con el cambio climático. En la mayoría de las estrategias, planes y programas de estos otros Ministerios y que fueron analizados, existe una escasa referencia al tema de las desigualdades de género y a la situación específica de las mujeres. En muchos casos las menciones a la mujer o al género permanecen a un nivel discursivo y solo en algunos se hace referencia a las desigualdades de género o a la situación de las mujeres en la visión, metas, actividades e indicadores. No obstante, resulta interesante remarcar la influencia de los Acuerdos de París y la aprobación de los Objetivos de Desarrollo Sustentable ya que la incorporación del género a estos instrumentos es más frecuente a partir del año 2016.

En suma, y vistos los resultados del análisis precedente, es posible concluir que existe un marco normativo político internacional y nacional que respalda la incorporación del enfoque de género en los lineamientos, objetivos, políticas y gestión del Ministerio de Energía y por ende del PCE.

### **BREVE PRESENTACIÓN DEL PCE**

Hasta fines del año 2018, el PCE formaba parte de la División de Desarrollo Sustentable y uno de sus integrantes participaba de la mesa paritaria interdivisional de género, impulsada por la Unidad de Género del Ministerio. En el presente se ha decidido que el PCE sea ejecutado por el mismo equipo en la Agencia de Sostenibilidad Energética (ASE).

El equipo del PCE está conformado por tres personas, dos hombres y una mujer encargados de la elaboración de la estrategia energética local, de la implementación de los proyectos y de los procesos de evaluación.

El objetivo general del PCE es evaluar, calificar y acreditar la gestión energética de una comuna, entendiendo esta como la capacidad de un municipio para planificar, desarrollar e implementar iniciativas que promuevan la descentralización energética, la eficiencia en el uso de la energía y la incorporación de las energías renovables, en colaboración con los distintos actores del sector público, privado y la sociedad civil.

Comuna Energética, es una plataforma de acción local que busca fomentar un desarrollo energético sostenible y resiliente al cambio climático en las comunas de Chile. El programa apoya a los municipios en elaborar Estrategias Energéticas Locales, con visiones energéticas comunales y planes de acción ideados desde la comunidad. A través de este programa se concientiza a la ciudadanía en cuanto al tema energético en general y hacia un comportamiento de consumo responsable y participativo. Además, fomenta un mercado de inversión energética local, generando las condiciones que acerquen a los hogares y actores locales al negocio de la energía, promoviendo la implementación de los proyectos energéticos locales levantados en los planes de acción. Lo anterior también involucra la promoción de modelos de negocio innovadores que vayan de la mano con las necesidades locales, nuevos modelos de colaboración público-privados, y la creación de vehículos financieros concretos. El programa evalúa y acompaña el mejoramiento

continuo de la gestión energética local de los Municipios adheridos, otorgando el Sello Comuna Energética a aquellos que presentan avances significativos en su gestión.

El Programa busca concientizar a la ciudadanía sobre el tema energético global y generar un comportamiento de consumo responsable y participativo. Al mismo tiempo, potencia la formación de capacidades en el tema energético tanto en el nivel de los y las profesionales que trabajan en el sector como de actores incorporados al proceso en la administración municipal, sector público, privado y sociedad civil.

Desde el año 2018 se inicia el traslado del PCE desde el Ministerio de energía a la Agencia de Sostenibilidad Energética, constituyéndose en una de las áreas de interés de las Agencia

El PCE contempla una acreditación inicial (“Sello CE en proceso”) y una acreditación definitiva (“Sello CE”) sobre la base del cumplimiento de un conjunto de acciones, tanto de gestión y organización como de requerimientos de desempeño específicos. El proceso consta de 3 fases: preevaluación, desarrollo de Estrategia Energética Local (EEL) y acreditación propiamente tal.

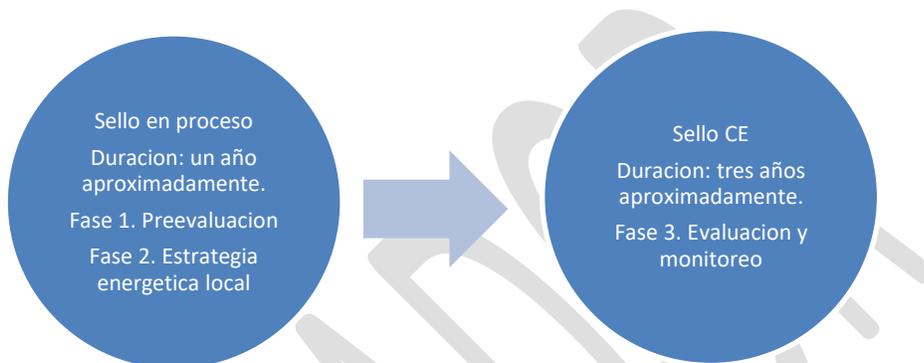
Los elementos necesarios para el desarrollo de una EEL se pueden resumir en los siguientes puntos:

1. Definición de un encargado municipal y de roles y responsabilidades de las/os funcionarias/os que participarán en la elaboración de la EEL. El equipo del programa, los seremis de energía, las autoridades municipales junto al encargado municipal del programa definen si trabajará con recursos internos o contratará a un ente consultor con el fin de que el proceso sea acompañado en todo momento por personas expertas en el tema y así velar por obtener el mejor resultado posible. Luego se debe desarrollar la estrategia en conjunto con la comunidad, y el sector público y el privado. Una vez validada la EEL, la Municipalidad comienza el proceso de implementación de esta.
2. El rol del asesor externo implementar es involucrar al equipo y a la comunidad a través de talleres de levantamiento de la información, validación de las propuestas y generar capacidades para que a futuro éste puedan trabajar con autonomía.
3. Taller de capacitación para los actores del municipio responsables del desarrollo de la EEL y otros actores relevantes de la comuna.
4. Identificación de los principales actores del sector energético y otros sectores de la industria relevantes dentro de la comuna. Se elabora un mapa de los actores, tomando contacto con cada institución que pueda proveer información necesaria para el diagnóstico inicial, para lo cual se requiere del apoyo del municipio.
5. Identificación de demanda de electricidad y combustibles por sectores: privado (comercial, industrial), público y residencial. Se obtienen los indicadores de demanda de

energía por sector a partir de la información provista por los actores identificados. La precisión del diagnóstico dependerá de la cantidad y calidad de la información disponible.

6. Identificación de oferta de electricidad y combustibles.
7. En cada una de las Municipalidades, el PCE junto a los distintos actores públicos y privados, organizaciones sociales y ciudadanía elabora un plan de acción que contempla la Visión, La misión, los Objetivo y las metas comprometidos en cada una de las EEL.

**Figura 2 Fases del proceso de Sello**



A continuación, pasaremos a analizar el grado de inclusión del enfoque de género en las concepciones (visiones y metas) que animan el PCE y en su sistema de gestión y gobernanza. En cuanto a esta dimensión se prestará atención tanto a los equilibrios de género presentes entre los miembros de las instituciones que participan del PCE como a los instrumentos elaborados para orientar la postulación de los Municipios al PCE, la elaboración de la EEL, la implementación de la EEL y los procesos de evaluación de los municipios conducentes a la certificación de estos mediante un sello.

## **INCLUSIÓN DE GÉNERO EN EL PCE**

### **EN LAS CONCEPCIONES**

El concepto de desarrollo energético propuesto en el PCE no explicita las interrelaciones que este puede establecer con los procesos de inclusión social e igualdad de género. Si bien el programa impulsa la descentralización, el desarrollo local, el fortalecimiento institucional de los municipios y la participación ciudadana, los documentos del Programa no visibilizan la diversidad de grupos y las relaciones entre distintos grupos sociales dentro de un municipio, ni hacen referencia a las desigualdades de género. Se trata de una omisión significativa que puede contribuir a mantener el acceso desigual de hombres y mujeres a los recursos y beneficios del uso eficiente y seguro de las energías, especialmente de las ERNC.

Las/os integrantes del equipo responsable del PCE coinciden en que este no ha incorporado explícitamente ni en forma sistemática el enfoque de género en el diseño, implementación y evaluación de los proyectos desarrollados en las municipalidades en el marco del programa.

Sin embargo, a partir del año 2017, existe una disposición favorable para el enfoque de género en el Programa dado el mayor conocimiento de los acuerdos internacionales, los requisitos planteados por las financieras y los avances en esta materia en el Ministerio de Energía.

Los y las participantes del taller de capacitación de género y energía organizado por el PCE (ver Anexo 1) afirmaron que en general los programas y los proyectos de energía deberían avanzar más allá del reconocimiento discursivo de la igualdad de género e incluir el enfoque de género en todas las fases del programa y los proyectos derivados. Identificaron, además, algunos obstáculos a la participación de las mujeres en el Programa y los proyectos, entre los que mencionaron las normas legales que rigen la sociedad conyugal y el peso de los estereotipos de género, los mismos que si no son contrarrestados, pueden ser reproducidos en las actividades desplegadas por los equipos.

En suma, la no inclusión de la igualdad y equidad de género en las concepciones del PCE entra en contradicción con los compromisos internacionales asumidos por el Estado chileno en materia de cambio climático e igualdad y equidad de género, con la agenda de género y energía y con los planteamientos de la Ruta energética 2018-2022. Sin embargo, en las entrevistas y discusiones grupales, se observó una mayor sensibilidad de los y las integrantes del equipo y participantes del taller sobre las consecuencias negativas de no incorporar el enfoque de género en el acceso equitativo a recursos, oportunidades y beneficios del PCE.

Revertir esta situación puede contribuir a identificar de mejor manera las necesidades energéticas de hombres y mujeres en distintos grupos sociales, debilitar los estereotipos de género, y valorar y potenciar los aportes de las mujeres al desarrollo.

La experiencia al respecto muestra que las políticas que no consideran el género ensanchan las desigualdades de género derivadas del menor poder y recursos de las mujeres, de los estereotipos de género, y de la violencia de género que se ejerce sobre ellas. Al contrario, políticas que incorporan los enfoques de género liberan las capacidades de las mujeres y visibilizan sus aportes al desarrollo sustentable en la vida cotidiana, en las instituciones públicas y privadas, y en las organizaciones sociales. Estos recursos son invaluable para enfrentar situaciones complejas e inciertas asociadas a las crisis de energía y cambio climático.

#### EN LA COMPOSICIÓN DE GÉNERO

El análisis de la composición de género de las autoridades y directores de las instituciones y organizaciones parte del supuesto de que una mayor presencia de mujeres en cargos de dirección a nivel de las municipalidades y de las Seremis transfiere a las mujeres recursos de autoridad que

les permiten participar en las decisiones relevantes de la comunidad, a la vez que contrarresta los estereotipos de género que sitúan a las mujeres exclusivamente en los espacios domésticos o vecinales. Es por esta razón que analizamos la composición de género de las instituciones que integran el PCE, del equipo responsable del programa en el Ministerio, de las municipalidades adscritas al PCE y de las Seremis de los distintos Ministerios en las regiones donde se implementa el programa. Los resultados son aproximados ya que no todas las Municipalidades tienen la información disponible, pero marcan una tendencia.

A partir de 2018 se observa un avance en el Ministerio de Energía: se nombra a una mujer como ministra, se difunden los resultados del seguimiento a la implementación de la Agenda género y mujer, y se incorpora la equidad de género en la Ruta energética. La Unidad de Género, a la que asisten dos representantes de las distintas divisiones, es paritaria. Finalmente, el equipo responsable del Programa está integrado por dos hombres y una mujer.

La situación es diferente en las regiones donde se implementa el Programa. Como puede verse en los cuadros siguiente, los cargos de mayor autoridad en la Municipalidad y en la jefatura en las distintas Direcciones relacionadas con el PCE son ejercidos mayoritariamente por hombres. En el caso de las otras Direcciones, la presencia de las mujeres es mayor y, en algunos casos, se sitúa sobre el 40%, lo que muestra una adecuada proporcionalidad. No obstante, se observan diferencias entre las direcciones asumidas por mujeres y hombres. Las mujeres ejercen mayoritariamente las de desarrollo comunal, de salud y de educación y, en menor grado, de asesoría jurídica. Lo que no significa que en algunos casos también lleguen a ser responsables de las direcciones de planificación, de tráfico u obras. Un resultado interesante es el mayor equilibrio de género de los/asintegrantes de los Consejos de la sociedad civil de las municipalidades.

#### Proporción de hombres y mujeres en las direcciones de los municipios adscritos al PCE

	hombres	mujeres	% mujeres
<b>Alcalde</b>	27	6	18%
<b>SECPLAN</b>	20	7	26%
<b>Dirección de Medioambiente</b>	17	3	17,6%
<b>Porcentaje de mujeres en los Cosoc</b>			
	menos de 20%	de 20 a 39%	sobre 40%
<b>N de Municipalidades</b>	5	7	16

*Fuente: Sitios Web de Municipalidades adscritas al PCE a septiembre 2018.*

Se observa una importante segregación sexual en la distribución de las SEREMIS. La presencia de las mujeres como autoridades es minoritaria en Energía, Vivienda, Transporte y Economía. La situación es diferente en las SEREMIS de Salud (65% de las autoridades son mujeres), de Educación (36%) y de MIDESO (35%).

#### Porcentaje de hombres y mujeres designados/as SEREMIS sectoriales

Seremis	Hombre	mujer	% hombre	% Mujer
Energía	15	2	88%	12%
Vivienda	14	3	82%	18%
Transporte	16	1	94%	6%
Educación	11	6	64%	36%
Economía	15	2	88%	12%
MIDESO	9	8	53%	47%
Salud	6	11	35%	65%

La presencia de las mujeres como autoridad de las SEREMIS es menor que la de los hombres en todas las regiones, observándose un mayor equilibrio de género en la Región Metropolitana y en las regiones del sur del país.

#### Porcentaje de hombres y mujeres designados/as SEREMIS regionales

Numero de Seremis	Hombres	mujeres	total
Arica Parinacota	5	2	7
Tarapacá	5	2	7
Antofagasta	7	0	7
Atacama	5	2	7
Coquimbo	4	0	4
Valparaíso	5	2	7
R Metropolitana	4	3	7
O Higgins	6	1	7
Maule	5	2	7
Ñuble	2	2	4
Bio Bio	7	0	7
Araucanía	5	2	7
Los Ríos	4	3	7
Los Lagos	4	3	7
Aysén	4	3	7
Magallanes	4	3	7

Fuente. Pagina web de los distintos ministerios. Agosto 2018

En suma, en las SEREMIS de los Ministerios y en las Municipalidades, las mujeres funcionarias cuentan con menos recursos de autoridad, lo que las pone en una situación de desventaja en los procesos de toma de decisión, a la vez que refuerza los estereotipos de género que asocian lo masculino con el ejercicio de la autoridad. La ausencia de mujeres en cargos de dirección y su presencia privilegiada en los programas sociales puede obstaculizar la transmisión de información y conocimiento sobre las necesidades energéticas de las mujeres que participan mayoritariamente en los programas sociales.

Frente a esta baja presencia de mujeres en cargos de autoridad y el carácter segregado de la distribución de hombres y mujeres en las direcciones municipales y en las SEREMIS, en el proceso de consultoría se propuso incorporar a funcionarias mujeres en los debates donde se discute

sobre la implementación del PCE, aunque ellas no sean autoridades no formen parte de las direcciones habitualmente convocadas por el Programa. En este sentido, se consideró que el PCE, al promover la participación de funcionarias mujeres y la comunicación de sus experiencias y conocimientos adquiridos en la gestión de programas de mujeres, puede facilitar la identificación de las necesidades energéticas de las mujeres y alertar sobre los efectos inesperados de los proyectos en las relaciones entre hombres y mujeres.

#### EN LAS DISTINTAS FASES

Se analizaron los documentos producidos por el PCE (versión de septiembre, 2016) que orientan sus distintas fases: la elaboración de las estrategias energéticas locales (EEL); los informes de avances de la implementación del PCE en cada municipio; el proceso de evaluación y adjudicación del sello energético.

Una primera lectura y análisis de los documentos corrobora la ausencia de un enfoque de género en su elaboración. Sin embargo, el desarrollo de los conceptos y criterios analíticos que organizan las guías y manuales, así como el carácter local y participativo del programa, facilitan identificar dónde y cómo es posible incluir el enfoque de género en las distintas fases del proceso de la elaboración de la EEL, de la implementación de los proyectos, y de la evaluación y sello.

Haciendo uso de la misma estructura de los instrumentos y documentos, se elaboró una pauta de análisis. Para cada etapa se propusieron alternativas para la inclusión de criterios de género, las que fueron validadas con el equipo y consideradas en la elaboración del Plan de Acción de Género.

#### ESTRATEGIA ENERGÉTICA LOCAL

##### *Elaboración de la EEL. Guía metodológica EEL*

El equipo estuvo de acuerdo en que en el proceso de elaboración de la EEL se incorpore el enfoque de género mediante: a) una mayor participación de las mujeres en las distintas fases, estimulando su liderazgo; b) la realización de diagnósticos más finos y participativos que permitan detectar las necesidades energéticas de hombres y mujeres en distintos grupos y ámbitos sociales; c) la evaluación y valoración de los aportes de las mujeres en el diseño de la EEL y en la selección de los proyectos que de ella se derivan.

#### **Ejemplo de una parte de la pauta de análisis (ver Anexo 2: Pauta de análisis para la guía metodológica de la EEL)**

Texto original del PCE	Propuesta consultoría	Resultados de la aplicación de la propuesta
Identificación de los principales actores del sector energético y otros	Identificar a mujeres que pueden ser incluidas en el mapa de actores.	Mayor número de mujeres participa de manera más informada, conociendo las demandas de

sectores de industria relevante dentro de la comuna.	<p>Identificar autoridades mujeres y profesionales relevantes en los temas de energía y género.</p> <p>Identificar en las SEREMIS programas con alta concentración de mujeres.</p>	<p>las mujeres, en los procesos de elaboración de las EEL y en la selección de proyectos.</p> <p>Posible transferencia de recursos de otras SEREMIS al PCE.</p> <p>Redes facilitan la identificación de las necesidades energéticas de mujeres y hombres y las formas en que estas necesidades son resueltas.</p>
--	--	---

Finalmente, el análisis de esta guía se complementó con un FODA para analizar las posibilidades de incluir la equidad de género en el PCE.

Fortalezas	Oportunidades
<p>Características del PCE:</p> <p>Descentralizado, carácter local.</p> <p>Sustentado en un sistema de actores públicos, privados, organizaciones sociales de nivel central y local.</p> <p>Compromiso con el desarrollo productivo, la calidad de vida, el empoderamiento de la ciudadanía en las comunidades.</p> <p>Compromiso con la distribución justa de las oportunidades y beneficios abiertos por el PCE a toda la población</p>	<p>Orden jurídico de género a nivel internacional y nacional.</p> <p>Agenda de género y energía del Ministerio de Energía.</p> <p>Existencia de un Plan Nacional de Igualdad de Género 2018-2030.</p> <p>Compromisos ministeriales de género.</p> <p>Arquitectura de género dentro del Ministerio: Mesa de género de carácter interdivisional y paritaria.</p> <p>Sistema de mejoramiento de la gestión de equidad de género en el Ministerio y compromisos ministeriales de género.</p> <p>Experiencias en género en otras SEREMIS en distintas comunas a lo largo del país.</p>
Debilidades	Amenazas
<p>Falta de articulación explícita del desarrollo energético con las dimensiones de inclusión social e igualdad de género.</p> <p>Falta de inclusión de la dimensión de género en la visión, objetivos, metas e instrumentos del proyecto.</p> <p>Instrumentos aplicados invisibilizan la situación de las relaciones de género en la comunidad y los efectos que los distintos proyectos del PCE podrían tener en las relaciones de género.</p> <p>Falta de recursos humanos capacitados.</p> <p>Presupuestos restringidos.</p>	<p>Estrategias, planes y políticas asociadas al cambio climático que no incluyen la dimensión de género o solo lo hacen a nivel discursivo.</p> <p>Posibilidad de que la implementación del proyecto aumente el trabajo de las mujeres y las excluya de las oportunidades y beneficios que provee el PCE.</p> <p>Escasa comprensión de las relaciones entre género y energía.</p> <p>Normas y estereotipos culturales.</p>

## IMPLEMENTACIÓN

Esta fase tampoco ha incluido en forma explícita y sistemática el enfoque de género. No existen criterios de género en la formación de las comisiones municipales, en la construcción del mapa de actores claves ni en la convocatoria a los distintos talleres. Tampoco están presentes en los criterios de seguimiento, tales como los de evaluación de los talleres participativos y aquellos elaborados para seleccionar los proyectos. Lo mismo se observa en los documentos referidos al plan de comunicación en el que las mujeres no aparecen como un actor importante.

Los mensajes claves transmitidos se orientan a mostrar los beneficios del PCE en ahorro energético y ahorro económico; modernización de las instalaciones e infraestructuras; enriquecimiento económico de la comuna o posicionamiento en el mapa mundial de las energías renovables, en particular la solar, y el posicionamiento como comuna medioambientalmente responsable y sostenible que mejora la habitabilidad del entorno gracias a la disminución de emisiones contaminantes. Los mensajes no se refieren a la situación y necesidades energéticas diferenciadas en los ámbitos reproductivos, de servicios, como trabajadora, emprendedora o líder, ni a la superación de desigualdades sociales como una dimensión del desarrollo social.

La invisibilidad del género en los documentos y en los registros no da cuenta de la participación de las mujeres en los talleres convocados. Solo desde el año 2017 se desagrega por sexo el registro de la participación, aunque no en forma sistemática ni con intencionalidad clara.

El equipo del PCE está de acuerdo con las limitaciones señaladas. Está pensando reformular la elaboración de la plataforma de proyectos de una manera que puede ser muy positiva para la incorporación del enfoque de género. Considera que es mejor empezar la elaboración de la EEL y su implementación con consultas a la población sobre sus necesidades energéticas para comunicarlas luego al equipo de expertos y expertas responsables de la elaboración del proyecto que la comunidad posteriormente seleccionará de manera participativa en los talleres.

Para la inclusión del enfoque de género en esta fase, la consultoría propuso al equipo los siguientes criterios, que fueron considerados positivamente por la responsable de esta fase.

- Incluir la igualdad de género en las visiones y misiones de la EEL.
- Incluir mujeres en las comisiones municipales, en los equipos de expertos, y en todos los equipos de trabajo.
- Convocar a diversos grupos de mujeres a los talleres del proyecto y favorecer liderazgo de las mismas en actividades colectivas.
- Identificar necesidades energéticas de hombres y mujeres de distintos grupos asociadas a los siguientes ámbitos: reproductivo, actividades económicas y servicios.
- Distribuir equitativamente las oportunidades de empleo abiertas por los proyectos.
- Garantizar el acceso de las mujeres a los programas de capacitación.

- Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en los medios de comunicación. Utilizar mensajes que valoren a las mujeres

#### *SELLO DE EVALUACIÓN*

El sello tiene las funciones de evaluar, calificar y certificar la gestión energética de los municipios de Chile.

La política energética es un tema que se traslapa entre diferentes áreas de acción de la comuna (actores del sector público, privado y la sociedad civil) y la acción municipal, incluyendo direcciones tales como la Dirección de Aseo y Ornato, Dirección de Obras, Secretarías de Planificación, Departamento de Tránsito, entre otras. Para poder abordar los diversos temas de la gestión energética, el PCE considera seis categorías de trabajo que representan diferentes áreas de la gestión municipal y del territorio, así como el seguimiento de la implementación del Plan de Acción definido en la EEL.

La evaluación comprende los siguientes componentes que incluyen distintas dimensiones: 1) Planificación estratégica; 2) Eficiencia energética en la infraestructura y promoción de la eficiencia energética en el sector residencial, público y privado en la comuna; 3) Energías renovables y generación local; 4) Organización y finanzas; 5) Sensibilización y cooperación; 6) Plan de Acción (ver Anexo 3).

De la misma manera que en las fases anteriores se elaboró una pauta de análisis. Frente a cada uno de los componentes de las categorías se proponen criterios de inclusión del enfoque de género especialmente en aquellas referidas a planificación estratégica, energías renovables y generación local, organización y finanzas, sensibilización y cooperación.

El equipo consideró conveniente concentrar las propuestas de inclusión del enfoque de género en la categoría de organización y finanzas para reforzar la gestión municipal, sin dejar de incluirla en las otras categorías cuando sea pertinente.

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Existe una robusta arquitectura, orientaciones y lineamientos generales, normativas y modelos de intervención en el país y a nivel global que deberían orientar la inclusión del género en los distintos proyectos del PCE.

En este contexto, recomendamos:

- Alinear el PCE a los objetivos del desarrollo e inclusión social y la igualdad y equidad de género, incluyendo en los lineamientos, los objetivos, metas e indicadores de los proyectos del PCE las metas de igualdad de género.

- Propiciar la interrelación del programa con los actores e instancias que operan a nivel central, regional y local que tienen como responsabilidad incluir el género en las políticas y que participan en los ministerios con los que más frecuentemente se relaciona el PCE. En este sentido, los interlocutores relevantes del Ministerio y del Programa son el MinMujeryEG y las unidades y asesoras/es de género de los ministerios y SEREMIS en las distintas regiones. En el caso de las Municipalidades, las oficinas de la Mujer y de Desarrollo Social constituyen interlocutores que pueden transferir recursos, experiencias y conocimiento.
- Recuperar las experiencias de inclusión positiva de género en las políticas, programas y proyectos implementados en la comuna por otras SEREMIS de salud, vivienda, transporte, MIDESO, etc.
- Propiciar el equilibrio de género en la selección de interlocutores representantes de la sociedad civil, de las organizaciones públicas y sociales, de profesionales y académicos/as, de especialistas en los temas de energía y género, y de organizaciones sociales. Además, seleccionar como interlocutores las organizaciones y colectivos de mujeres.
- Determinar la forma en que cada proyecto/programa responde a las necesidades de mujeres y hombres en vista del problema específico que se aborda, por ejemplo, transporte, seguridad energética, alumbrado, entre otros.

**OBJETIVO 2.** ELABORAR UN PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO QUE TIENE COMO OBJETIVO GENERAL ALINEAR EL PCE CON LAS POLÍTICAS, LAS PRIORIDADES Y LOS COMPROMISOS NACIONALES E INTERNACIONALES REFERIDOS A LA IGUALDAD, LA EQUIDAD DE GÉNERO Y LA AUTONOMÍA DE LAS MUJERES.

Teniendo en cuenta las conclusiones expuestas y validadas con los/as integrantes del equipo del PCE se elaboró el siguiente Plan Nacional de Acción para el PCE que tiene un horizonte temporal de tres años, tiempo promedio en el cual los municipios participantes adquieren el Sello Comuna Energética.

## PLAN DE ACCIÓN

**OBJETIVO GENERAL: Alinear el PCE a las políticas, las prioridades y los compromisos nacionales e internacionales referidos a la equidad e igualdad de género, incluyéndolos en las concepciones fundantes del PCE, en sus lineamientos, objetivos y planes de acción.**

XXXXXXXXXXXX

### RESULTADO 1. LOS MUNICIPIOS ADSCRITOS AL PCE Y LOS PROYECTOS DERIVADOS INCLUYEN CRITERIOS DE IGUALDAD Y EQUIDAD DE GÉNERO

PRODUCTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVO O META INTERMEDIA	INDICADORES	LÍNEA DE TIEMPO	RESPONSABLES	ACTORES RELACIONADOS
P 1.1 El PCE y sus proyectos están alineados con la agenda de género y energía del Ministerio de Energía, el Plan nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-30 y con los compromisos internacionales en género y energía suscritos por el Estado.	1.1.1 Concordar las misiones y objetivos del PCE y los proyectos derivados con la agenda de género y energía, con el Plan Nacional de Igualdad entre mujeres y hombres 2018-30 y con los compromisos internacionales suscritos por el Estado.	100% de los municipios adscritos al PCE han considerado los objetivos de la agenda de género y energía en los proyectos del PCE que implementan.	Porcentaje y número de los municipios adscritos al PCE que han considerado los objetivos de la agenda de género y energía en los proyectos del PCE que implementan en la comuna.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Equipo del PCE - Seremi Minmujer y EG
	1.1.2 Promover en los municipios adscritos al PCE la elaboración de una agenda de género y energía, y la formación de una comisión responsable de su seguimiento.	100% de los municipios adscritos al PCE cuentan con una agenda de género y energía, y una comisión <i>ad hoc</i> responsable de su seguimiento.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que cuentan con una agenda de género y energía y una comisión <i>ad hoc</i> responsable de su seguimiento.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Equipo del PCE - Seremi MinMujer y EG

		<p>100% de los municipios adscritos al PCE han incorporado en sus misiones y objetivos la equidad y la igualdad de género.</p>	<p>Porcentaje y número de EEL que han incorporado en sus misiones y objetivos la equidad e igualdad de género.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Seremi</li> <li>MinMujer y EG</li> </ul>
<p><b>P 1.2 El PCE promueve la proporcionalidad de género en la composición de equipos de trabajo de las municipalidades y entre las personas seleccionadas como responsables.</b></p>	<p>1.2.1 Incorporar criterios de género en la selección de personal del PCE y de los proyectos.</p>	<p>Existe una relación entre hombres y mujeres del 40 al 60%.</p>	<p>Composición de género en el equipo responsable del PCE.</p>	<p>1 año</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>
			<p>Composición de género en los equipos de trabajo de los proyectos enmarcados en el PCE.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	

<b>P 1.3 Integrantes del PCE, funcionarios/as de los municipios y miembros de los proyectos sensibilizados/as y capacitados/as en el enfoque de género.</b>	1.3.1 Realizar talleres y/o cursos de capacitación en género y energía dirigidos a los equipos de proyectos y a los funcionarios y las funcionarias de las municipalidades.	50 % de los municipios adscritos al PCE han realizado una capacitación durante el primer año. 100 % de los municipios adscritos al PCE han realizado una capacitación durante el segundo año.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han desarrollado talleres y/o cursos de capacitación en género y energía dirigidos a los equipos de proyectos y a los funcionarios y las funcionarias de las municipalidades.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - ONG especializadas en género - Programas especializados en género de universidades
	1.3.2 Realizar talleres y/o cursos de capacitación en planificación de género y energía dirigidos al equipo del PCE.	100% de los integrantes del equipo del PCE han sido capacitados.	Porcentaje de integrantes del equipo del PCE que han participado en actividades de capacitación en planificación de género y energía.	1 año	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG. - ONG especializadas en género - Programas especializados de universidades
<b>P 1.4 El PCE y los proyectos derivados de las EEL e implementados en los municipios incluyen criterios de género en sus distintas fases.</b>	1.4.1 Incluir criterios de género en la postulación de las municipalidades al PCE.	30% de los municipios adscritos al PCE al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercer año han incluido criterios de género en las postulaciones al PCE.	Porcentaje y número de postulaciones de las municipalidades al PCE que han incluido criterios de género.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - ONG especializadas en género - Programas especializados de universidades
	1.4.2 Incorporar en los manuales de procedimientos y otros documentos del PCE el enfoque de género para orientarlas distintas fases de los proyectos en las	30% de los municipios adscritos al PCE al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercer año han incorporado el enfoque de género en los manuales de procedimientos y otros	Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han orientado todas las fases de los proyectos con documentos que incorporan el enfoque de género.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - ONG especializadas en género

	municipalidades adscritas al PCE.	documentos del PCE para orientar los proyectos.			- Agencia de Sostenibilidad Energética	- Programas especializados de universidades
<b>P 1.5 Diagnóstico de la situación de género en las Municipalidades adscriptas al PCE.</b>	1.5.1 Consultar a expertos sobre datos disponibles y requeridos para estimar las necesidades energéticas de las mujeres en distintos ámbitos de su vida (reproductivo, productivo y de servicios).	100% de los municipios adscritos al PCE han consultado a expertos/as sobre necesidades energéticas de las mujeres de la comuna.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han consultado a expertos/as sobre datos disponibles y requeridos para estimar necesidades energéticas de las mujeres según distintos ámbitos de sus vidas.	1 año	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - FOSIS. SERVIU. - Seremi Mideso - Seremi Medioambiente - ONG y Centros especializados - Fundación Prodemu
	1.5.2 Realizar consultas individuales y grupales sobre las necesidades energéticas de las mujeres diferenciadas según el ámbito reproductivo, productivo y de servicios.	100% de los municipios adscritos al PCE han consultado sobre sus necesidades energéticas a distintos grupos de mujeres (profesionales, emprendedoras, trabajadoras urbanas y rurales, dueñas de casa).	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han efectuado consultas individuales y grupales sobre las necesidades energéticas de las mujeres, según el ámbito reproductivo, productivo y de servicios.	1 año	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE. - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - SERVIU. - Seremi de Salud - Seremi Educación - Seremi Desarrollo Social - INDAP - ONG y Centros especializados - Fundación Prodemu
<b>P 1.6 Diagnóstico de la vulnerabilidad energética de diferentes tipos de familia, en especial de los hogares monoparentales con jefatura mujer y en los que viven adultas/os mayores dependientes y</b>	1.6.1 Estimación a partir de consultas y de los datos disponibles de la vulnerabilidad energética y social de los hogares jefaturados por mujeres y con adultas/os mayores	100 % de los municipios adscritos al PCE han sistematizado la información sobre la vulnerabilidad energética de los hogares jefaturados por mujeres y en los que viven adultas/os mayores	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han sistematizado información sobre la vulnerabilidad energética de los hogares jefaturados por mujeres y en los que viven adultas/os mayores	1 año	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi MinMUJER y EG - SERNAMEG - SERVIU - Seremi de Salud - Seremi Educación - Seremi Desarrollo Social

<b>personas discapacitadas.</b>	discapacitadas/os dependientes.	o dependientes y personas discapacitadas.	dependientes y personas discapacitadas.			- Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Agricultura (INDAP) - Fundación Prodemu
<b>P 1.7 Diagnóstico de los requerimientos energéticos (uso eficiente, energía limpia y energía renovable de los programas y proyectos de las Seremis que proveen recursos y servicios dirigidos a aliviar el trabajo doméstico y de cuidado.</b>	1.7.1 Establecer relaciones con las distintas Seremis para identificar los proyectos en curso con alta participación femenina que contribuyen a aliviar el trabajo doméstico y de cuidado.	50 % de los municipios adscritos al PCE al primer año y 100 % al segundo año han coordinado sus acciones con programas de las Seremis dirigidos a aliviar el trabajo doméstico y de cuidado.	Porcentaje y número de proyectos de municipios adscritos al PCE que han coordinado sus acciones con programas de las Seremis dirigidos a aliviar el trabajo doméstico y de cuidado.	2 años		- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremis Pertinentes

**RESULTADO 2. GARANTIZAR QUE EL PCE Y LOS PROYECTOS QUE COMPRENDE ASEGUREN EL ACCESO EQUITATIVO DE MUJERES Y HOMBRES A FUENTES DE ENERGÍA LIMPIA, MEJOREN LA EFICIENCIA ENERGÉTICA, PROMUEVAN EL USO DE ER Y SATISFAGAN LAS NECESIDADES DE DESPLAZAMIENTO EFICIENTE Y SEGURO.**

PRODUCTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVO 0 META INTERMEDIA	INDICADORES	LÍNEA DE TIEMPO	RESPONSABLES	ACTORES RELACIONADOS
<b>P 2.1 Mujeres y hombres integrantes de distintos tipos de familias, especialmente los hogares más vulnerables acceden a energía limpia para satisfacer las necesidades de combustión, calefacción y cocción de alimentos en los hogares.</b>	2.1.1 Analizar la factibilidad de techos solares en viviendas de la comuna, especialmente en hogares jefaturados por mujeres y/o con adultas/os mayores y personas discapacitadas.	30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50 % al segundo año y 100 % al tercer año han realizado estudios de factibilidad de instalación de techos solares.	Número de estudios de factibilidad de instalación de techos solares, realizados por las municipalidades adscritas al PCE, según tipo de hogar.	3 años	- Equipo Municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi Vivienda - Empresas o servicios especializados - Universidades
	2.1.2 Instalación de techos solares en viviendas de hogares vulnerables de la comuna.	30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50 % al segundo año y 100 % al tercer año han instalado techos solares en viviendas de hogares vulnerables de la comuna.	Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han instalado techos solares que benefician a viviendas de hogares vulnerables en la comuna.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Minvu - Empresas especializadas
<b>P2.2 Mujeres de la comuna capacitadas en el conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR.</b>	2.2.1 Promover el acceso de las mujeres a las capacitaciones en el conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR.	La participación de hombres y mujeres en los cursos de capacitación en el conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR ha alcanzado entre el 40 y 60 % en el 50% de las municipalidades adscritas	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han asegurado una presencia entre 40 a 60% de cada sexo en los programas de capacitaciones sobre conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE.	- Seremi de Energía - Seremi Medioambiente - Universidades - Centros de Formación Técnica en

		al PCE el primer año y en el 100% de estas al segundo año.			- Agencia de Sostenibilidad Energética	materia de energía - Fundación Prodemu	
	2.2.2	Realizar cursos de capacitación en el conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR dirigidos específicamente a grupos de mujeres, en especial jefas de hogar.	50% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año y 100 % al segundo año han realizado cursos de capacitación dirigidos específicamente a grupos de mujeres sobre conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han realizado cursos de capacitación dirigidos a grupos de mujeres sobre conocimiento y uso seguro y responsable de la energía convencional y la ENCR.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi de Energía - Seremi Medioambiente - Universidades - Centros de Formación Técnica - Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Organizaciones de mujeres
<b>P2.3 Disminución del tiempo y esfuerzo demandado por la ejecución de las tareas domésticas.</b>	2.3.1.	Utilizar las nuevas fuentes de energía para mejorar la calidad de la calefacción, cocción, combustión y seguridad de los hogares, especialmente de aquellos vulnerables.	30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50% al segundo año y 100% al tercer año han realizado proyectos que proporcionan fuentes de energía que mejoran la calefacción, cocción, combustión y seguridad de los hogares.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE cuyos proyectos proporcionan fuentes de energía que mejoran la calefacción, cocción, combustión y seguridad de los hogares.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE. - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi Vivienda Desarrollo Social - Empresas o servicios especializados - Universidades
	2.3.2.	Priorizar el acceso al uso eficiente de energía convencional y renovable de los establecimientos de educación y salud porque su buen funcionamiento contribuye	50% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año y 100% al segundo año han implementado proyectos que benefician a establecimientos de educación y salud con un uso más eficiente de la energía.	Porcentaje y número de municipios cuyos proyectos adscritos al PCE han beneficiado a establecimientos de educación y salud con uso más eficiente de la energía.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi Salud - Seremi Educación

	positivamente en las tareas de cuidado realizadas por mujeres.				- Agencia de Sostenibilidad Energética	
<b>P 2.4 La tecnología energética implementada incluye criterios ergonómicos que facilitan el uso indistinto por ambos sexos.</b>	2.4.1 Estudiar los requisitos ergonómicos de las diferentes tecnologías energéticas, considerando las diferencias entre hombres y mujeres.	30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50 % al segundo y 100 % al tercer año han recolectado información de estudios ergonómicos sobre las diferentes tecnologías energéticas aplicadas.	Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han recolectado información de estudios ergonómicos sobre las diferentes tecnologías energéticas que han aplicado.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Empresas especializadas - Universidades y Centros de estudios pertinentes
	2.4.2 Aplicar normas ergonómicas para las diferentes tecnologías energéticas que posibiliten el uso indistinto por ambos sexos.	30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50 % al segundo y 100 % al tercer año han implementado proyectos que satisfacen las normas ergonómicas establecidas para las diferentes tecnologías.	Porcentaje y número de municipios cuyos proyectos adscritos al PCE han cumplido las normas ergonómicas establecidas para las diferentes tecnologías implementadas.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Trabajo y Seguridad Social - Instituto de Salud Pública
<b>P 2.5 Los recorridos del transporte, las nuevas ciclovías y la red de alumbrado de la comuna toman en cuenta las necesidades de desplazamiento y de seguridad de las mujeres.</b>	2.5.1. Comparar los recorridos del transporte y los trayectos cotidianos de hombres y mujeres.	50% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año y 100% al segundo año han recolectado información sobre los recorridos de los transportes y los trayectos cotidianos de mujeres y hombres.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han recolectado información sobre los recorridos de los transportes y los trayectos cotidianos de mujeres y hombres.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG SERNAMEG - Seremi Transporte - Seremi Obras Públicas - Centros de investigación de universidades

<p>2.5.2 Promover que recorridos del transporte y las nuevas ciclovías tengan en cuenta las necesidades de desplazamiento cotidiano de hombres y mujeres.</p>	<p>30% de las municipalidades adscritas al PCE al primer año, 50 % al segundo y 100 % al tercer año han coordinado con las instituciones pertinentes la adecuación de los recorridos del transporte y nuevas ciclovías a las necesidades de desplazamiento de las mujeres.</p>	<p>Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han coordinado con las instituciones pertinentes la adecuación de los recorridos del transporte y nuevas ciclovías a las necesidades de desplazamiento de las mujeres.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Seremi Transporte y Obras Públicas</li> </ul>
<p>2.5.3 Iluminar las zonas oscuras y aquellas peligrosas que identificaron las mujeres de la comuna.</p>	<p>30% al primer año, 50 % al segundo y 100 % al tercer año de los municipios adscritos al PCE han respondido a las demandas de las mujeres en materia de iluminación de las zonas oscuras y peligrosas de la comuna.</p>	<p>Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han respondido a las demandas de las mujeres en materia de iluminación de las zonas oscuras y peligrosas de la comuna.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE.</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremis MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Empresas del rubro</li> <li>- Policía local</li> </ul>

**RESULTADO 3.** EMPODERAR ECONÓMICAMENTE A LAS MUJERES MEDIANTE LA ASIGNACIÓN EQUITATIVA DE LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y DE EMPRENDIMIENTO GENERADAS POR LOS PROYECTOS ENERGÉTICOS IMPLEMENTADOS POR LAS MUNICIPALIDADES EN EL MARCO DEL PCE

PRODUCTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVO O META INTERMEDIA	INDICADORES	LÍNEA DE TIEMPO	RESPONSABLES	ACTORES RELACIONADOS
<b>P3.1 Las oportunidades de empleo que genera la implementación de los proyectos desarrollados en el marco del PCE son distribuidas equitativamente entre mujeres y hombres.</b>	3.1.1 Promover que el municipio en las negociaciones con las empresas incluya el criterio de género para una distribución equitativa de las oportunidades de empleo que se generan.	30% al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercero de los municipios adscritos al PCE han logrado que las empresas que participan en los proyectos del PCE garanticen la distribución equitativa de las oportunidades de empleo que generan.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han logrado que las empresas que participan en los proyectos del PCE garanticen la distribución equitativa de las oportunidades de empleo que generan.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Trabajo - Seremi Economía - Seremi Agricultura - Empresas participantes en los proyectos del PCE - Fundación Prodemu
	3.1.2 Promover en las negociaciones con las empresas que estas contraten a emprendimientos de mujeres para la provisión de los servicios que requieren.	30% al primer año, 50% al segundo año y 100% al tercer año de los municipios adscritos al PCE han logrado que las empresas participantes en los proyectos del PCE contraten a emprendimientos de mujeres para proveerles los servicios que requieren.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han logrado que las empresas participantes en los proyectos del PCE contraten a emprendimientos de mujeres para proveerles los servicios que requieren.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Trabajo - Seremi Economía - Empresas participantes en los proyectos del PCE - Emprendimientos de mujeres

<b>P3.2</b> <b>Los emprendimientos de mujeres impulsados en el marco del PCE utilizan energía limpia y renovable.</b>	3.2.1 Incorporar el uso de energía limpia y renovable a los emprendimientos de mujeres impulsados en el marco del PCE.	En 30% al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercer año de los municipios adscritos al PCE, los emprendimientos de mujeres impulsados en el marco del PCE usan energía limpia y renovable.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE en los que emprendimientos de mujeres impulsados en el marco del PCE usan energía limpia y renovable.	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi Economía</li> <li>- Seremi Desarrollo Social</li> <li>- Centros privados especialistas en energía</li> </ul>
<b>P 3.3 Acceso equitativo de las mujeres a la capacitación en materia energética para la mejora de sus emprendimientos.</b>	3.3.1 Capacitar en el uso eficiente de energía y de ENCR a emprendedoras de la comuna.	30% al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercer año de los municipios adscritos al PCE han incorporado entre las y los participantes a la capacitación en materia energética al menos entre un 30 y 40 % de las mujeres emprendedoras.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han promovido que las mujeres emprendedoras accedan a la capacitación en materia energética para la mejora de sus emprendimientos.	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremis Educación</li> <li>- Institutos Técnico-Profesionales y otros Centros de Formación Técnica</li> <li>- Fundación Prodemu</li> </ul>
	3.3.2 Promover que los establecimientos escolares y de formación técnica motiven a mujeres jóvenes a ingresar a la formación técnica en energía.	30% al primer año, 50 % al segundo año y 100% al tercer año de los municipios adscritos al PCE han realizado anualmente actividades para motivar el ingreso de mujeres jóvenes a la formación técnica en energía.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han realizado actividades para motivar el ingreso de mujeres jóvenes a la formación técnica en energía.	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi Educación</li> <li>- Institutos Técnicos Profesionales y otros Centros de Formación Técnica</li> </ul>

<b>P 3.4. Los programas de capacitación en el marco del PCE incorporan apoyo al cuidado de los hijos e hijas y adecúan los horarios a las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado.</b>	3.4.1 Incorporar a los programas de capacitación recursos para el apoyo al cuidado de los hijos y las hijas.	50 % al primer año y 100% al segundo año de los municipios adscritos al PCE han desarrollado programas de capacitación que disponen de recursos para apoyar el cuidado de los hijos y las hijas de las y los participantes.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han desarrollado programas de capacitación que disponen de recursos para apoyar el cuidado de los hijos de las y los participantes.	2 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios públicos de cuidado infantil</li> </ul>
	3.4.2 Adecuar el horario de los programas de capacitación en el marco del PCE a las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado.	50 % al primer año y 100% al segundo año de los municipios adscritos al PCE han adecuado los programas de capacitación a las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han adecuado los programas de capacitación a las jornadas de trabajo remunerado y no remunerado.	2 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Servicios públicos de cuidado infantil</li> </ul>

**RESULTADO 4. PROMOVER EL EJERCICIO CIUDADANO DE LAS MUJERES EN LAS DIFERENTES FASES DEL PCE Y DE LOS PROYECTOS ADSCRITOS A ESTE.**

PRODUCTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVO O META INTERMEDIA	INDICADOR	LÍNEA DE TIEMPO	RESPONSABLES	ACTORES RELACIONADOS
<b>4.1. Autoridades y profesionales de las instituciones sensibles al género son invitadas a participar en la selección de los distintos tipos de proyectos de la comuna.</b>	4.1.1 Elaborar un catastro de las distintas autoridades y profesionales mujeres de las instituciones y organizaciones públicas y privadas cuyas acciones pudieran fortalecer la representatividad de género y la inclusión de criterios de género en los proyectos del PCE.	100 % de los municipios adscritos al PCE han elaborado un catastro actualizado de los recursos humanos sensibles y con experiencia en actividades de empoderamiento de las mujeres.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE han elaborado un catastro de recursos humanos sensibles y con experiencia en actividades de empoderamiento de las mujeres.	1 año	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - Sernameg - Centros de Estudio Técnicos - Centros de estudios de educación superior - ONG - Fundación Prodemu
	4.1.2. Convocar a las autoridades y profesionales mujeres con experiencia en actividades de empoderamiento de las mujeres a las consultas realizadas en el marco del PCE.	En el 30% al primer año, en el 50 % al segundo año y en el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE, autoridades y profesionales mujeres han participado en las consultas realizadas en el marco del PCE.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE en que autoridades y profesionales mujeres han participado en las consultas realizada en el marco del PCE.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - Sernameg - Centros de Estudio Técnicos - Centros de estudios de educación superior - ONG
<b>xx4.2 Las organizaciones sociales de mujeres y sus líderes participan de las decisiones en todas las</b>	4.2 1 Convocar a mujeres de diferentes grupos para participar y decidir en todas las fases del PCE, especialmente en la	En el 50% al primer año y en el 100 % al segundo año de las municipalidades adscritas al PCE han participado distintos grupos	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE cuyas convocatorias han asegurado la presencia de diferentes grupos de mujeres	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales	- Seremi MinMujer y EG - Sernameg - Seremi Desarrollo Social

fases de los proyectos del PCE en la comuna.	selección de los proyectos de la comuna.	de mujeres en las actividades convocadas.	en todas las fases de los proyectos adscritos al PCE.		- Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Educación - ONG - Seremi Agricultura - Asociaciones de mujeres urbanas y rurales
4.2.2 Realizar talleres de discusión con integrantes de organizaciones sociales de mujeres y mixtas sobre el uso de criterios que aseguren una representación equilibrada de hombres y mujeres en las consultas.	El 50% al primer año y el 100 % al segundo año de las municipalidades adscritas al PCE han realizado talleres para debatir estrategias que aseguren la representación equilibrada de hombres y mujeres en todas las fases de los proyectos.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han realizado talleres para debatir estrategias que aseguren la representación equilibrada de hombres y mujeres en las todas las fases de los proyectos.	2 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - Sernameg - Seremi MSGG	
4.2.3 Apoyar con recursos energéticos a las organizaciones sociales que realizan cursos de liderazgo y asociatividad con mujeres.	El 30% al primer año, 50 % al segundo año y el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE han apoyado con recursos energéticos a organizaciones sociales que realizan cursos de liderazgo y asociatividad con mujeres.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han apoyado con recursos energéticos a organizaciones sociales que realizan cursos de liderazgo y asociatividad con mujeres.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Organizaciones sociales - Organizaciones de mujeres - Fundación Prodemu	
4.2.4 Difundir los objetivos y actividades de los proyectos del PCE que se implementan en la comuna en las organizaciones sociales de mujeres y mixtas.	El 100% de las municipalidades adscritas al PCE han hecho uso de diversos tipos de medios de comunicación para difundir los objetivos y actividades de los proyectos en el marco del PCE.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han hecho uso de diversos tipos de medios de comunicación para difundir los objetivos y actividades de los proyectos en el marco del PCE.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - SERVIU - Seremi Salud. - Seremi Educación	

						- Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi Desarrollo Social - Seremi Agricultura (INDAP) - Organizaciones de mujeres urbanas y rurales. - Fundación Prodemu
<b>4.3 Mujeres y hombres tienen un acceso equitativo a la información del PCE difundida por la municipalidad a través de variados medios.</b>	4.3.1 Consultas anuales a grupos de mujeres de la comuna sobre la facilidad del acceso y la calidad de la información que reciben sobre los proyectos en el marco del PCE.	El 100% de las municipalidades adscritas al PCE han consultado cada año a grupos de mujeres sobre el acceso y la calidad de la información sobre los proyectos en el marco del PCE.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han consultado cada año a grupos de mujeres y hombres sobre el acceso y la calidad de la información recibida acerca de los objetivos y actividades de los proyectos del PCE.	3 años		- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - SERVIU - Seremi de Salud - Seremi Educación - Seremi Desarrollo Social Seremi Agricultura (INDAP) - Organizaciones de mujeres urbanas y rurales - Fundación Prodemu
<b>4.4. Más mujeres adquieren experiencia en liderazgo de grupos como resultado de participar en los proyectos de las municipalidades adscritas al PCE.</b>	4.4.1 Promover la proporcionalidad de la participación de hombres y mujeres y visibilizar los aportes específicos de hombres y mujeres al PCE y los proyectos que se derivan.	El 30% al primer año, 50 % al segundo año y el 100% al tercer año, de las municipalidades adscritas al PCE han alcanzado una participación entre el 40% y 60% de las mujeres en las actividades convocadas por	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE en los cuales entre el 40 y 60 % de las mujeres participan en actividades convocadas por los proyectos adscritos al PCE.	3 años		- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE	Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi MSGG - Fundación Prodemu

		los proyectos adscritos al PCE.			- Agencia de Sostenibilidad Energética	
4.4.2	Invitar a mujeres que participan en los proyectos a dirigir reuniones o talleres convocados por las municipalidades adscritas al PCE en el marco de los proyectos del PCE.	El 30% al primer año, 50 % al segundo año y el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE han logrado que al menos 3 mujeres dirijan actividades convocadas de los proyectos implementados.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han logrado que al menos 3 mujeres dirijan actividades convocadas en el marco de los proyectos del PCE.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi MSGG

**RESULTADO 5.** VISIBILIZAR LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES Y CONTRIBUIR AL DEBILITAMIENTO DE LOS ESTEREOTIPOS DE GÉNERO EN EL LENGUAJE UTILIZADO Y EN LAS PRÁCTICAS SOCIALES REALIZADAS EN EL MARCO DEL PCE.

PRODUCTOS	ACTIVIDADES	OBJETIVO O META INTERMEDIA	INDICADORES	LÍNEA DE TIEMPO	RESPONSABLES	ACTORES RELACIONADOS
<b>5.1 Las municipalidades adscritas al PCE sensibilizan a la comunidad sobre los problemas que comparten las mujeres (pobreza, violencia y salud reproductiva) y que las vuelven más vulnerables a la falta de energía limpia y segura, a los desastres naturales y al cambio climático.</b>	5.1.1. Promover que las municipalidades adscritas al PCE cuenten con y/o produzcan información desagregada por sexo.	El 50% al primer año y el 100 % al segundo año de las municipalidades adscritas al PCE han recolectado información desagregada por sexo.	Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han recolectado información desagregada por sexo.	2 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Seremi Salud</li> <li>- Seremi Desarrollo Social</li> <li>- Instituciones que recopilan y sistematizan información pertinente de la comuna</li> </ul>
	5.1.2 Identificar y sistematizar información de los municipios adscritos al PCE sobre los niveles de pobreza de hogares jefaturados por mujeres, de violencia doméstica y callejera, y sobre los problemas asociados a la salud reproductiva.	100% de las municipalidades adscritas al PCE se han coordinado con otras instituciones públicas y/o privadas para disponer de información sobre pobreza, violencia o problemas de salud sexual y reproductiva.	Porcentaje y número de municipalidades que cuentan o se han coordinado con otras instituciones públicas y/o privadas para disponer de información sobre pobreza, violencia o problemas de salud sexual y reproductiva.	3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Seremi Desarrollo Social</li> <li>- Seremi Salud</li> <li>- Seremi Economía</li> <li>- Instituciones que recopilan y sistematizan información de la comuna (comisarías)</li> <li>- Fundación Prodemu</li> </ul>

	<p>5.1.3 Coordinar con las Seremis de MinMujer y EG, SERNAMEG y Energía y otras instituciones pertinentes -públicas y/o privadas- la ejecución de talleres de capacitación sobre la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la falta de energía limpia, a los desastres naturales y al cambio climático</p>	<p>El 30% al primer año, 50% al segundo año y el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE han coordinado con la Seremi de MinMujer y EG, SERNAMEG y Energía y otras instituciones pertinentes - públicas y/o privadas- la ejecución de talleres de capacitación sobre la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la falta de energía limpia, a los desastres naturales y al cambio climático.</p>	<p>Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han coordinado con las instituciones señaladas la ejecución de talleres de capacitación sobre la mayor vulnerabilidad de las mujeres a la falta de energía limpia, a los desastres naturales y al cambio climático.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi del MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Seremi Medioambiente</li> <li>- Seremi Vivienda</li> <li>- Fundación Prodemu</li> </ul>
	<p>5.1.4 Apoyar con recursos energéticos a las instituciones públicas y organizaciones sociales que implementan programas sobre violencia hacia la mujer, pobreza femenina y salud reproductiva.</p>	<p>El 30% al primer año, 50% al segundo año y el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE han promovido el uso eficiente de energía y de energía limpia en las instituciones públicas y privadas concernidas con los temas de violencia hacia la mujer, pobreza femenina y salud reproductiva.</p>	<p>Porcentaje y número de municipalidades que en el marco del PCE han promovido el uso eficiente de energía y de energía limpia en las instituciones públicas y privadas concernidas con los temas violencia hacia la mujer, pobreza femenina y salud reproductiva.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE.</li> <li>- Agencia de Sostenibilidad Energética</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi del MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Seremi Salud, Desarrollo Social y Energía.</li> <li>- Organizaciones de mujeres y ONG.</li> </ul>
<p><b>5.2 Los proyectos adscritos al PCE debilitan las costumbres y los estereotipos de género que obstaculizan el acceso y participación de las mujeres.</b></p>	<p>5.2.1 Consultar a grupos de mujeres sobre las costumbres y estereotipos de género que obstaculizan su participación en los proyectos del PCE.</p>	<p>El 30% al primer año, 50% al segundo año y el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE han realizado una consulta con el fin de identificar costumbres y estereotipos de género que obstaculizan la participación</p>	<p>Porcentaje y número de municipalidades adscritas al PCE que han realizado una consulta con grupos de mujeres con el fin de identificar costumbres y estereotipos de género que obstaculizan su participación en los proyectos del PCE.</p>	<p>3 años</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipo municipal</li> <li>- Encargados energéticos municipales</li> <li>- Consultores contratados</li> <li>- Equipo del PCE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Seremi MinMujer y EG</li> <li>- SERNAMEG</li> <li>- Organizaciones de mujeres</li> <li>- Seremi Desarrollo Social</li> <li>- Organizaciones de mujeres</li> </ul>

		de las mujeres en los proyectos del PCE.			- Agencia de Sostenibilidad Energética	- Fundación Prodemu	
	5.2.2	Consultar a expertos/as en género sobre las resistencias culturales a la participación de las mujeres.	El 100% de las municipalidades adscritas al PCE han consultado a expertos/as sobre obstáculos culturales a la participación de las mujeres.	Porcentaje y número de municipalidades que han realizado consultas a experto/as sobre obstáculos culturales a la participación de las mujeres.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi Desarrollo Social - Seremi Educación - Centros de universidades y ONG especializadas
<b>5.3 Los mensajes, imágenes y lenguaje utilizados por las municipalidades adscritas al PCE dan cuenta de la diversidad de actividades de las mujeres en los ámbitos económico, social y político, y sus aportes al bienestar y desarrollo de la comuna.</b>	5.3.1	Promover que los contenidos, los documentos y materiales de difusión de las municipalidades den cuenta de la variedad de actividades desplegadas por las mujeres.	En el 30% al primer año, 50% al segundo año y en el 100% al tercer año de las municipalidades adscritas al PCE, la mayoría de sus documentos de difusión han mencionado los aportes de las distintas actividades realizadas por mujeres.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE en los cuales la mayoría de los documentos de difusión han mencionado los aportes de las distintas actividades realizadas por mujeres.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - SERNAMEG - Seremi Educación y de Desarrollo Social - Medios de Comunicación - Centros de investigación y Ong especializadas
<b>5.4 Los mensajes que difunden las municipalidades adscritas al PCE hacen uso de un lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas.</b>	5.4.1	Coordinar la distribución de manuales de lenguaje no sexista en la comuna con las instituciones pertinentes.	El 100% de las municipalidades adscritas al PCE ha coordinado la difusión de manuales de lenguaje no sexista con las instituciones pertinentes.	Porcentaje y número de municipios que han coordinado la difusión de manuales de lenguaje no sexista con las instituciones pertinentes.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados	Seremi MinMujer y EG - Seremi Educación - Centros de investigación

					- Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- ONG especializadas
5.4.2 Dar a conocer a los medios de comunicación los objetivos no sexistas contemplados por la estrategia de difusión del PCE.	El 100% de las municipalidades adscritas al PCE ha dado a conocer a los medios de comunicación los objetivos no sexistas que contempla la estrategia de difusión del PCE.	Porcentaje y número de municipios adscritos al PCE que han dado a conocer a los medios de comunicación los objetivos no sexistas que contempla la estrategia de difusión del PCE.	3 años	- Equipo municipal - Encargados energéticos municipales - Consultores contratados - Equipo del PCE - Agencia de Sostenibilidad Energética	- Seremi MinMujer y EG - Seremis Educación - Centros de investigación - ONG especializadas	

## ANEXOS

### ANEXO 1: TALLER GÉNERO Y ENERGÍA

El Taller Género y Energía forma parte de una actividad de la Jornada del Programa Comuna Energética que tuvo lugar los días 13 y 14 de junio del año 2018 en el Hotel San Francisco.

#### OBJETIVOS

- Generar un espacio común de reflexión, debate e intercambio entre distintos tipos de actores que tienen relación directa con el programa comuna energética tanto a nivel del Estado, de las municipalidades y de las comunas, así como representantes de los gremios y organizaciones comunitarias. El debate girará en torno a las experiencias relativas a la inclusión de género en el Programa Comuna Energética.
- Transferir el marco interpretativo-conceptual y metodológico que considera los ODS y la estrategia del FVC a nivel global que comparten la premisa de que el género es una condición indispensable para alcanzar los objetivos de desarrollo sustentable, y criterio central en la postulación de los programas al Fondo. A nivel nacional el marco de referencia es Plan sobre RUTA ENERGÉTICA 2018-2022 sobre todo el eje dos de la ruta referida a la inclusión del sello social a la Energía donde se contemplen medidas específicas para la inserción de la mujer en el sector energético.
- Propiciar la generación de una red de apoyo y transferencia de información y conocimiento entre distintos actores que permita identificar los recursos y oportunidades para ampliar el alcance de los beneficios asociados a las transformaciones energéticas hacia nuevos grupos y actividades reproductivas, productivas y de servicios –transporte, salud, educación entre otros- que contribuya a mejorar en forma equitativa la calidad de vida de los distintos integrantes de la comuna.

#### PARTICIPANTES

- Profesionales y funcionarias/os de los Ministerios responsables del Programa y de la inclusión de género en las políticas ministeriales, incluyendo el MinMujer y EG, comisiones interministeriales, encargados energéticos de las municipalidades, representantes de organización sociales que intervienen directa o indirectamente en el programa de la comuna, asegurando el equilibrio de género de los participantes. Asistieron 51 personas (33 mujeres y 18 hombres).

- Responsables de la División de Políticas Públicas del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género y asesoras de género de los ministerios que tienen relación con la implementación del programa: MINE, de MMA, MINVU, MINSAL, MOP, Ministerio Desarrollo social y MINECOM.
- Responsables del Programa de las Municipalidades y de las Oficinas de Género municipales.
- Representantes de gremios y asociaciones comunales.

#### ORGANIZACIÓN DEL TALLER

El taller se abrió con una mesa en la que se expuso los conceptos que sustentan la incorporación del género en las políticas energéticas y se compartieron experiencias a nivel internacional y del PCE sobre incorporación de género.

Posteriormente se pasó al taller propiamente tal. Se formaron grupos heterogéneos de 5 a 10 personas. En cada grupo se eligió una persona que tomó nota de la discusión. El/la facilitador/a identificó las ideas más importantes, los acuerdos y los disensos, las recomendaciones y sugerencias de los/as participantes.

El taller estuvo organizado en tres momentos. Cada uno con una duración aproximada de 20 minutos.

En el primer momento se discutió sobre beneficios y costos que tiene la inclusión de género en las políticas energéticas y en particular en el PCE. Este primer debate permitió conocer la disposición y apertura al tema de los/as participantes, las concepciones compartidas sobre relaciones de género y grado de conocimiento y experiencias adquiridos.

En un segundo momento el debate se refirió a la incorporación del género en el ciclo del proyecto, en sus etapas de formulación y diagnóstico, implementación, evaluación y seguimiento.

En el tercer momento los grupos se reunieron y los/as relatores/as expusieron las conclusiones grupales.

Primer momento: costos y beneficios de la inclusión del género en las políticas energéticas y en especial el PCE. Luego de una breve presentación de los participantes, se les plantearon las siguientes interrogantes:

- Razones que justifican la inclusión de género en PCE.
- Los costos y beneficios de la inclusión.
- Obstáculos para incorporar el género en los programas y proyectos.

Segundo momento: La incorporación del género en el ciclo del proyecto.

#### *Diagnóstico y formulación del proyecto:*

- Criterios usados para determinar las necesidades energéticas de la comuna, de mujeres y hombres de distintas edades, tipos de familia.
- Evaluación de recursos humanos, organizativos e institucionales con que se cuenta a nivel comunal y en el equipo responsable. Conocimiento y experiencia en género en las organizaciones de la comuna y en los equipos del Programa.

- Participación de mujeres y hombres en las distintas instancias del diagnóstico sobre la comuna.
- Presencia de mujeres en los órganos de dirección de las instituciones, empresas o emprendimientos productivos asociados a la energía.

### *Implementación*

- Actividades realizadas por los proyectos para avanzar en la igualdad de género y autonomía de las mujeres.
- Participación de hombres y mujeres en la implementación del proyecto, sea como usuarios/as, como productores/as de energía, emprendedores/as que usan energía, integrantes de organizaciones concernidas o líderes.
- Obstáculos para la participación de las mujeres en los proyectos: cuidado de hijos e hijas, desplazamiento por la comuna y resistencias culturales.
- Actividades de capacitación y certificación de capacidades en energía, técnicas y profesionales dirigidas a hombres y mujeres.
- Incorporación de las mujeres a las nuevas fuentes de trabajo remunerado generadas en la implementación del Proyecto.

### *Evaluación y seguimiento*

- Determinación de indicadores sensibles al género para indagar los cambios relacionados con las desigualdades de género a lo largo del tiempo.
- Criterios usados para detectar los avances hacia la igualdad de género: avances en la autonomía personal de las mujeres y sus organizaciones; ampliación de redes sociales y acceso a las instituciones por parte de las mujeres; participación en órganos de decisión; autonomía económica. Mayor reconocimiento y valoración de parte de la comunidad hacia las mujeres.
- Determinación de indicadores de alerta: aumento de las jornadas de trabajo de las mujeres sin que existan medidas para aliviar el trabajo doméstico; aumento del tiempo que permanece en la casa que le impide participar en actividades del proyecto; escaso acceso a actividades de capacitación; escaso acceso a oportunidades laborales abiertas por los proyectos; baja participación en los procesos de decisión.
- Se usan métodos cualitativos para capturar cambios que son difíciles de medir.

Tercer momento: Discusión de las conclusiones grupales y síntesis final.

El/la relator/a de cada grupo debe dar cuenta de los temas debatidos, los puntos de consenso y de desacuerdo, las sugerencias y recomendaciones.

## ANEXO 2. ANÁLISIS DE LA GUÍA METODOLÓGICA EEL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

EEL	Criterios para incluir género
<b>Proceso de elaboración de una EEL. Estructuras y contenidos básicos</b>	
1. Definición de un encargado municipal y definición de roles y responsabilidades de los funcionarios que participarán en la elaboración de la EEL.	Incluir dentro de las/os funcionarias/os convocadas/os a mujeres en especial a funcionarios y funcionarias de las Oficinas de la Mujer y de Desarrollo Social.
2. Definición de los límites de influencia y gravitación de la EEL en el territorio comunal: zona de intervención y oferta y demanda de energía.	Determinar la demanda energética de las mujeres a través de entrevistas a actores claves y reuniones grupales con mujeres.  Propiciar la desegregación por sexo de la información energética recogida.
3. Taller de capacitación para los actores del municipio responsables del desarrollo de la EEL y otros actores relevantes de la comuna.	Incluir a funcionarias mujeres del municipio, tener en cuenta a ONG de mujeres cercanas y a juntas vecinales.
4. Identificación de los principales actores del sector energético y otros sectores de la industria relevantes dentro de la comuna.	Identificar la presencia de mujeres en empresas del sector energético.
5. Identificación de demanda de electricidad y combustibles por sectores: privado (comercial, industrial), público y residencial.	Determinar la demanda energética de las mujeres a través de entrevistas a actores claves y reuniones grupales.  Propiciar la desegregación por sexo de la información energética recogida.  Identificar la demanda de energía de mujeres amas de casa, jefas de hogar emprendedoras, a través de actores claves.
6. Identificación de oferta de electricidad y combustibles.	Identificar a mujeres que participan en empresas de ERNC o en programas de uso responsable de energía.
7. Proyección por sectores de la demanda de electricidad y combustibles al año 2030.	No aplica
8. Potencial de abastecimiento con energías renovables disponibles en la comuna.	No aplica
9. Potencial de Eficiencia Energética por sectores.	No aplica
10. Taller con los actores del municipio, sector privado, público y la sociedad civil que definen la visión para la acción local.	Asegurar la presencia de mujeres en cada tipo de actor previsto en el mapa de actores: municipalidad, ONG de mujeres y responsables de sectores afines a la energía y cambio climático que tienen programas y proyectos dirigidos a mujeres.
11. Elaboración de metas claras, medibles y verificables.	Determinar metas específicas relativas a la equidad e igualdad de género para asegurar una distribución equitativa de recursos y oportunidades entre mujeres y hombres.  Las metas deben contemplar cambios medibles en la situación de las mujeres en relación al trabajo reproductivo, ingreso al mundo laboral y educación.
12. Proceso participativo y de consulta para la identificación de posibles proyectos a implementar en el marco de la EEL.	Asegurar la presencia de mujeres en cada tipo de actor previsto en el mapa de actores: municipalidad, ONG de mujeres y responsables de sectores afines a la energía y cambio climático que tienen programas y proyectos dirigidos a mujeres.
13. Listado de proyectos clave para alcanzar las metas propuestas, validados con los actores del sector público-privado más la autoridad local del territorio escogido.	Transversalizar el género en proyectos derivados de la EEL.

14. Definición del modelo de gestión, comunicación y seguimiento para el plan de acción de la EEL.	Promover la participación de las mujeres en las actividades de gestión, comunicación y seguimiento. Usar lenguaje inclusivo en los medios de comunicación y difusión. Debilitar estereotipos de género. Propiciar equilibrio de género en los equipos de trabajo.
15. Validación final de la comunidad, integración de comentarios y publicación de la estrategia.	Garantizar la presencia de las mujeres y sus organizaciones en la validación de los proyectos.

## INCLUSIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LA FORMULACIÓN DE LOS IMPACTOS

### IMPACTOS Y BENEFICIOS DE UNA EEL

#### Impacto social

Cambio de conducta y de comportamiento de la población local en el campo energético como consecuencia de la sensibilización y capacitación del PCE.

Grupos específicos de mujeres comprometidas con los proyectos y asociadas a las actividades de consumo responsable y de generación de energía.  
.Asegurar la participación equilibrada de hombres y mujeres de distintos grupos de edad en los programas de capacitaciones en uso eficiente y de energía renovable.

Mayor cohesión entre los distintos actores de la comuna, incluido el sector público, privado y también los vecinos

Cambios en la infraestructura social que facilita el funcionamiento las organizaciones de las mujeres y su participación comunal.

Elevación del estándar de calidad de vida para sus habitantes, reconocimiento público y cobertura positiva en los medios.

Elevación calidad de vida de las mujeres: alivio del trabajo doméstico, aumento de seguridad callejera mediante mejor iluminación.

#### IMPACTO A NIVEL AMBIENTAL,

• Mejoramiento de la calidad del aire en las ciudades que presentan una alta dependencia de la leña en la matriz energética

Mejoramiento calidad del aire en los espacios de trabajo de las mujeres, en los servicios de educación y salud

• Mitigación de las emisiones de gases efecto invernadero por la reducción del consumo de combustibles fósiles, impulso de las energías renovables y la eficiencia energética.

Uso más eficiente de la energía en los hogares especialmente aquellos caracterizados por vulnerabilidad energética que generalmente corresponden a familias con jefatura femenina

• Reducción de la cantidad de residuos dispuestos en rellenos sanitarios, en aquellas comunas o territorios que hagan separación de basura con fines de generación energética.

Mujeres participando en las tareas de reciclaje como trabajo remunerado

#### IMPACTO ECONÓMICO

• Mayor dinamismo económico al diversificar los ingresos y fomentar la creación de nuevas empresas e inversión de organizaciones de otros territorios en el sector

Crecimiento y/o fortalecimiento de los emprendimientos de mujeres, aumento del empleo de las mujeres en las nuevas empresas

Estabilización de los precios de la energía al tener una mayor participación de las energías renovables en base a fuentes locales.

• Ahorros a nivel comercial, público y residencial como también industrial por la aplicación de medidas de eficiencia energética e incorporación de tecnologías de generación distribuida.

Ahorro por la aplicación de medidas de eficiencia energética o ERNC de las mujeres en el funcionamiento de sus emprendimientos económicos, comerciales, de servicios y domestico

Modelos de participación entre la comuna, vecinos y/o empresas generadoras para elaborar modelos de valor compartido.

Incorporar a las mujeres, sus organizaciones y empresas en la elaboración de modelos de valor compartido

### Anexo 3. Manual de evaluación: estructura y funcionamiento del sello (versión septiembre 2016)

El sello tiene las funciones de evaluar, calificar y acreditar la gestión energética de los municipios de Chile.

Para poder abordar los diversos temas de la gestión energética, el PCE considera seis componentes de trabajo que representan diferentes áreas de la gestión municipal y del territorio, así como el seguimiento de la implementación del Plan de Acción definido en la EEL.

Se elaboró una pauta de análisis que considera las distintas dimensiones de cada componente, los criterios de evaluación del cumplimiento, el criterio de evaluación de inclusión de género propuesto y los comentarios del equipo.

#### COMPONENTES DE TRABAJO DEL SELLO

##### COMPONENTE 1. PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del equipo
1.1. Estrategia y concepto energético	<p>El desarrollo del EEL considera instancias de participación ciudadana con actores locales y cuenta con principios guías que incluyen objetivos políticos de energía y cambio climático cuantitativos y cualitativos.</p> <p>El desarrollo del EEL considera instancias de participación ciudadana con actores locales.</p> <p>La municipalidad confirma su compromiso político en torno a la energía y clima por medio de la firma de acuerdos con las autoridades regionales y centrales.</p>	<p>El desarrollo del EEL considera funcionarias mujeres y de la sociedad civil en la definición de una visión para la acción local energética de la comuna.</p> <p>La EEL definió metas y objetivos relativos a la incorporación social, equidad de género y respeto al medio ambiente.</p> <p>Se cuenta con principios, guías que incluyen objetivos y metas relativas a la inclusión social, equidad de género y sustentabilidad ambiental.</p> <p>Distintos grupos de mujeres participan de las instancias de participación abiertas por el PCE.</p> <p>Los compromisos políticos incluyen la inclusión social y equidad de género.</p>	<p>El equipo acepta la sugerencia de considerar porcentaje de participación de hombres y mujeres y calidad de los participantes (roles, responsabilidades, etc.).</p>
1.2. Evaluación de los efectos del cambio climático	<p>La comuna evalúa los impactos de cambio climático, considerando la sensibilidad del territorio y toma acciones al respecto.</p> <p>Estos temas son discutidos con actores locales y los resultados de</p>	<p>Se identifica los hogares y tipos de familias más vulnerables al riesgo.</p> <p>Las mujeres como parte de los actores locales participan de la evaluación de los riesgos, en</p>	<p>El equipo acepta la sugerencia.</p>

	las discusiones son integrados en los objetivos de la Estrategia Energética Local.	particular de aquellos que les conciernen directamente.	
1.3. Concepto de residuos	Se elabora una estrategia de reducción y valorización de residuos.	Se incorpora a las mujeres en las acciones destinadas al manejo de los residuos: elementos reutilizables, separación de residuos, etc.	El equipo señala que no aplica necesariamente. El equipo propone que este criterio sea incluido en otro componente.
1.4. Información territorial	El municipio cuenta con información territorial sobre áreas que puedan ser prioritarias para la generación de energía en base a las fuentes renovables que tienen un alto potencial en la comuna.	En la identificación de territorios se considera los impactos sociales que tiene para distintos tipos de familias usar este tipo de territorios.	El equipo señala que no aplica ya que este criterio se orienta a facilitar información territorial sobre potenciales energéticos en las comunas.
1.5. Concepto de tránsito y movilidad	El transporte motorizado privado en el territorio municipal incluye definiciones y estrategias concretas para el reforzamiento de los espacios públicos. Se considera la gestión de estacionamiento, la definición de zonas de control de velocidad y priorización peatonal con red de vías peatonales, ciclovías y señaléticas, etc. Se identifican las zonas que pueden atraer o generar alto tráfico (centros comerciales, colegios, entre otras).	Para la determinación de vías peatonales y estacionamientos se tiene en cuenta los desplazamientos diferenciales de hombres y mujeres. Se considera la ubicación de emprendimientos económicos de mujeres. Las mujeres acceden a nuevas fuentes de trabajo asociadas al transporte, la construcción de vías peatonales y la gestión de los nuevos estacionamientos.	El equipo está de acuerdo.
1.6. Instrumentos de regulación de terrenos	Existen regulaciones de permisos y autorizaciones municipales para edificar.	No aplica.	El equipo señala que no aplica.
1.7. Desarrollo urbano y rural innovador	Aspectos relevantes de energía y de cambio climático, así como el desarrollo de energías renovables, juegan un rol importante al momento de extender invitaciones para licitaciones o concursos sobre desarrollo urbano o proyectos arquitectónicos, o al momento de vender, concesionar o arrendar a largo plazo terrenos municipales.  Entre otros aspectos se consideran: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándares de bajo consumo o de edificaciones eficientes.</li> <li>• Suministro de energía renovable (paneles solares, biomasa, fotovoltaico, etc.).</li> <li>• Desarrollo de sistemas de calefacción distrital.</li> <li>• Planificación de la cantidad de estacionamientos.</li> <li>• Consideraciones de biodiversidad.</li> </ul>	En la determinación del suministro de energía renovable y sistemas de calefacción se considera las necesidades energéticas de las mujeres y las familias más vulnerables.  Se tiene en cuenta las necesidades energéticas de los emprendimientos económicos de las mujeres.  Las licitaciones tienen requisitos relativos a la equidad de género.	El equipo señala que no aplica.
1.8. Apoyo e incorporación de criterios energéticos para aprobación de edificios.	No aplica.	No aplica.	No aplica.

**COMPONENTE 2. EFICIENCIA ENERGÉTICA EN LA INFRAESTRUCTURA: PROMOCIÓN DE LA EFICIENCIA ENERGÉTICA EN EL SECTOR RESIDENCIAL, PÚBLICO Y PRIVADO EN LA COMUNA**

El municipio tiene un rol ejemplificador en la incorporación de criterios energéticos en las edificaciones e infraestructura comunales. El municipio gestiona también acuerdos con el sector privado para el fomento del consumo eficiente a nivel de nuevos proyectos, renovación y operación (mantenimiento) de los edificios existentes.

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del equipo
2.1. Criterios de eficiencia energética y energías renovables para nueva construcción municipal	Los estándares definidos son utilizados para proyectos de nueva construcción y renovaciones mayores de infraestructura del municipio. Ejemplo de estándares son los TDR-e de la División de Arquitectura del Ministerio de Obras Públicas o el Código de Construcción Sustentable del Ministerio de Vivienda y Urbanismo.	No aplica.	No aplica.
2.2. Revisión energética inicial de los edificios municipales	No aplica.	Se considera el sexo de los/as trabajadores/as que realizan la revisión energética de los edificios municipales en los sistemas de recolección de información.	El equipo recomienda que este criterio se traslade al subcomponente de Equidad de Género.
2.3. Gestión energética y operación eficiente de edificios e instalaciones municipales	No aplica.	No aplica.	No aplica.
2.4. Plan de renovación de edificios e infraestructura municipal	No aplica.	No aplica.	No aplica.
2.5. Proyecto emblemático de nueva construcción o renovación en la comuna.	La comuna cuenta con uno o más proyectos con estándares energéticos ejemplares (alta eficiencia energética, incorporación de medios de generación con fuentes renovables, bajas emisiones de CO2) en edificios nuevos o en un proyecto de renovación.	Los diversos grupos de mujeres y sus organizaciones participan en los procesos de elección de edificios emblemáticos.	El equipo señala que no aplica porque la definición pasa por una propuesta del Comité Energético Municipal y la aprobación de el/la alcalde/sa, pero que se podría evaluar la participación de mujeres en el Comité Energético Municipal.
2.6. Metas de eficiencia energética en el consumo térmico.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
2.7. Metas de eficiencia energética en el consumo eléctrico.	No aplica.	No aplica.	No aplica.
2.8. Eficiencia energética del alumbrado público.	No aplica.	No aplica.	No aplica.

### COMPONENTE 3. ENERGÍAS RENOVABLES Y GENERACIÓN LOCAL

El municipio define metas para la utilización de las fuentes renovables de generación de energía en la comuna y promueve la colaboración con los actores de la comuna en este aspecto.

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del equipo
3.1. Compra de electricidad proveniente de fuentes renovables	<p>Se elabora una base de datos de los distribuidores de energía y se mantiene un registro de la matriz de la energía distribuida dentro del territorio.</p> <p>Se realizan acciones de difusión y capacitación a fin de aumentar la contratación de suministro proveniente de medios de generación de ENRC</p> <p>Se aumenta la fracción de energía proveniente de fuentes renovables en la comuna.</p>	No aplica.	No aplica.
3.2. Influencia sobre el comportamiento y consumo de clientes	Se implementan programas y medidas para incrementar la conciencia y motivación de los clientes respecto del uso eficiente de energía y la utilización de energías renovables y de generación propia.	Los diversos grupos de mujeres y sus asociaciones son invitados y participan de los programas de capacitación y sensibilización.	El equipo acepta la propuesta.
3.3. Metas para la generación de energía térmica por medio de fuentes renovables en la comuna	El municipio aprovecha los recursos energéticos locales disponibles para reducir la dependencia energética y diversificar la matriz.	Se realizan estudios para identificar las capacidades y recursos que disponen las mujeres para cumplir los objetivos de energía térmica renovable.	El equipo señala que no aplica porque este subcomponente se refiere a una meta institucional y recomienda que se recoja en el subcomponente de Equidad de género.
3.4. Cogeneración y uso de calefacción/refrigeración distrital en plantas de energía para calefacción o refrigeración distrital	No aplica.	No aplica.	No aplica.
3.5. Uso de residuos de la comuna para la generación de energía	El potencial energético de los residuos sólidos domiciliarios generados en el territorio de la comuna es aprovechado en sistemas para la generación de energía, tales como sistemas de combustión, sistemas de digestión para los residuos orgánicos y uso de gas de los vertederos para la generación de energía.	No aplica.	No aplica.
3.6. Impacto en la calidad del aire de los proyectos/iniciativas implementados	El municipio toma las precauciones y promueve la sustentabilidad ambiental, económica y social del uso de recursos energéticos locales.	Se identifican los grupos de mujeres potencialmente afectadas con efectos ambientales negativos en la comunidad. Las mujeres concernidas participan en la toma de decisiones para mitigar los efectos negativos.	El equipo recomienda aplicar en caso de que sea factible.

#### COMPONENTE 4. ORGANIZACIÓN Y FINANZAS

El municipio fortalece su organización en el tema energético, integrando a los funcionarios y las funcionarias en un rol activo para el fomento del uso de la energía eficiente en los procesos de gestión.

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del equipo
4.1. Organización y recursos humanos	<p>La comuna cuenta con los recursos humanos necesarios para el correcto funcionamiento de los aspectos energéticos en la administración local.</p> <p>Las competencias y descripciones de funciones se encuentran definidas y documentadas. El Comité Ambiental Municipal (CAM) es parte del Sistema de Certificación Ambiental Municipal (SCAM) e incorpora en su ámbito de acción aspectos de energía.</p> <p>El CAM considera todos los departamentos relevantes, define las responsabilidades en el comité y realiza reuniones regulares que son registradas en minutas.</p>	El proceso de identificación de los recursos humanos incluye la variable género.	El equipo acepta la propuesta.
4.2. Integración de los funcionarios y metas de desempeño	La comuna define objetivos de desempeño anuales relacionados a energía en conjunto con los/as funcionarios/as, para generar un alto nivel de compromiso en la implementación de actividades energéticas en un proceso coordinado y de mejora continua.	Participan en la definición de objetivos funcionarias y funcionarios de las distintas divisiones. Se fomenta el acceso de mujeres a cargos de dirección de grupos de trabajo.	El equipo recomienda que se recoja este criterio en el subcomponente de Equidad de género.
4.3. Evaluación de la planificación anual	El municipio, en conjunto con el Consejo consultivo de Comuna Energética, realiza una revisión anual del proceso de Comuna Energética y actualiza el plan de actividades en base a documentación verificable de las actividades realizadas (documentación de proyectos, auditorías, minutas de reunión).	La evaluación anual incluye indicadores de género.	El equipo acepta la propuesta.
4.4. Plan de capacitaciones a funcionarios/as	<p>El municipio promueve capacitaciones en temas relevantes de energía, enfocadas en grupos específicos (administrativos, directores, administradores de edificios).</p> <p>Algunos de los temas considerado son: gestión energética de y ecológica de edificios y equipos, cálculo de indicadores e índices de energía y emisiones,</p>	Las capacitaciones estimulan la participación de funcionarias.	El equipo acepta la propuesta.

	responsabilidad ambiental para diferentes grupos objetivo.		
4.5 Adquisiciones	La municipalidad considera factores energéticos y climáticos en las directrices de sus procesos de adquisición de materiales y equipos de oficina, de materiales de mantenimiento de edificios, de ingeniería y construcción, y vehículos municipales.	Se identifica posibles proveedoras de materiales y equipos.	El equipo considera que no aplica.
4.6 Equidad de género	<p>El municipio cuenta con estrategias, acciones y/o políticas destinadas a la equidad de género.</p> <p>El municipio cuenta con personal a cargo, una unidad, oficina u otro que lidere la política/estrategia de equidad de género.</p> <p>Se promueve la participación de mujeres en el Comité Energético Municipal y en la toma de decisión estratégica.</p> <p>Se promueve la activa participación de mujeres en los sectores productivos asociados a la energía</p>	<p>Se incluye a las mujeres en el conjunto de actividades y decisiones en todas las etapas de los proyectos vinculados al PCE.</p> <p>Se considera las necesidades energéticas específicas de las mujeres en el ámbito reproductivo, asociativo y productivo.</p> <p>Se derivan recursos de capacitación y productivos a distintos grupos de mujeres.</p> <p>Se fortalece la gestión de las municipalidades con la inclusión de género en los programas de selección, formación y promoción de los recursos humanos y en las actividades de comunicación.</p> <p>Se elabora un Plan de acción de género.</p>	El equipo propone la incorporación de un criterio de evaluación "Equidad de género" que recoja todas las consideraciones y variables de inclusión y equidad de género que puedan ser abordadas transversalmente por la gestión municipal.

## COMPONENTE 5. SENSIBILIZACIÓN Y COOPERACIÓN

La municipalidad potencia la comunicación y la inclusión de la comunidad en la política energética. Se coopera con el sector público (SEREMI y otras comunas), sector privado y academia. El municipio coopera con sus residentes, con énfasis en los colegios y las organizaciones base locales. Se promueven las actividades privadas para el desarrollo energético

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del quipo
5.1. Estrategia comunicacional	La Municipalidad cuenta con una estrategia comunicacional para la comuna que considera la planificación de diferentes actividades de comunicación y cooperación a la vez que protege la credibilidad de la política energética de la comuna.	<p>La estrategia comunicativa utiliza un lenguaje no sexista e imágenes que no reproducen los estereotipos de género y promueven el acceso equitativo de las mujeres a los recursos.</p> <p>Se protege la credibilidad del compromiso de la municipalidad con la equidad de género.</p> <p>La municipalidad juega un rol modelo para promover estrategias de comunicación no sexista.</p>	El equipo acepta la propuesta.
5.2. Cooperación con instituciones de vivienda.	La comuna coopera con distintas instituciones de vivienda, por ejemplo, por medio del apoyo de expertos durante las	No aplica.	No aplica.

	<p>fases de planificación y construcción e información para grupos objetivo.</p> <p>Las instituciones objetivo son, entre otras: MINVU y SERVIU, Cámara Chilena de la Construcción y Corporación de Desarrollo Tecnológico, Instituto de la Construcción e inmobiliarias.</p>		
5.3. Cooperación nacional e internacional con otros municipios y regiones para apalancar recursos	La comuna coopera con otras municipalidades en temas de políticas energéticas a nivel regional, nacional e internacional por medio de, por ejemplo, intercambio de experiencias regionales; consultores de energía y grupos de planificación; financiamiento de proyectos de desarrollo con ciudades socias de otros países.	Se intercambian experiencias regionales de buenas prácticas de inclusión de género en los proyectos: comparación de indicadores, intercambio de documentación entre funcionarios/as administrativos/as y consultores/as de género y energía.	El equipo acepta la propuesta.
5.4. Cooperación con universidades y centros de investigación	La comuna coopera con instituciones académicas (universidades, centros de formación técnica) y centros de investigación para generar y promover investigación y capacitación en las áreas de energía, transporte y clima.	<p>La comuna establece relaciones con programas de género de las instituciones académicas y centros de investigación.</p> <p>Se incluye la dimensión de género en las investigaciones y capacitaciones sobre energía, transporte y clima.</p>	El equipo acepta la propuesta.
5.5. Cooperación con el sector privado de las grandes empresas	La comuna promueve o se involucra en modelos de cooperación relacionados con la energía, clima o medio ambiente con grandes empresas que tengan operación dentro del territorio, así como también a nivel regional.	En la cooperación con grandes empresas se promueve la innovación en temas de energía y género.	El equipo acepta la propuesta.
5.6. Cooperación con el sector privado de la pequeña y mediana empresa	La comuna apoya el desarrollo de las PYME locales que tienen un foco en energía, clima o medio ambiente.	<p>Se fija una cuota de participación de las mujeres en los fondos concursables para emprendedores/as locales.</p> <p>Se garantiza la participación de mujeres en las exposiciones y ferias de productos locales y ecológicos.</p> <p>Se incentiva la integración de mujeres a proyectos de turismo ecológico y programas de marketing de productos locales y ecológicos.</p> <p>Se garantiza la participación de empresas y emprendimientos de mujeres en las ferias de energía u otras actividades de difusión y sensibilización.</p>	El equipo acepta la propuesta.
5.7. Apoyo para la protección del sector forestal y agrícola	La municipalidad apoya el aprovechamiento sustentable de bosques y zonas agrícolas. Por ejemplo, la comuna se preocupa/promueve/apoya cadenas de distribución locales/regionales de astillas de madera, protección de la biodiversidad, contratos con productores locales, certificación de bosques y maderas, capacitación sobre buenas prácticas y los principios de la agricultura extensiva.	Se identifica e incorpora a mujeres en las actividades ejecutadas por la comuna en este ámbito.	El equipo recomienda que se recoja este criterio en el subcomponente de Equidad de género.

<p>5.8. Cooperación y comunicación con residentes y multiplicadores locales sin fines de lucro</p>	<p>La comuna implementa iniciativas y apoya a sus residentes por medio de instrumentos para el cálculo de huella de carbono, difusión de información en temáticas energéticas, (eventos y campañas).</p> <p>Los multiplicadores son apoyados para convertirse en modelos para comunidad e incidir en que los temas energéticos sean considerados como referentes de acción.</p>	<p>Los programas de capacitación y sensibilización son dirigidos a toda la comunidad, incluyendo a los diversos grupos de mujeres: amas de casa, emprendedoras y estudiantes de liceos y centros de formación técnicos.</p> <p>Se estimula a las organizaciones de mujeres a desempeñar el papel de modelos de consumo responsable de la energía.</p> <p>Se garantiza la participación de mujeres en los eventos y campañas.</p>	<p>El equipo acepta la propuesta.</p>
<p>5.9. Cooperación y comunicación con colegios y establecimientos preescolares</p>	<p>La municipalidad trabaja con colegios y establecimientos preescolares para implementar proyectos e iniciativas energéticas.</p>	<p>Se garantiza la presencia de mujeres en las distintas actividades de comunicación en los centros de educación.</p>	<p>El equipo sugiere precisar la información sobre el porcentaje de hombres y mujeres que asisten a los centros educativos porque tiene la impresión de que a los centros educativos asisten más mujeres que de hombres.</p>
<p>5.10. Centro de información en temas de energía y cambio climático, construcción ecológica y movilidad.</p> <p>Este Centro es también un espacio abierto a los emprendedores/as locales y organizaciones nacionales e internacionales que deseen promover sus servicios</p>	<p>La municipalidad cuenta con un centro de información en temas de energía y cambio climático, construcción ecológica y movilidad, para proveer información a propietarios de casas, arquitectos y planificadores en materias de energía y políticas energéticas locales y emprendedores/as locales.</p> <p>Este Centro sirve también como un espacio abierto a emprendedores/as locales y a organizaciones nacionales e internacionales que deseen promover sus servicios.</p>	<p>Se identifica a las organizaciones de mujeres potencialmente interesadas en ofrecer servicios y desarrollar acciones de difusión de sus productos en este Centro.</p>	<p>El equipo acepta la propuesta.</p>
<p>5.11. Proyecto emblemático en la comuna para la implementación específica de la política energética local</p>	<p>La municipalidad apoya el proyecto emblemático por medio de asesoría, información y difusión.</p>	<p>Se garantiza la participación de las mujeres en la determinación del proyecto emblemático.</p>	<p>El equipo considera que se incorpore a las mujeres en el Comité Energético Municipal que propone el proyecto emblemático.</p>
<p>5.12. Promoción y difusión de la movilidad sustentable</p>	<p>La comuna establece un trabajo regular y activo de difusión y marketing para promover una movilidad sustentable y eficiente.</p>	<p>Se garantiza que los servicios se adapten a las necesidades de movilidad de los distintos grupos de mujeres.</p>	<p>El equipo acepta a la propuesta.</p>

**COMPONENTE 6. PLAN DE ACCIÓN**

Dimensiones del componente	Criterios de evaluación propuestos por el Manual	Criterios de evaluación de inclusión de género	Comentarios del equipo
6.1. Cumplimiento del Plan de acción	La Municipalidad impulsa la implementación de los proyectos priorizados en los planes de acción desarrollados en las Estrategias Energéticas Locales.	El Plan de acción incluye la dimensión de igualdad y equidad de género.	El equipo señala que esta propuesta está considerada en el subcomponente Equidad de género.
6.2. Actualización del plan de acción	El municipio actualiza el Plan de acción considerando, entre otros aspectos, los proyectos realizados y la emergencia de nuevas tecnologías y actores en el ámbito energético.	La actualización del Plan de acción incluye dimensión de igualdad y equidad de género.	El equipo señala que esta propuesta está considerada en el subcomponente Equidad de género.

## REFERENCIAS

- Asociación Red de Investigadores (2017). 13 propuestas para combatir las brechas de género en ciencia, tecnología e investigación. [www.redinvestigadoras.cl](http://www.redinvestigadoras.cl)
- Arriagada I. y Gálvez T. (2014). *Estructura de restricciones a la participación laboral y a la autonomía económica de las mujeres: estudio orientado a mejorar las políticas de equidad de género*. Santiago, Chile: SERNAM.
- Benvin, E. y Peticara M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis Económico*, 22(1), 71-92.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2017a). *Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe organizada por la CEPAL y el Gobierno del Uruguay*. Montevideo, Uruguay: Naciones Unidas.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2017b). *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016b). *Autonomía de las Mujeres e Igualdad de Género en la Agenda de Desarrollo Sostenible. XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Santiago, Chile: Naciones Unidas.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016c). *Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible. Documento preparado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) para ser presentado en la XIII Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Montevideo, 25 a 28 de octubre de 2016*.
- Comisión Nacional de Productividad (2017). *Mujeres en el mundo laboral: más oportunidades, crecimiento y bienestar. Recomendaciones de la Comisión Nacional de Productividad para aumentar la participación laboral femenina en Chile*. Santiago, Chile. Recuperado de <http://www.comisiondeproductividad.cl/2017/09/mujeres-en-el-mundo-laboral-mas-oportunidades-crecimiento-y-bienestar/>
- Cook, S. y Razavi, S. (2012.) *Trabajo y bienestar: revisión de los vínculos desde una perspectiva de género. Avances de investigación 80*. Madrid, España: Fundación Carolina CeALCI-UNRISD. Recuperado de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/AI80.pdf>

Gálvez, T. (2019). Estado de la situación actual del sector energético. *Informe final. Diagnóstico de la situación e inserción de la mujer en el sector energético* (pp.13-36). Santiago, Chile: DEUMAN-CEM.

GIZ Standard Outline for Gender Analyses with Checklists and Key Questions

Gobierno de Chile (2017). *Informe de diagnóstico e implementación de la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible en Chile*. Santiago, Chile: [www.chileagenda2030.cl](http://www.chileagenda2030.cl)  
Recuperado de [http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/ods/undp\\_cl\\_ODS\\_Informe\\_ODS\\_Chile\\_ante\\_NU\\_Septiembre2017.pdf](http://www.cl.undp.org/content/dam/chile/docs/ods/undp_cl_ODS_Informe_ODS_Chile_ante_NU_Septiembre2017.pdf)

Green Climate Fund, UN Women (2017). *Mainstreaming Gender in Green Climate Fund Projects. A practical manual to support the integration of gender equality in climate change interventions and climate finance*. Yeonsu-gu, Incheon, Republic of Korea: The Green Climate Fund. Recuperado de [https://www.greenclimate.fund/documents/20182/194568/Guidelines\\_-\\_GCF\\_Toolkit\\_Mainstreaming\\_Gender.pdf/860d1d03-877d-4c64-9a49-c0160c794ca7](https://www.greenclimate.fund/documents/20182/194568/Guidelines_-_GCF_Toolkit_Mainstreaming_Gender.pdf/860d1d03-877d-4c64-9a49-c0160c794ca7)

Kabeer, N. (2012). *Women's economic empowerment and inclusive growth: labour markets and enterprise development. SIG Working Paper 2012/1*. Canadá: IDRC-CRDI; DFID. Recuperado de <https://www.idrc.ca/sites/default/files/sp/Documents%20EN/NK-WEE-Concept-Paper.pdf>

Kabeer, N. (2008). *Pathways Working Paper 3. Paid work, women's empowerment and gender justice: critical pathways of social change*. Sussex, UK. Recuperado de <https://www.gov.uk/dfid-research-outputs/pathways-working-paper-3-paid-work-women-s-empowerment-and-gender-justice-critical-pathways-of-social-change>

Ministerio de Energía (2017). *Agenda de Energía y Género*. Santiago, Chile: Ministerio de Energía.

Ministerio del Medio Ambiente (2014). *Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático*. Santiago, Chile: Ministerio del Medio Ambiente.

Ministerio de Minería (2017). *Decálogo de la industria minera por la incorporación de mujeres y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. Santiago, Chile: Ministerio de Minería.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2017). Levantamientos sectoriales logros y desafíos del periodo enviados por asesoras ministeriales.

Ministerio de la Mujer y Equidad de Género (2018). *Cuarto Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2018-2030*. Santiago, Chile: Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (2018). *Presentación del Séptimo informe periódico de Chile al Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. Santiago, Chile: Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.
- Ministerio de Obras Públicas (2016). *Guía de enfoque de género en la edificación pública: Construir para todos y todas*. Santiago, Chile: Ministerio de Obras Públicas.
- Ministerio de Obras Públicas (2016). *Un aporte a la equidad: experiencia del Ministerio de Obras Públicas en enfoque de género*. Santiago, Chile: Ministerio de Obras Públicas.
- Rojas, A. V. y Siles, J. (2014). *Guía sobre género y energía para capacitadoras(es) y gestoras(es) de políticas públicas y proyectos*. Washington DC: IUCN Global Gender Office.
- Sernam (2014). Departamento de Desarrollo Regional y Coordinación Intersectorial. *Compromisos ministeriales 2014*.
- Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016). *Mayor incorporación de las mujeres en la economía chilena*. Santiago, Chile: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.
- Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño (2016). *Informe Final. Mayor Incorporación de las Mujeres en la Economía*. Santiago, Chile: Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño.