



TÉRMINOS DE REFERENCIA

Servicios de Consultoría

Diseñar e implementar capacitaciones en sesgos implícitos de género para las autoridades administrativas de la Universidad en modalidad virtual

N° Registro 0012-2

PUC20102

1. INTRODUCCIÓN

Los presentes Términos de Referencia (TdR) son convocados por la Pontificia Universidad Católica de Chile, en el marco de la ejecución del proyecto “*Formación Universitaria y Equidad de Género: Un desafío para sensibilizar e integrar el enfoque de género en la cultura de la comunidad UC*”, código PUC20102, financiado por el Ministerio de Educación de Chile.

Los siguientes TdR constituyen las especificaciones técnicas por las que deben registrarse quienes tengan interés en la formulación y presentación de expresiones de interés.

2. ANTECEDENTES GENERALES

2.1. PROYECTO EN QUE SE ENMARCA EL SERVICIO DE CONSULTORÍA:

Esta consultoría se enmarca en el proyecto PUC20102, que tiene como foco estratégico el fortalecimiento de una cultura universitaria con equidad de género, que contribuya a transversalizar e institucionalizar este enfoque en la comunidad, a través de la implementación de programas formativos que impacten tanto en las prácticas académicas y laborales como en el proyecto educativo de la Pontificia Universidad Católica de Chile. Esto implica un trabajo articulado con diversas áreas, estamentos y direcciones de la Universidad, que permitan establecer puentes con objetivos y propósitos comunes, que oriente el avance institucional hacia una cultura más equitativa en materia de género.

Una de las estrategias a llevar a cabo para el fortalecimiento en equidad de género en la comunidad universitaria, es el desarrollo del objetivo N°2 del Proyecto, el cual se centra en incorporar el enfoque de género en la toma de decisiones y en los procesos de la carrera académica, a través de la revisión e implementación de un plan de capacitación en sesgos implícitos de género dirigido a las autoridades administrativas que se encuentran en cargos estratégicos dentro de la Universidad. El propósito de esta implementación es sensibilizar e incorporar el enfoque de género en el quehacer de las autoridades, a fin de propiciar transformaciones en la cultura universitaria.

Cabe señalar que, durante el año 2021, en el marco del mismo objetivo N°3, se realizaron jornadas formativas en sesgos implícitos de género, dirigidas a las autoridades académicas, específicamente a las comisiones asesoras del Decano/a, quienes participan en procesos claves del desarrollo académico, como lo son la incorporación, calificación y promoción académica¹.

¹ Para mayor información respecto a las comisiones asesoras del Decano/a, puede visitar el siguiente enlace: https://direcciondedesarrolloacademico.uc.cl/images/Documentos_DDA/Políticas_reglamentos/Promocion_academica/RE_SOL-VRA-N076_2021-Normativa-de-la-Comisiones-Asesoras-del-Decano.pdf



2.2. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA O SITUACIÓN A MEJORAR:

La incorporación de las mujeres al ámbito universitario es un fenómeno relativamente reciente en la historia mundial. A mediados del siglo XX, las mujeres comenzaron a participar significativamente en los establecimientos educacionales. Sin embargo, aún persisten desigualdades significativas en el campo académico y universitario (González García, 2002). Si bien hay esferas disciplinarias con mayor equidad entre hombres y mujeres, aún se evidencia que los cuerpos académicos siguen teniendo un carácter predominante masculino (Arriagada, 2016), y ello se refleja en la baja representación de las mujeres en puestos directivos en la academia, lo que se agudiza con la escasa concentración de poder que tienen las mujeres.

Para propiciar la equidad de género dentro de la comunidad de la Pontificia Universidad Católica de Chile, mediante la incorporación de las mujeres en los distintos espacios universitarios y en la toma de decisiones, la Comisión Mujer y Academia II, efectuada el 2018, levantó distintas recomendaciones bajo esta línea. Una de ellas fue: *Promover la equidad de género en instancias de "toma de decisiones" o de autoridades*, estableciendo mecanismos que permitan asegurar la presencia de las mujeres en Consejos de la Facultad y Comisiones asesoras del Decano(a) y promover que, en las listas para cargos de autoridad, se incluya al menos a una mujer. En la actualidad, según la información recopilada en la Encuesta Mujeres en la Academia - 2021 (EMA), la cual levanta la información demográfica acerca del estado actual de la participación de las mujeres en docencia, alta dirección en universidades y estudiantes de pregrado, ha identificado que dentro del espacio de autoridades superiores y otros cargos directivos de la universidad, el número de mujeres se mantiene por debajo comparado al de los hombres, 13 mujeres v/s 31 hombres.

2.3. SERVICIO DE CONSULTORÍA REQUERIDO:

El servicio de consultoría requerido responde a la necesidad de implementar un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigido a las autoridades administrativas, con responsabilidades de gestión y toma de decisión de la Pontificia Universidad Católica de Chile, con el objeto de incorporar el enfoque de equidad de género en la toma de decisiones y en los procesos estratégicos de la Universidad. Las capacitaciones serán realizadas en base a la información que se sistematizó durante el año 2021, en el cual se consideraron datos cualitativos y cuantitativos de la Universidad. Con dicha información, se espera implementar las sesiones de capacitación, y en su conjunto, diseñar los contenidos teóricos y conceptuales de las capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigidas, en esta ocasión, a las autoridades administrativas y a los equipos directivos de gestión y toma de decisiones.

En síntesis, se espera que la asesoría técnica contemple:

- a) Diseñar una propuesta de capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigida a 80 autoridades administrativas en cargos estratégicos de la Universidad, de acuerdo con los contenidos teóricos y conceptuales sistematizados en el proceso de diagnóstico del año 2021.
- b) Implementar capacitaciones en sesgos implícitos de género que consideren una ruta de aprendizaje con contenidos y metodologías pertinentes al perfil de autoridades administrativas con responsabilidades de gestión.



- c) Aplicar un sistema de evaluación, seguimiento y monitoreo de las capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigidas a las autoridades administrativas de la Universidad.

3. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Diseñar e implementar un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género para las autoridades administrativas, que tienen cargos estratégicos de toma de decisión y/o responsabilidades de gestión, que participan en los procesos de la Pontificia Universidad Católica de Chile.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Diseñar una propuesta de capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigida a 80 autoridades administrativas en cargos estratégicos de la Universidad, de acuerdo con los contenidos teóricos y conceptuales sistematizados en el proceso de diagnóstico del año 2021.
- b) Implementar capacitaciones en sesgos implícitos de género que consideren una ruta de aprendizaje con contenidos y metodologías pertinentes al perfil de autoridades administrativas con responsabilidades de gestión.
- c) Aplicar un sistema de evaluación, seguimiento y monitoreo de las capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigidas a las autoridades administrativas de la Universidad.

4. ACTIVIDADES REQUERIDAS

4.1. ACTIVIDADES:

- Diseño del plan de trabajo, cronograma de reuniones y actividades con la Dirección de Equidad de Género.
- Definición de la metodología de ejecución de la consultoría en conjunto con la dirección vinculante.
- Validación de los informes a entregar en las etapas (indicadas en la tabla siguiente), con la Dirección de Equidad de Género.
- Incorporar en los documentos entregables las indicaciones realizadas por la Dirección de Equidad de Género.

4.2. CRONOGRAMA:

Actividades	Semana															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Etapas I																
Elaborar diseño metodológico de las sesiones de capacitación, de acuerdo con la sistematización de la información institucional del año 2021, en la cual se consideraron datos cualitativos y cuantitativos de la	X	X	X	X												

Universidad para autoridades administrativas.																			
Elaborar los contenidos teóricos y conceptuales que se contemplarán en las capacitaciones en sesgos implícitos de género pertinentes al perfil de autoridades administrativas con responsabilidades de gestión.					X	X	X	X											
Entregar Informe con Diseño del Plan de capacitación en sesgos de género.									X										
Preparar material que complemente los recursos que guiarán el proceso, de acuerdo con las pertinencias de los y las participantes.								X	X	X	X								
Diseñar un sistema de evaluación para las instancias de perfeccionamiento en sesgos implícitos de género.								X	X	X	X								
Entregar documento preliminar con propuesta final de la capacitación en sesgos de género, dirigida a las autoridades administrativas de la Universidad.												X							
Incorporar sugerencias de la Dirección de Equidad de Género a propuesta final de capacitación en sesgos de género.												X	X						
Entregar Informe con propuesta de capacitación en sesgos de género, dirigida a las autoridades administrativas de la Universidad.													X						
Etapa II	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16			
Implementar las capacitaciones a autoridades administrativas de todos los campus que hayan aceptado la invitación a esta instancia de perfeccionamiento.														X	X				
Aplicar el instrumento de evaluación de la experiencia de los participantes en las capacitaciones.														X	X				



Además, la coordinación operativa del proyecto PUC20102 apoyará en la coordinación de las actividades, y dispondrá de espacio físico o virtual, para la realización de las capacitaciones dirigidas a las autoridades de la Universidad.

5.4. CONTRIBUCIÓN DEL CONSULTOR

Se permitirán contribuciones del Consultor para ampliar o mejorar los Términos de Referencia (TdR). El Consultor/ra podrá mejorar los servicios de consultoría en cuanto a la metodología y/o productos entregados, siendo necesario mantener los requisitos mínimos exigidos en los presentes TdR.

6. PRODUCTOS, INFORMES Y/O RESULTADOS ESPERADOS

Informe	Plazo	Productos esperados
Informe I: Diseño del Plan de capacitación en sesgos de género.	8 semanas	Informe que contenga el diseño de implementación de esta capacitación y que dé cuenta de la sistematización realizada mediante datos obtenidos el año pasado.
Informe II: Propuesta de capacitación en sesgos de género, dirigida a las autoridades administrativas de la Universidad.	12 semanas	Informe con la ruta de aprendizaje de la capacitación en sesgos de género, que registre los contenidos teóricos y conceptuales sobre la metodología a implementar.
Informe III: Resultados obtenidos de la implementación de las capacitaciones y un análisis de estas, junto al resultado del instrumento de evaluación.	16 semanas	Informe que contenga los resultados obtenidos en la implementación y un análisis de las capacitaciones realizadas, junto al resultado del instrumento de evaluación.

7. REQUISITOS A CUMPLIR POR EL CONSULTOR

7.1. FORMACIÓN

Profesional de las Ciencias Sociales, Educación o Humanidades, con conocimientos en materia de equidad de género.

7.2. EXPERIENCIA

Experiencia mínima de 1 año en diseño e implementación de capacitación, talleres o cursos en instancias públicas o privadas.

Experiencia laboral mínima de 1 año en temáticas de género en distintas instancias.

8. ESTIMACIÓN DE COSTOS

Ítem	Unidad	Cantidad	Valor Unitario (\$)	Valor Total (\$)
Tiempo presencial	horas	24	18.000	432.000
Tiempo NO presencial	horas	64	18.000	1.152.000
Preparación de Informes	informe	78	18.000	1.404.000
TOTAL				~3.000.000

9. ARREGLOS ADMINISTRATIVOS

9.1. CONTRAPARTE INSTITUCIONAL

- Pilar Bontá, Jefa de la Dirección de Equidad de Género, Vicerrectoría Académica.
- Erika González, Apoyo Técnico Proyecto PUC20102, Dirección de Equidad de Género.

9.2. CONTRATACIÓN Y PAGO:

TIPO DE CONTRATO:

Contrato por Prestación de Servicios de Consultoría.

PAGOS:

Los pagos se realizarán en 3 cuotas, según el siguiente detalle:

N°	MONTO BRUTO (\$)	DETALLE
1.	\$800.000	<i>Contra recibo conforme de:</i> Informe I: Diseño del Plan de capacitación en sesgos de género. <i>Plazo máximo de entrega: 8 semanas desde la fecha de inicio de vigencia del contrato.</i>
2.	\$1.100.000	<i>Contra recibo conforme de:</i> Informe II: Propuesta de capacitación en sesgos de género, dirigida a las autoridades administrativas de la Universidad. <i>Plazo máximo de entrega: 12 semanas desde la fecha de inicio de vigencia del contrato.</i>
3.	\$1.100.000	<i>Contra recibo conforme de:</i> Informe III: Resultados obtenidos de la implementación de las capacitaciones y un análisis de estas, junto al resultado del instrumento de evaluación. <i>Plazo máximo de entrega: 16 semanas desde la fecha de inicio de vigencia del contrato.</i>

DOCUMENTO PARA SOLICITAR LOS PAGOS:



Boleta de honorarios/Registrar en la glosa el código del proyecto (“PUC20102”), el correlativo 0012-2 y una breve y suficiente descripción del servicio.

DATOS DE LA INSTITUCIÓN (PARA LA EMISIÓN DE BOLETAS DE HONORARIOS):

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT N°81.698.900-0

DIRECCIÓN: Avda. Libertador Bernardo O'Higgins N°340, Santiago