



TÉRMINOS DE REFERENCIA

Servicios de Consultoría

Capacitaciones en sesgos implícitos de género a las autoridades de la Universidad

N° Registro 0012

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 regirse los interesados para la formulación y presentación de sus 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°3 del proyecto, el cual se centra en *“Incorporar el enfoque de equidad de género en la toma de decisiones y en los procesos de carrera académica, a través del diseño e implementación de un plan de capacitación en sesgos implícitos de género dirigido a las comisiones y autoridades académicas y administrativas que tiene cargos estratégicos en la Universidad”*. Por lo que, el servicio de consultoría a contratar, estará abocado a diseñar e implementar un plan de capacitación en sesgos implícitos de género, dirigido a las autoridades académicas y administrativas, que tienen cargos estratégicos en la toma de decisión y/o que participan en procesos de carrera académica dentro de la Universidad, con el propósito de sensibilizar e incorporar el enfoque de género en el quehacer de las autoridades, a fin de propiciar transformaciones en la cultura universitaria.

El trabajo se desarrollará en conjunto con la Dirección de Equidad de Género y la Dirección de Desarrollo Académico (DDA). para identificar las áreas prioritarias de formación y de mejora institucional.



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. Recién a mediados del siglo XX las mujeres comenzaron a participar significativamente en las universidades, sin embargo, aún persisten desigualdades significativas en el campo académico y universitario (González García, et al 2002). Si bien, hay esferas disciplinarias con mayor equidad entre hombres y mujeres, aún se evidencia que los cuerpos académicos y su producción, 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 - 2020 (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 universidad¹, el número de mujeres se mantiene por debajo, 30 son cargos asumidos por mujeres y 61 por hombre, entre los cuales se identifican 2 vicerrectoras y 3 vicerrectores²

Para dar continuidad y profundizar en las recomendaciones generadas en la Comisión, se propone la contratación de un/a consultor/a que sistematice la información existente respecto a los procesos académicos y de gestión universitaria para conocer su funcionamiento e identificar eventuales brechas en materia de género, que faciliten la elaboración y el diseño de un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género, dirigidas a las autoridades académicas y administrativas con cargos estratégicos de toma de decisión y/o que participan en procesos de carrera académica en la Universidad, a fin de propiciar cambios culturales en la Universidad en materia de equidad de género.

2.3. SERVICIO DE CONSULTORÍA REQUERIDO:

El servicio de consultoría requerido responde a la necesidad de diseñar un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigido a las autoridades académicas y administrativas 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 de carreras académica. Las capacitaciones serán diseñadas en base a un proceso de sistematización y levantamiento de información, que tenga por objetivo

¹ Los cargos que componen el estamento de autoridades superiores y otros cargos directivos son: Junta Directiva, Consejo Académico, Rectoría, Prorectoría, Vicerrectoría de área/sede, Decanos y decanas, Vicedecanos y vicedecanas, y, por último, Director y directora o jefe y jefa de área/Unidad Académica.

² Cuestionario EMA 2020, Cuerpo académico Institucional.



diagnosticar las principales inequidades de género en los procesos académicos y de gestión universitaria, mediante la revisión de la documentación institucional y la aplicación de técnicas cualitativas y/o cuantitativas a las autoridades de la Universidad. Con dicha información, se espera elaborar un diseño metodológico de las sesiones de capacitación, y en su conjunto, diseñar los contenidos teóricos y conceptuales de las capacitaciones en sesgos implícitos de género. Además, se espera que la consultoría prepare el material complementario y los recursos que guiaran el proceso, de acuerdo a la pertinencia de los y las participantes.

Se espera que la consultoría proponga el diseño de un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género, que incluya contenidos, didácticas, actividades y evaluaciones, para ser presentado al equipo técnico de la Universidad, específicamente a la Dirección de Equidad de Género (DEG) y a la Dirección de Desarrollo Académico (DDA).

Al validarse la propuesta por las unidades pertinentes, se requerirá implementar el plan de capacitaciones a las autoridades de la Universidad, proceso que será apoyado por la Coordinación del proyecto PUC20102, a fin de identificar dificultades y facilitadores que permitan darle fluidez y pertinencia al proceso a nivel institucional. Además, el plan de capacitación deberá ir acompañado de un instrumento de evaluación y recolección de experiencias de los y las participantes en la capacitación.

En síntesis, se espera que la asesoría técnica contemple:

- a) Sistematizar la documentación institucional atinente a los procesos académicos y administrativos para conocer su funcionamiento e identificar eventuales brechas en materia de género.
- b) Realizar una sesión de taller dirigida a los equipos de la Vicerrectoría Académica para socializar los resultados del diagnóstico e introducir los principales conceptos asociados a los sesgos implícitos de género.
- c) Diseñar una propuesta de capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigida a autoridades de la Universidad, que incluya ruta de aprendizaje, contenidos teóricos y conceptuales, temporalidad y organización de los contenidos, metodología, evaluación y material complementario.
- d) Implementar las capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigida a autoridades de la Universidad.

3. OBJETIVOS DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA

3.1. OBJETIVO GENERAL:

Elaborar un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género para las autoridades académicas y administrativas, que tienen cargos estratégicos de toma de decisión y/o que participan en procesos de carrera académica en la Pontificia Universidad Católica de Chile.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Sistematizar documentación institucional atinente a los procesos académicos y administrativos para conocer su funcionamiento e identificar eventuales brechas en materia de género.

- b) Ejecutar un taller dirigido a los equipos involucrados en el proyecto (de la Vicerrectoría Académica) para socializar los resultados del diagnóstico e introducir los principales conceptos asociados a los sesgos implícitos de género.
- c) Elaborar un plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género para las autoridades académicas y administrativas.
- d) Implementar el plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género para autoridades académicas y administrativas de la Universidad.

4. ACTIVIDADES REQUERIDAS

4.1. ACTIVIDADES:

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

Etapas	Actividades
Etapa I: Sistematización y socialización de los resultados.	Sistematizar la información institucional atinente a los procesos académicos y administrativos para conocer su funcionamiento e identificar eventuales brechas en materia de género.
	Presentar Informe con los resultados obtenidos en la sistematización que den cuenta de las instancias que tienden a producir mayores inequidades de género entre las autoridades de la Universidad.
	Preparación del taller con los equipos de la Vicerrectoría Académica involucrados en el proyecto (preparación de PPT con los principales hallazgos del proceso de diagnóstico).
	Preparación de contenidos transversales sobre los principales conceptos y prácticas educativas vinculadas a los sesgos implícitos de género. Ejecución del taller con la socialización de resultados e introducción de conceptos básicos.
Etapa II:	Elaborar diseño metodológico de las sesiones de capacitación dirigidas a las autoridades, de acuerdo a la información recopilada en la etapa de diagnóstico.

Plan de capacitación en sesgos de género.	Diseñar los contenidos teóricos y conceptuales de las capacitaciones en sesgos implícitos de género dirigidas a las autoridades.
	Preparar material complementario y recursos que guiarán el proceso, de acuerdo a las pertinencias de los y las participantes.
	Diseñar instrumento de evaluación de las sesiones de capacitación para las autoridades que participarán de las capacitaciones en sesgos de género.
	Entregar Informe con propuesta del plan de capacitación en sesgos de género, dirigido a las autoridades de la Universidad.
Etapas III: Implementación del plan de capacitaciones.	Convocar e invitar a autoridades académicas y administrativas, que tienen cargos estratégicos de toma de decisión y/o participen en procesos de carrera académica, a participar de las capacitaciones en sesgos implícitos de género (a través de las direcciones involucradas y de los canales institucionales).
	Preparar logística, materiales, confirmación de asistencia y coordinación de las sesiones.
	Implementar las capacitaciones a autoridades de todos los campus que hayan aceptado la invitación a las capacitaciones en sesgos implícitos de género.
	Aplicar instrumento de evaluación de la experiencia de los participantes en las sesiones de capacitación.
	Entregar informe con los resultados obtenidos de la implementación del plan de capacitaciones y un análisis de las capacitaciones realizadas, junto al resultado del instrumento de evaluación.

4.2. CRONOGRAMA:

Actividades	Semana																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Etapas I																				
Sistematizar la información institucional atinente a los procesos académicos y administrativos para conocer su funcionamiento e identificar eventuales brechas en materia de género.	X	X																		
Presentar Informe con los resultados obtenidos en la sistematización que den cuenta de las instancias que tienden a producir mayores inequidades de género entre las autoridades de la Universidad.		X																		

Preparación del taller con los equipos de la Vicerrectoría Académica involucrados en el proyecto (preparación de PPT con los principales hallazgos del proceso de diagnóstico).			X																	
Preparación de contenidos transversales sobre los principales conceptos y prácticas educativas vinculadas a los sesgos implícitos de género.	X	X	X																	
Ejecución de taller de socialización y contenidos principales sobre sesgos implícitos de género.				X																
Etapa II	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Elaborar diseño metodológico de las sesiones de capacitación, de acuerdo a la información recopilada en la etapa de diagnóstico.					X	X	X	X	X											
Diseñar los contenidos teóricos y conceptuales de las capacitaciones en sesgos implícitos de género.					X	X	X	X	X											
Preparar material complementario y recursos que guiaran el proceso, de acuerdo a las pertinencias de los y las participantes.					X	X	X	X	X											
Diseñar instrumento de evaluación de las sesiones de capacitación para las autoridades que participarán de las capacitaciones en sesgos implícitos de género.									X	X										
Entregar Informe con propuesta del plan de capacitación en sesgos de género, dirigido a las autoridades de la Universidad.										X										
Etapa III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Convocar e invitar a autoridades académicas y administrativas, que tienen cargos estratégicos de toma de decisión y/o participen en procesos de carrera académica, a participar del plan de capacitaciones en sesgos implícitos de género.											X	X								
Preparar logística, materiales, confirmación de asistencia y coordinación de las sesiones.											X	X								

Implementar las capacitaciones a autoridades de todos los campus que hayan aceptado la invitación a las capacitaciones en sesgos de género.																				X	X	X	X	X	X			
Aplicar instrumento de evaluación de la experiencia de los participantes en las capacitaciones.																					X	X	X	X	X	X		
Entregar informe con los resultados obtenidos de la implementación del plan de capacitaciones y un análisis de las capacitaciones realizadas, junto al resultado del instrumento de evaluación.																											X	X

4.3. PLAZO:

El plazo total para la prestación y cumplimiento de los servicios de consultoría requeridos será de 20 semanas de corrido, a partir del inicio de vigencia del respectivo Contrato.

5. METODOLOGÍA Y OTROS

5.1. METODOLOGÍAS E INSTRUMENTOS A UTILIZAR:

La Dirección de Equidad de Género le hará entrega a el/la Consultor/a de un portafolio con material institucional y bibliográfico mínimo sobre género, documentos relativos a la Dirección de Equidad de Género y documentación relevante elaborada por la Dirección de Desarrollo Académico.

Además, la Coordinación Operativa del proyecto PUC20102 apoyará en la coordinación de reuniones y/o encuestas para el levantamiento de información atinente a los nodos y a los procesos estratégicos y de gestión universitaria que detecten mayores inequidades de género, además de apoyar en la definición del grupo de autoridades académicas y administrativas que participarán en la realización de las capacitaciones.

Todas las propuestas entregadas por el/ la consultora deberán ser previa e internamente validadas para su aplicación, por lo que la coordinación y colaboración entre el DEG, la DDA y el/la Consultor/a, será constante y fundamental.

5.2. REFERENCIAS Y/O FUENTES BIBLIOGRÁFICAS A CONSIDERAR:

- Informe Mujer de la Academia.
- Proyecto Educativo UC.
- Plan de Desarrollo UC 2020-2025.
- Material del Centro de Desarrollo Docente.
- Encíclica Laudato Si.
- Estudio Cualitativo DESUC.

- Estudio sobre procesos académicos (W.P.).
- Estudio Contrataciones y planta Académica 2014-2019.
- Documentación pública (decretos y/o resoluciones).
- Comisión Mujer Administrativa y Profesional UC.

5.3. CONTRIBUCIÓN DEL CONTRATANTE

Se entregará al Consultor/a todo el material institucional asociado al enfoque de equidad de género como decretos, informes y encuestas realizadas al interior de la Universidad.

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/A

Se permitirán contribuciones del Consultor/a para ampliar o mejorar los TdR. El Consultor 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: Sistematización.	4 semanas	Informe con resultados de la sistematización, que dé cuenta de las principales inequidades de género en los procesos académicos y de gestión universitaria.
		Taller de socialización de los principales hallazgos e introducción a conceptos básicos sobre sesgos implícitos de género.
Informe II: Plan de capacitación en sesgos de género.	10 semanas	Informe con la ruta de aprendizaje del plan de capacitación en sesgos de género, que contenga los contenidos, metodología y material a entregar en las capacitaciones, junto al diseño de sistema de evaluación.
Informe III: Implementación de plan de capacitaciones.	20 semanas	Informe que contenga los resultados obtenidos en la implementación del piloto del plan de capacitaciones 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 y con conocimientos en materia de equidad de género.

7.2. EXPERIENCIA

Experiencia en la elaboración e implementación de cursos de capacitación y en la elaboración de metodologías cualitativas o cuantitativas.

8. ESTIMACIÓN DE COSTOS

ÍTEM	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL (\$)
Sistematización	Informe	1	\$800.000	\$800.000
Plan de capacitación en sesgos de género	Informe	1	\$1.850.000	\$1.850.000
Implementación de plan de capacitaciones	Informe	1	\$1.850.000	\$1.850.000
TOTAL				\$4.500.000

9. ARREGLOS ADMINISTRATIVOS

9.1. CONTRAPARTE INSTITUCIONAL

- Silvana Zanlungo, Directora Alterna Proyecto PUC 20102, Directora de Equidad de Género y Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica.
- Verónica Fernández, Subdirectora Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica.
- Felipe Camerati, Jefe de Estudios Dirección Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica.
- Pilar Bontá, jefa de la Dirección de Equidad de Género, Vicerrectoría Académica.
- Ignacia Guzmán, Coordinadora Operativa Proyecto PUC 20102, Vicerrectoría Académica

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: Informe I: Informe de Sistematización. Plazo máximo de entrega: 4 semanas desde la fecha de inicio de vigencia del contrato.</i>
2.	\$1.850.000	<i>Contra recibo conforme de: Informe II: Informe de Plan de capacitación en sesgos de género. Plazo máximo de entrega: 10 semanas desde la fecha de inicio de vigencia del contrato.</i>
3.	\$1.850.000	<i>Contra recibo conforme de: Informe III: Implementación piloto del plan de capacitación. Plazo máximo de entrega: 20 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 y la cuota correspondiente a la entrega.

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

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

RUT N° 81.698.900-0

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