

## TÉRMINOS DE REFERENCIA

Servicios de Consultoría

“Asistencia técnica de firma para el diseño y desarrollo de mecanismos de capacitación institucional y promoción de la igualdad de género, regulación con enfoque de género de las prácticas laborales, y el desarrollo de un observatorio de brechas de género en el rubro gastronómico”

TTRR OE4-H1y3; OE5-H1-2;

OE6-H1-2; OE7-H1-2

**CEF23101**

### 1. INTRODUCCIÓN

El Centro de Formación Técnica Escuela Culinaria Francesa, en adelante la Escuela o Ecole, conforme a los presentes Términos de Referencia (TTRR) convoca en el marco de la ejecución del proyecto “*Acciones para contribuir a la disminución de brechas de género en el rubro gastronómico, por medio de una formación con enfoque de género.*”, Código ICEF23101, financiado por el Ministerio de Educación de Chile.

En dicho contexto, este documento dispone las especificaciones administrativas y técnicas por las que se deberán regir aquellas empresas que se encuentren interesadas en la presentación y formulación de propuestas al respecto.

### 2. ANTECEDENTES GENERALES

#### 2.1. CONTEXTO DEL PROYECTO QUE ENMARCA EL SERVICIO DE CONSULTORÍA A PROVEERSE:

La Asistencia Técnica de Firma que se solicita se plantea en el contexto del Proyecto CEF23101, el cual busca el establecimiento de mecanismos, dispositivos de promoción, modelos de seguimiento, sistemas informáticos y unidades de apoyo que permitan a Ecole constituirse en una IES que provea formación con un enfoque de género; promueva la igualdad de género; posea personal capacitado en dichas materias, disponga prácticas laborales bajo condiciones de equidad de género, y sea capaz de contar y aportar información al medio sobre barreras que discriminan en razón del género en el rubro gastronómico, contribuyendo así para que existan mejores condiciones que favorezcan un entorno exento de abuso sexual, violencia y discriminación de género.

## 2.2. DETERMINACIÓN DE LA SITUACIÓN PARA ATENDER:

El rubro gastronómico (servicios de alimentación, pastelería, panadería y las labores que se vinculan) está conformado por una fuerte presencia masculina, lo que importa un contexto en donde las brechas de participación, salarial, de cargos de liderazgo y de trato discriminatorio se constatan marcadamente, lo que hace que sea necesario, pertinente y fundamental efectuar acciones para contrarrestar estas situaciones que, a diferencia de otros rubros, en éste se observan como urgentes. A lo anterior se suma el hecho que las situaciones que afectan a las mujeres, en este contexto, están invisibilizadas, ya que no existe un seguimiento ni datos que provean de información para revisar cómo se avanza en el mejoramiento de tales condiciones y situaciones.

En el mismo sentido, es dable destacar que conforme a lo dispuesto en la Ley N°21.369, que Regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, en particular en el artículo 7 se consigna que: “las instituciones educacionales señaladas en esta ley que no adopten una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos dispuestos por la presente ley no podrán acceder u obtener la acreditación institucional que prevé la ley N° 20.129, que establece un Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, para lo cual el Reglamento de Acreditación Institucional ( Resolución Exenta N°343), dispone que: “Artículo 10: La Comisión tendrá a la vista la información que le provea la Superintendencia de Educación Superior (SES) sobre la institución sometida a proceso de acreditación, en materia de indicadores académicos, posición financiera, proyecciones, operaciones con relacionadas, reclamos y denuncias, y sanciones aplicadas. Adicionalmente a ello, la CNA solicitará a la SES información sobre fiscalizaciones y sanciones en el marco de la aplicación de la ley N° 21.369, que regula el Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género en el Ámbito de la Educación Superior, con el propósito de determinar si la institución ha adoptado una política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos requeridos por dicha ley, y las demás exigencias contenidas en ella” y que “Artículo 22: ...Las instituciones que no adopten la política integral contra el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en los términos previstos en la ley N° 21.369, no podrán acceder u obtener la acreditación institucional...”

La Escuela Culinaria Francesa es una Institución de Educación Superior especializada en el ámbito gastronómico y dado su vínculo con los “Maîtres Cuisiniers de France”, y sus propósitos, así como también su Plan de Desarrollo Estratégico y orgánica institucional, constituye un imperativo para ella el realizar acciones que importen un mejoramiento de las situaciones que afectan a las mujeres.

En consecuencia, se busca atender, mejorar y avanzar en la superación de las brechas de género, por medio de mecanismos de seguimiento, levantamiento constante de información de género del rubro, provisión de formación con perspectiva de género, capacitación a los involucrados en el proceso educativo institucional, mejoramiento de las condiciones de inserción laboral de las mujeres, por la vía de la regulación de las prácticas, y la realización de acciones de vinculación con el medio, difusión y visibilización de las diferencias de género en el contexto gastronómico.

### **2.3. EL REQUERIMIENTO DEL SERVICIO DE CONSULTORÍA QUE SE NECESITA:**

Se requiere la contratación del Servicio de Consultoría de Firma para el diseño y desarrollo, en el marco de la ejecución del proyecto ICEF23101, de mecanismos y acciones institucionales que permitan, por una parte, la formación y capacitación del personal académico, funcionarios y administrativos en materias de prevención del acoso sexual, la violencia, la discriminación de género, y de promoción de un enfoque de género. Por otra parte, se requiere el diseño y desarrollo de un sistema de promoción y divulgación de la igualdad de género y de la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, tanto en la comunidad institucional como en su entorno próximo; como asimismo, el diseño, elaboración e desarrollo de mecanismos que regulen las prácticas laborales bajo condiciones de equidad de género, reforzando la vinculación con el medio en el ámbito gastronómico; y, finalmente, el diseño, elaboración y desarrollo de un observatorio de brechas de género que realice investigaciones, consultas y levantamientos sistemáticos de información, proveyendo al medio de datos y antecedentes sobre la igualdad de género, sus condiciones y el estado de las brechas existentes en el rubro gastronómico.

## **3. Objetivos del Servicio**

### **3.1. OBJETIVOS GENERALES:**

Diseño y elaboración de mecanismos y acciones que permitan la formación y capacitación de los docentes, personal académico, funcionarios y administrativos de la Institución, sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y la promoción de un enfoque de género.

Elaboración y desarrollo de un sistema de promoción de la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, tanto en la comunidad institucional como en el entorno próximo.

Diseño y elaboración de mecanismos que regulen las prácticas laborales, bajo condiciones de equidad de género, permitiendo de esta forma una vinculación con el medio, en especial en el ámbito gastronómico.

Diseño y desarrollo de un Observatorio de brechas de género, que realice investigaciones, consultas y levantamientos sistemáticos de información, proveyendo al medio de datos y antecedentes sobre la igualdad de género, sus condiciones y estado de las brechas existentes en el medio gastronómico.

#### **4. Actividades Necesarias a Efectuar**

##### **4.1. Política de Capacitación referida a la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y a la promoción de un enfoque de género:**

- Formular una consulta al personal de Ecole sobre el sentido y alcance de un programa de capacitación y formación en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y la promoción de un enfoque de género.
- Identificar los temas claves que deben ser abordados en las instancias de capacitación y formación en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y la promoción de un enfoque de género.
- Establecer una política de capacitación del personal de la Institución sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

##### **4.2. Plan Anual de capacitación y formación en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género y la promoción de un enfoque de género**

- Establecer un plan anual de capacitación y formación, con un cronograma de acciones, en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, conforme a la política dictada al respecto, para los funcionarios y docentes de la Institución.
- Elaborar mecanismos de evaluación, recolección y retroalimentación de información sobre la satisfacción del plan anual de capacitación y formación

en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, conforme a la política dictada al respecto.

- Determinación de instancias de coordinación de manera de proveer y dar a conocer información sobre los resultados del plan de capacitación.
- Diseñar espacios de diálogo y reflexión con los funcionarios de la Institución para efectos de abordar desafíos y oportunidades para el mejoramiento de las brechas de género.
- Disponer mecanismos de participación del personal de la institución, en las instancias de capacitación en temas sobre la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

#### **4.3. Consultas al medio sobre temáticas de género**

- Consulta a la comunidad de la Escuela sobre materias relacionadas con la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- Consulta al entorno próximo de la Escuela, como egresados y centros de práctica, sobre los temas o materias relacionadas con la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- Consulta a organismos e instituciones que trabajen por la igualdad de género, sobre los alcances, materias y temas a desarrollar, en relación con la equidad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.
- Determinación del público objetivo, las instancias y las materias sobre las cuales se efectuarán las acciones de divulgación relacionadas con la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

#### **4.4. Programa y Material de Divulgación sobre género.**

- Elaborar mecanismos de divulgación destinado tanto para la comunidad interna de Ecole (en especial al cuerpo de estudiantes), como para el entorno próximo (en especial egresados), y para el ámbito laboral (centros de prácticas) que promueva la igualdad de género y la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, en especial en el rubro gastronómico, con directrices y lineamiento.
- Establecer mecanismos para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, para el ámbito laboral, del rubro gastronómico

en especial, con recomendaciones, directrices y lineamientos contruidos al efecto.

- Crear espacios y dispositivos digitales de información, de manera que las acciones de promoción realizadas, la documentación generada y los antecedentes sean conocidos y a disposición de quienes lo requieran.
- Establecer dispositivos de retroalimentación y comunicación, de forma de recolectar antecedentes sobre las inquietudes, dificultades y situaciones adversas que experimentan quienes trabajan en el rubro gastronómico.
- Elaborar material didáctico, como guías o manuales, que establezcan mecanismos para la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género, para el ámbito laboral, del rubro gastronómico en especial, con recomendaciones, directrices y lineamientos contruidos al efecto.

#### **4.5. Diagnóstico sobre la regulación de las prácticas**

- Levantamiento de las condiciones bajo las cuales se realizan las prácticas laborales en el rubro gastronómico.
- Revisión de la normativa interna y rúbricas existentes que regulan las prácticas laborales en el ámbito gastronómico.
- Consulta a organismos reguladores, como la Superintendencia de Educación Superior, la Subsecretaría de Educación Superior, la Comisión Nacional de Acreditación y el Consejo Nacional de Educación, sobre directrices dispuestas en materia de prácticas laborales.
- Revisión sobre la regulación, en el ámbito de la educación superior, respecto a las condiciones y exigencias bajo las cuales se deben verificar las prácticas laborales.

#### **4.6. Recopilación de información relevante sobre prácticas labores efectuado**

- Efectuar un análisis comparado respecto de las mejores experiencias en la regulación de condiciones, con enfoque de género, llevadas a cabo por otras IES comparables, en materia de prácticas laborales.
- Revisión en los principales países de la OCDE y/o Comunidad Europea, sobre regulación, con enfoque de género, de las prácticas laborales.
- Consulta a egresados de la Escuela, sobre su experiencia, recomendaciones, contextos y situaciones relacionadas con las prácticas laborales y la igualdad de género, la prevención del acoso sexual, la violencia y la discriminación de género.

- Plan de socialización de las rúbricas y normativa dictada al efecto, bajo enfoque de género, que regulan las prácticas laborales.
- Determinación de mecanismos y estrategias para apoyar y dar asistencia a los egresados de la institución en su inserción laboral en el rubro gastronómico, bajo un enfoque de género.
- Elaboración de dispositivos de retroalimentación por medio del cual se recolecte información sobre la efectividad, inconvenientes y observaciones de la aplicación de las rúbricas y normas dispuestas al efecto.

#### 4.7. Levantamiento de información estadísticas relacionada con la defensa de la igualdad de género.

- Consulta a autoridades que se relacionan con la defensa de la igualdad de género, sobre los cuales generar información y datos estadísticos, en el rubro gastronómico.
- Revisión y análisis de las fuentes de información secundaria existente, necesaria para la generación de data.

#### 4.8. Configuración del Observatorio y diseño de instrumentos de recolección

- Análisis de experiencias comparadas sobre observatorios de brechas de género y revisión de los sistemas de recolección de información y generación de bases de datos.
- Diseño (determinación de características) de sistema informático o software para el procesamiento de datos y generación de información agregada.
- Elaboración y creación de mecanismo de recolección de observaciones, opiniones y aporte sobre la información proveída por el observatorio, con el propósito de establecer acciones de ajuste y mejoramiento.
- Plan de socialización de los resultados obtenidos por la recolección de información.

#### 4.9. CRONOGRAMA:

Actividades	Plazos									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consulta al personal de Ecole sobre necesidades formativas en prevención de acoso sexual, violencia y discriminación; identificación de temáticas prioritarias; formulación de política institucional de capacitación con enfoque de género.	X	X	X							
Diseño de plan anual integral de capacitación con enfoque de género; definición de mecanismos de seguimiento y evaluación de				X	X					

impactos, con ajustes; programación (cronograma) de capacitación docente.												
Determinación de instancias de coordinación para disponer información de resultados; de espacios de diálogo y reflexión con docentes y personal para identificar brechas y mejoras; mecanismo de satisfacción de la capacitación; estrategias para fomentar la participación del personal en capacitación.					X	X	X					
Consulta sobre temáticas de género y prevención de acoso, violencia y discriminación a: la comunidad Ecole, egresados y entorno próximo; organismos vinculados a la defensa de la igualdad de género; y definición de público objetivo, instancias y material de divulgación.	X	X	X									
Diseño de programa de divulgación sobre género y brechas en el rubro gastronómico; mecanismos de sensibilización y comunicación; material didáctico (guías/manuales) con recomendaciones y lineamientos; dispositivos digitales de información; mecanismos de retroalimentación y comunicación sobre experiencias de género en el rubro.				X	X	X						
Levantamiento de condiciones de realización de prácticas laborales en el rubro gastronómico; revisión de normativa interna y rúbricas vigentes; consulta a organismos reguladores sobre directrices de prácticas; revisión regulatoria sectorial sobre exigencias para verificación de prácticas.	X	X	X									
Análisis comparado de mejores experiencias de regulación de prácticas en IES comparables; revisión en países OCDE/Comunidad Europea de regulación con enfoque de género; consulta a egresados sobre experiencias de prácticas (acoso, violencia, discriminación); socialización de rúbricas y normativa con enfoque de género; estrategias de apoyo y asistencia a estudiantes en prácticas; mecanismos de retroalimentación para mejora continua de rúbricas y normas.			X	X	X	X	X	X				
Consulta a autoridades de igualdad de género sobre ámbitos de información estadística sobre el rubro gastronómico; revisión y análisis de fuentes secundarias para generación de datos.					X	X	X					
Análisis de experiencias comparadas de observatorios de brechas; diseño de sistemas de procesamiento de datos; creación de mecanismo de recolección de opiniones sobre la información proveída por el observatorio; plan de socialización de resultados.							X	X	X	X		

#### 4.10 PLAZO:

El plazo, completo y total, dispuesto para la provisión y cumplimiento de las prestaciones de consultoría materia de la Asistencia Técnica de Firma, será de 10 (diez) meses corridos como máximo, contados desde la firma del correspondiente Contrato.

### 5. Metodologías, Referencias y Contribuciones

#### 5.1. METODOLOGÍAS A UTILIZAR:

- Revisión documental;
- Análisis comparados;
- Revisión de la literatura en la materia objeto de los términos de referencias;
- Mecanismos de recolección de información, como cuestionarios y encuestas;

- Reuniones de trabajo, teleconferencia y entrevistas; y
- Recolección de información de autoridades regulatorias en la materia.

#### 5.2. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS A CONSIDERAR:

- Circular N°1, de 23 de octubre 2023, de la Superintendencia de Educación Superior, que actualiza Oficio Circular 0001, de 2022, de la Superintendencia de Educación Superior, que interpreta la Ley 21.369;
- Women in the Food Industry: A Study of Female Chefs in the United States (2019), realizado por la James Beard Foundation;
- Women in Food: The Female Talent Pipeline (2020) llevado a cabo por Women in Hospitality, Travel, and Leisure (WiHTL);
- Gender Segregation and Wage Gap in the Restaurant Industry (2017), publicado por el Journal of Labor Economics; y
- The Glass Ceiling in the Restaurant Industry: Understanding the Hidden Forces that Prevent Women from Rising to the Top (2018), de Catalyst

#### 5.3. CONTRIBUCIÓN DEL CONTRATANTE

- Proveer de información pertinente relativa a la materia de la consultoría de firma.
- Banco de datos útil a las consultas que se formularán.
- Retroalimentación ante la propuesta presentada por la consultoría de firma.

#### 5.4. CONTRIBUCIÓN DE LA EMPRESA CONSULTORA:

La empresa consultora podrá formular mejoras a lo dispuesto en los términos de referencia, pudiendo, por lo tanto, presenta propuesta de mejoramiento de la metodología o de los productos a entregar, manteniendo, en todo caso, los requisitos mínimos dispuestos en los mismos.

### 6. Productos, Informes y/o Resultados esperados

- Informe N°1, con el cumplimiento de las actividades señaladas en los numerando 4.1 y 4.2, precedentes.

- Informe N°2, con el cumplimiento de las actividades señaladas en los numerando 4.3 y 4.4, precedente.
- Informe N°3, con el cumplimiento de las actividades señaladas en los numerando 4.5 y 4.6, precedente.
- Informe N°4, con el cumplimiento de las actividades señaladas en los numerando 4.7 y 4.8, precedente.

## **7. Requisitos que debe cumplir por la Empresa Consultora**

La empresa Consultora debe contar con una existencia mínima de 5 años y con al menos 2 experiencias en consultorías en materia de Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género conforme a la Ley 20.393, así como contar con al menos 3 experiencias en asesorías en aseguramiento de la calidad en la educación superior.

Asimismo, la empresa consultora deberá tener, además, por objeto la dedicación a la calidad de la educación y poseer experiencia en temas de educación superior y aseguramiento de la calidad y haber proveído servicios al Subsistema de la Educación Técnico Profesional de la Educación Superior.

### **7.1. PERFIL DE LOS PROFESIONALES INTEGRANTES DEL EQUIPO DE LA CONSULTORA**

Un profesional que posea formación en temas de género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres, con estudios de postgrado, esto es Magister o Doctorado, en dichas materias; Un profesional que posea experiencia trabajando en temas de género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres, la cual corresponde a lo menos en tres años.

Un profesional con experiencia, de a lo menos tres años, en temas vinculados a la calidad educativa, en especial en relación con materias sobre mecanismos y políticas de aseguramiento de la calidad de la educación, y con conocimientos, además, respecto de los criterios y estándares de acreditación institucional.

## 8. RÚBRICA DE EVALUACIÓN

Como condición de admisibilidad, se requerirá que las consultoras interesadas presenten los antecedentes que permitan dar cuenta de los requisitos dispuestos en la cláusula anterior, por lo que aquellas entidades que no cumplan con dichas exigencias se tendrán como no admitidos al proceso de evaluación y elección.

Para dicho proceso, la Contraparte Técnica Institucional, tendrá a su cargo las acciones de análisis, evaluación y selección de la Consultora, la cual corresponderá a aquella que obtenga el mayor puntaje, conforme a la rúbrica siguiente.

Las etapas del proceso de selección son las siguientes:

- Admisibilidad: Que corresponde a la verificación del cumplimiento de requisitos señalados en la cláusula precedente, por medio del análisis documental.
- Evaluación de la Entidad: Determinación del nivel de experiencia que posee la Consultora, a la luz de los requisitos exigido en el presente documento.
- Evaluación del Grado de Conocimiento del Equipo de Consultora: Determinación del nivel de formación y conocimientos que posee el equipo de la Consultora en materias relacionadas con género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres.
- Evaluación del Nivel de Experiencia del Equipo de la Consultora: Determinación del nivel de experiencia que posee el equipo de la Consultora en materias relacionadas con género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres.
- Evaluación del Conocimiento que posea el Equipo de la Consultora: Determinación de la experiencia, de a lo menos tres años, en temas vinculados a la calidad educativa, en especial en relación con materias sobre mecanismos y políticas de aseguramiento de la calidad de la educación, y con conocimientos, además, respecto de los criterios y estándares de acreditación institucional.

Se considerarán como la Consultora elegida, a aquella que al final de proceso antes descrito obtenga el mayor puntaje.

REQUISITOS DEL PERFIL	CLASIFICACIÓN			
	Avanzado	Adecuado	Básica	PUNTAJE
	7 a 9 Pts	4 a 6 Pts	1 a 3 Pts	
La empresa Consultora con una existencia mínima de 5 años				
Al menos 2 experiencias en consultorías en materia de Acoso Sexual, la Violencia y la Discriminación de Género conforme a la Ley 20.393				
Al menos 3 experiencias en asesorías en aseguramiento de la calidad en la educación superior.				
La empresa consultora tiene por objeto la dedicación a la calidad de la educación				
Un profesional que posea formación en temas de género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres, con estudios de postgrado, esto es Magister o Doctorado, en dichas materias				
Un profesional que posea experiencia trabajando en temas de género, acoso sexual y/o violencia contra las mujeres, la cual corresponde a lo menos en tres años;				
Un profesional con experiencia, de a lo menos tres años, en temas vinculados a la calidad educativa, en especial en relación con materias sobre mecanismos y políticas de aseguramiento de la calidad de la educación, y con conocimientos, además, respecto de los criterios y estándares de acreditación institucional				

## 9. Estimación de Costos y Plazos

PRODUCTOS	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO (M\$)	VALOR TOTAL (M\$)	PLAZO
Informe N°1	1	1	5.000	5.000	6 meses
Informe N°2	1	1	5.000	5.000	4 meses
Informe N°3	1	1	5.000	5.000	5 meses
Informe N°4	1	1	5.000	5.000	7 meses
			<b>TOTAL</b>	<b>20.000</b>	

## 9. Arreglos Administrativos

### 9.1. CONTRAPARTE INSTITUCIONAL

Antonio Aninat Versluys, Vicerrector de Asuntos Económicos y Financieros

Jorge Flores Vargas, Director Aseguramiento de la Calidad

9.2. CONTRATACIÓN Y PAGO:

— **Tipo de Contrato:**

Contrato por Prestación de Servicios de Consultoría.

— **Pagos:**

N°	Monto(M\$)	Pago contra Informe
1	5.000	Informe N°1, según plazo cronograma (numeral 4.9)
2	5.000	Informe N°2, según plazo cronograma (numeral 4.9)
3	5.000	Informe N°3, según plazo cronograma (numeral 4.9)
4	5.000	Informe N°4, según plazo cronograma (numeral 4.9)

— **Documentos para Solicitar los Pagos:**

Factura, con la glosa del código del proyecto (“CEF23101”), el código de actividad y el N° de cuota, la cual se pagará a los 15 días corridos desde su emisión.

— **Datos de la Institución (para la emisión de facturas):**

Centro de Formación Técnica Escuela Culinaria Francesa, Rut: 76.067.163-0, Américo Vespucio Sur 930, Las Condes, Región Metropolitana.