



TÉRMINOS DE REFERENCIA

Consultoría para Impulsar la inclusión de buenas prácticas laborales con enfoque de género en entidades públicas y privadas de los municipios de Jamundí, Florida y Pradera en el Departamento del Valle del Cauca.

Entidad solicitante:	Expertise France - Embajada de Francia
Departamento:	Valle del Cauca
Municipios:	Jamundí, Florida y Pradera
Período para la realización del trabajo (tentativo)	Enero – Julio 2026
Monto máximo:	€32.000
Fecha de publicación de la convocatoria:	Diciembre 03 de 2025
Fecha límite para aplicar:	Diciembre 17 de 2025

I. Presentación

Expertise France es la agencia pública para el diseño y ejecución de proyectos de cooperación técnica internacional. La agencia trabaja en cuatro ámbitos prioritarios:

- Gobernanza democrática, económica y financiera;
- Paz, estabilidad y seguridad;
- Clima, agricultura y desarrollo sostenible;
- Salud y desarrollo humano.

En estos campos, Expertise France lleva a cabo misiones de ingeniería e implementación para proyectos de desarrollo de capacidades, movilización de conocimientos técnicos, así como una función de montaje de proyectos que involucra experticia pública y conocimientos privados.

Con un volumen de actividad de 324 millones de euros, más de 500 proyectos en un centenar de países, Expertise France sitúa su acción en el marco de la política de solidaridad, influencia y diplomacia económica de Francia

El Proyecto ¡Libres! en el marco de la Acción "Fortalecer la prevención de las violencias basadas en género, protección y atención de las niñas, mujeres y personas LGTBIQ+ en territorios de Colombia" es una iniciativa de la Delegación de la Unión Europea en Colombia y sus Estados Miembros, liderada por el Ministerio de la Igualdad y la Equidad del estado colombiano para implementar una intervención de cooperación enfocada a la lucha contra las violencias basadas en género y por prejuicio; con el apoyo de Expertise France, agencia de cooperación técnica francesa miembro del grupo AFD y la Agencia Española de Cooperación internacional.

La estrategia busca mejorar la capacidad institucional en la aplicación de la política pública integral contra las violencias de género y por prejuicio hacia las personas con orientaciones sexuales y de identidades de género diversas (OSIGD), y el fortalecimiento de los servicios de protección y atención de las personas que han sobrevivido a las violencias de géneros y por prejuicio con un enfoque interseccional, estableciendo un trabajo de acompañamiento y apoyo a la gestión de y desde las entidades gubernamentales del orden nacional y municipal para cualificar los procedimientos y rutas de atención y generar una mayor coordinación entre las



entidades (en relación nacional- territorial por lo que el Ministerio de la Igualdad es el principal aliado).

El proyecto se desarrolla sobre los siguientes componentes: Componente 1. Mejorada la capacidad institucional en la aplicación de la política pública integral sobre la violencia de género y el fortalecimiento de los servicios de protección y atención a las víctimas de la violencia de género y por prejuicio con un enfoque interseccional. Componente 2. Promovidas estrategias de cambios institucionales y sociales para erradicar los estereotipos culturales que perpetúan las violencias basadas en género y en la orientación sexual. Componente 3. Fortalecidas las alianzas público-privadas-populares para el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencias basadas en género.

Esta consultoría especializada se desarrollará en el marco del componente tres, del proyecto con el objetivo de fortalecer la autonomía económica de las mujeres y personas LGBTIQ+ y propender por generación de alianzas para su empoderamiento económico, acompañado de procesos como el de buenas prácticas que busca generar procesos de acompañamiento técnico para la inclusión e implementación de buenas prácticas con enfoque de género en ámbitos laborales de empresas públicas y privadas que estén presentes en los municipios priorizados y que permitan la disminución de las brechas de género que existen en estos contextos para las mujeres y personas LGBTIQ+.

II. Antecedentes

La equidad de género constituye un pilar fundamental para el desarrollo sostenible, la justicia social y el fortalecimiento democrático. En ese sentido, promover buenas prácticas tanto en el sector público como privado, trasciende el cumplimiento de una normatividad; se erige como una estrategia necesaria para transformar estructuras organizacionales y culturales que históricamente han perpetuado desigualdades. Especialmente, en el contexto del Valle del Cauca, y con especial urgencia en municipios como Florida, Pradera y Jamundí, esta promoción se vuelve imperativa debido a la confluencia de dinámicas socioeconómicas, brechas de género persistentes y un panorama de violencias basadas en género (VBG) que requiere intervenciones focalizadas.

A nivel global, organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han establecido la igualdad de género como el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5, subrayando su papel central para alcanzar el resto de las metas de la Agenda 2030. La ONU Mujeres (2023) enfatiza que la autonomía económica de las mujeres y su participación plena en todos los sectores son motores del crecimiento y la reducción de la pobreza. A nivel nacional, Colombia ha avanzado con el CONPES 161 de 2013, que establece la política pública para promover la equidad de género, y con la Ley 1257 de 2008, que dicta normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Sin embargo, la efectiva implementación de estos marcos en los territorios presenta desafíos significativos.

En suma, el Valle del Cauca es una región de contrastes. Si bien presenta indicadores de desarrollo económico superiores al promedio nacional, también refleja profundas desigualdades de género. Según el Observatorio de Asuntos de Género de la Gobernación del Valle del Cauca (2022), el departamento tiene una de las tasas más altas de violencia intrafamiliar y violencia sexual en Colombia. Además, persiste una brecha salarial significativa; las mujeres ganan, en promedio, entre un 12% y un 15% menos que los hombres por realizar el mismo trabajo (DANE, 2020).

Asimismo, en los municipios de Florida, Pradera y Jamundí, esta problemática se agudiza. Estos municipios se caracterizan por una economía basada en la agroindustria, sectores



manufactureros y un creciente desarrollo comercial, donde las dinámicas laborales suelen estar marcadas por la informalidad y la segregación ocupacional. Así, las mujeres se concentran en empleos precarios, de baja remuneración y con escasa protección social. Adicionalmente, el conflicto armado y el crimen organizado han tenido un impacto desproporcionado sobre las mujeres y la población LGTBIQ+ en estos territorios, incrementando su vulnerabilidad a VBG y limitando su acceso a la justicia y a oportunidades económicas (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2017).

Por tanto, promover buenas prácticas en el sector público de estos municipios es fundamental por varias razones. Primero, es una obligación legal y ética. Las entidades públicas deben ser ejemplares en la garantía de derechos, implementando políticas de cero tolerancias al acoso laboral y sexual, promoviendo la conciliación de la vida laboral y familiar con horarios flexibles y licencias de paternidad, y asegurando la paridad en los cargos de decisión (ONU Mujeres, 2023). Segundo, una administración pública con equidad de género es más eficiente y legítima, ya que incorpora perspectivas diversas en el diseño de políticas, lo que conduce a servicios públicos más incluyentes y sensibles a las necesidades de toda la ciudadanía.

Igualmente, para el sector privado en Florida, Pradera y Jamundí, la equidad de género no es solo un asunto de responsabilidad social corporativa, sino una estrategia de negocio inteligente; estudios demuestran que las empresas con mayor diversidad de género en sus equipos directivos son más rentables e innovadoras (McKinsey & Company, 2020). En ese sentido, la implementación de buenas prácticas—como procesos de reclutamiento y selección libres de sesgos, programas de mentoría para mujeres, salarios equitativos y espacios de trabajo libres de discriminación—permite atraer y retener el mejor talento, mejorar la reputación corporativa y acceder a nuevos mercados que valoran la sostenibilidad (Banco Interamericano de Desarrollo, 2021). En conclusión, en un contexto local marcado por la agroindustria, es crucial desafiar los roles de género tradicionales y promover la participación de las mujeres y personas LGTBIQ+ en eslabones de mayor valor agregado y en posiciones de liderazgo.

Finalmente, promover buenas prácticas de equidad de género en los sectores público y privado de Florida, Pradera y Jamundí no es una opción, sino una necesidad estratégica para el desarrollo integral del suroccidente del Valle del Cauca. En otras palabras, responde a un imperativo de derechos humanos, contribuye a la prevención y erradicación de las VBG, y es un catalizador para la competitividad y la sostenibilidad económica. Así, una intervención decidida y coordinada, con un enfoque de género, diversidad e interseccionalidad, puede transformar estas economías locales en espacios más justos, prósperos y equitativos para todas las personas del Valle del Cauca.

En relación con antecedentes de los planes, programas o proyectos desde el sector público para el propósito de incluir y fortalecer buenas prácticas laborales con enfoque de género, esta consultoría propenderá para el fortalecimiento y articulación con la Gobernación del Valle a través del equipo de empoderamiento económico de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual. Esta línea cuenta con tres estrategias centrales para estos términos de referencia. Primero, la Red Empresarial Consciente en Equidad de Género, Decreto 1.22-1997 de 2024, la cual tiene el propósito de la promoción, implementación y seguimiento de políticas, prácticas y cultura organizacional que garanticen la igualdad de oportunidades, el desarrollo profesional equitativo y el empoderamiento de las mujeres y población LGTBIQ+ en todos los niveles jerárquicos, contribuyendo así al desarrollo sostenible, la innovación y la competitividad de la región. Asimismo, la estrategia de Mujer Vallecaucana construye Región, la cual propende por la vinculación especialmente de las mujeres y personas LGTBIQ+ en sectores tradicionalmente masculinizados como la construcción o vigilancia, así como en el sector STEM (*Science, Technology, Engineering, and Mathematics*, es decir, en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática). Finalmente, la tercera estrategia Trabajo Diverso, Trabajo Seguro el cual busca la vinculación laboral de las personas LGBIQ+ a trabajos formales en el sector



empresarial. Asimismo, se buscará la articulación con el Sistema Departamental de Cuidado enfocándose en el énfasis de esta apuesta departamental de la promoción de la autonomía económica de las personas cuidadoras; y desde el modelo territorial para los tres municipios del Valle del Cauca: Jamundí, Florida y Pradera.

III. Objetivo general de la prestación del servicio

Implementar estrategias para incorporar el enfoque de género en empresas públicas y/o privadas, que contribuyan a la construcción de entornos laborales igualitarios, inclusivos y libres de discriminación para mujeres y personas LGTBIQ+ los municipios priorizados.

IV. Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico (investigación formativa) sobre la implementación de buenas prácticas laborales en empresas públicas y privadas presente en los municipios priorizados y en el departamento del Valle del Cauca.
- Identificar empresas, entidades u organizaciones tanto públicas como privadas que existan en los municipios o sus zonas de influencia en el departamento donde se puedan implementar buenas prácticas laborales con enfoque de género.
- Diseñar e implementar una estrategia innovadora y sostenible para la incorporación del enfoque de género en prácticas laborales en los municipios priorizados y en el departamento.
- Acompañar al menos cinco empresas y/o entidades públicas la incorporación del enfoque de género en sus prácticas laborales en los municipios priorizados (al menos una por municipio y departamento).
- Elaborar herramientas técnicas y metodológicas para facilitar la sostenibilidad de las acciones implementadas y su articulación o adopción en instrumentos normativos o procesos desde el estado colombiano.
- Sistematizar y visibilizar la experiencia y formular recomendaciones para la réplica y escalamiento de las buenas prácticas.

V. Servicios requeridos y entregables

La consultoría deberá tener en cuenta las siguientes actividades:

1. Revisión documental y contextualización sectorial.
2. Selección y coordinación con empresas o entidades públicas y privadas participantes.
3. Diseño metodológico con enfoque de género, de diversidad y enfoque interseccional.
4. Procesos de formación, sensibilización y asistencia técnica.
5. Implementación y acompañamiento de al menos cinco (5) procesos/iniciativas por departamento, como mínimo uno (1) por cada municipio priorizados y dos (2) a nivel departamental, incluyendo Iniciativas en entidades públicas o privadas, pero siempre en articulación con el sector público.

Estas buenas prácticas pueden incluir, entre otras:

- ✓ Adopción de políticas internas de equidad de género y no discriminación.
- ✓ Implementación de protocolos para prevenir y atender el acoso y la violencia laboral de género y por prejuicio contra las personas LGTBIQ+.
- ✓ Medidas de conciliación laboral y familiar, especialmente para mujeres cuidadoras.



- ✓ Procesos de formación y sensibilización en género, diversidad e inclusión.
 - ✓ Acciones afirmativas para la contratación y promoción de mujeres, especialmente en sectores donde están sub-representadas y/o en trabajos no tradicionales
 - ✓ Cierre de brechas salariales y mejora de las condiciones laborales para mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes.
 - ✓ Planes de igualdad y comités de género.
 - ✓ Revisión y ajuste de procesos de selección y promoción interna con enfoque de género.
 - ✓ Medición de brechas salariales y estrategias para su reducción.
 - ✓ Elaboración de materiales formativos y herramientas de gestión con enfoque de género.
 - ✓ Acciones afirmativas o campañas internas de sensibilización.
 - ✓ Inclusión de buenas prácticas laborales en instrumentos de política pública
 - ✓ Promoción de rutas de empleabilidad y emprendimiento con este enfoque.
6. Eventos de inicio (diagnóstico formativo) y cierre (balance y resultados) donde se presente identifique y visibilice la importancia de incluir buenas prácticas con enfoque de género en el marco laboral como medio para promover la prevención de las violencias de género y por prejuicio, la inclusión socioeconómica de las mujeres y la población LGTBQI+ y la importancia de integrar política de cuidado. El evento de cierre mostrará el proceso, las experiencias desarrolladas y las políticas o protocolos adoptados para la sostenibilidad y réplica de la estrategia. Estos eventos deberán ser asumidos por la consultoría en términos metodológicos, logísticos y operativos.
7. Monitoreo, evaluación y sistematización de los resultados.



Requerimientos	Entregables	Meses tentativos de ejecución
Diagnóstico (investigación formativa)	Documento de Diagnóstico que dé cuenta del estado actual de la implementación de buenas prácticas laborales en el departamento del Valle del Cauca y en particular en los municipios priorizados. El diagnóstico debe incorporar la metodología de investigación formativa para garantizar procesos de sensibilización y fortalecimiento desde este ejercicio. Evento de inicio para dialogar e iniciar un primer ejercicio de identificación y visibilización de buenas prácticas de inclusión del enfoque de género en el ámbito laboral como medio para la prevención de las VBGs (Red Empresarial Consciente de Género de la Gobernación del Valle del Cauca)	Enero – Febrero
Identificación y focalización de entidades públicas o privadas.	Base de datos con información de empresas, entidades u organizaciones tanto públicas como privadas que existan en los municipios o sus zonas de influencia donde se puedan implementar buenas prácticas laborales con enfoque de género.	Febrero - Marzo
Diseño y concertación de estrategias	Documento que dé cuenta de la estrategia de intervención con enfoque de género concertada con las empresas o entidades seleccionadas, así como su plan de intervención; en articulación con la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual especialmente con los programas de la línea de empoderamiento político y el Sistema Departamental de Cuidado.	Abril - Mayo
Implementación de estrategia	Documento informe que, dé cuenta de la implementación de la estrategia concertada con la entidad o empresa, con todos los soportes del proceso, documentos metodológicos, acuerdos, decretos, resoluciones, boletines, actas, informes, listados de asistencia etc., fotos, videos y demás soportes generados durante la implementación.	Junio
Evento de cierre	Organización y desarrollo de una jornada de cierre que permita conocer la experiencia de cada una de la entidad en la implementación de las estrategias desarrolladas para las buenas prácticas laborales con enfoque de género, indicando como y quienes desarrollaron el proceso, cuáles fueron los resultados iniciales y cuáles las estrategias de sostenibilidad y alianzas generadas.	Junio – Julio
Monitoreo y seguimiento.	Documentos, instrumentos, formatos y demás generados para el monitoreo y seguimiento de las experiencias.	Julio
Informe final de sistematización	Documento que dé cuenta de los resultados alcanzados, las buenas prácticas identificadas y las recomendaciones para sostenibilidad y escalabilidad.	Julio

Tabla 1. Consolidado de entregables

VI. Indicadores

La ejecución de la convocatoria debe conllevar al cumplimiento de los siguientes indicadores:

Indicador	Meta	Medio de verificación
Número de empresas privadas y/o instituciones públicas que incluyen prácticas laborales con enfoque de género.	Al menos 5 empresas privadas y/o instituciones públicas.	-Ficha de caracterización de la empresa privada y/o de la institución pública. -Plan de trabajo y descripción de cada iniciativa



Número de protocolos generados, mejorados y adoptados para la inclusión y sostenibilidad de buenas prácticas laborales con enfoque de género	Al menos un protocolo por empresa privada y/o institución pública en cada municipio y uno por departamento (4 protocolos en total como mínimo)	- Protocolo o instrumento que den cuenta de la incorporación formal de las prácticas. Informes de avances y resultados
Número de alianzas público - populares-privadas establecida	Al menos una alianza pública privada y/o público popular establecida para la promoción de buenas prácticas laborales con enfoque de género	Documento / convenio que, dé cuenta del acuerdo y/o alianza establecida, que contenga los términos de la alianza firmado por las partes involucradas. -Memoria del proceso, plan de trabajo, avances y principales resultados.

Tabla 2. Relación de indicadores

VI. Condiciones de ejecución

Ámbito territorial

Los municipios donde se desarrollará la consultoría serán Jamundí, Florida y Pradera, en el departamento del Valle del Cauca, considerando acciones presenciales, así como estrategias de articulación a nivel departamental.

Tipo de contrato

Se establecerá un contrato de consultoría de corto plazo especificando los tiempos, entregables y formas de pago, lugar de ejecución y condiciones legales para su firma.

Perfil requerido

Se requieren personas naturales o jurídicas con capacidad de contratación en Colombia que cuenten con experiencia previa de al menos tres años en la temática, y en el fortalecimiento de capacidades de empresas privadas e instituciones públicas. Se valorará positivamente las propuestas presentadas con socios o instituciones del territorio.

VII Presupuesto

Se tiene previsto un monto máximo de €32.000 euros para las acciones previamente descritas.

Términos de pago

El proponente debe presentar una tabla que incluya información sobre los productos tiempo de entrega desde el inicio del contrato (al primer, segundo etc. mes de la firma del contrato) y el costo del producto información con la que se determinarán los tiempos y condiciones de pago.

Supervisión y coordinación

La supervisión general del trabajo y aprobación de productos será realizada por la coordinadora del Programa, Viviana Sabogal Ruiz, con el apoyo del equipo técnico de Expertise France, la coordinación de acciones y actividades en el territorio, así como la articulación a los programas en curso desde la Gobernación del Valle del Cauca y las Alcaldías de Jamundí, la Alcaldía de Florida y la Alcaldía de Pradera, se realizará con la experta de género Salomé Arias Arévalo, asignada para el departamento del Valle del Cauca.

VII. Presentación de la candidatura:

La candidatura debe contener:



1. Propuesta técnica: se debe presentar documento con orientación metodológica, objetivo general y específicos, etapas y proceso para el alcance de los resultados, estrategia de sostenibilidad y ruta para la sistematización, capitalización y réplica de la estrategia.

2. Hoja de vida: Las y los candidatos deben presentar una experiencia mínima de tres años en el desarrollo de estrategias similares, así como información sobre experiencias previas del trabajo con empresas privadas e instituciones públicas, brindar información sobre fechas y contratos previos asociados, resultados alcanzados, así como de la experiencia de trabajo en los territorios priorizados.

Se debe presentar el perfil profesional y los roles de las y los profesionales que ejecutarán las acciones.

3. Propuesta financiera: Los oferentes deben presentar el presupuesto en euros, especificando los productos, tiempos de entrega. La consultoría debe asumir la totalidad de los costos requeridos para la ejecución de las acciones e integrar los impuestos de los que son objeto.

Las propuestas completas deben ser presentadas electrónicamente en un único archivo a través del enlace que acompaña esta publicación. Es importante seleccionar la opción que especifica **el título de la convocatoria: Consultoría buena prácticas Valle del Cauca** en el momento de postular la candidatura, se recomienda integrar todos los documentos asociados a la propuesta en un único archivo en PDF.

Se rechazan las solicitudes enviadas o presentadas como “candidaturas espontáneas” o por otros medios (por ejemplo, por fax, correo electrónico etc.). Si se tienen inquietudes frente al proceso de postulación en la plataforma pueden solicitar información a luis.cleves@expertisefrance.fr al menos tres días antes del cierre de la convocatoria.

VIII. Criterios de evaluación

Las propuestas recibirán una puntuación general sobre 100, serán evaluadas bajo 5 criterios con puntajes máximos definidos: Propuesta técnica y metodológica (35 puntos), Plan de gestión y personal (15 puntos), Experiencia en la Temática (15), Experiencia o presencia territorial (15) y Propuesta financiera (20).

Criterio	Descripción	Puntuación
Propuesta técnica y metodológica (35 puntos)	<p>La puntuación general asignada a este criterio se basará en que la propuesta presentada cumpla con los objetivos y prioridades especificados en la convocatoria. Se analizará que:</p> <p>Las actividades se alineen claramente con los objetivos propuestos, sean medibles, pertinentes y factibles bajo los tiempos y recursos disponibles.</p> <ul style="list-style-type: none">▪ El enfoque de género está claramente definido, es coherente y está presente en todo el desarrollo de la propuesta.▪ La propuesta define claramente el enfoque técnico, las etapas y precondiciones para alcanzar los resultados, así como el proceso para cumplir los indicadores.▪ La propuesta define de forma clara el apoyo técnico que brindarán a las empresas privadas e instituciones públicas priorizadas▪ La propuesta integra un trabajo articulado entre	<p>Puntaje máximo: 35</p> <p>0: La propuesta no se alinea con el criterio</p> <p>10: La propuesta se alinea en algunos aspectos con el criterio</p> <p>20: La propuesta se alinea en general con el criterio, sin embargo, faltan algunos elementos</p> <p>35: La propuesta se alinea completamente con el criterio y aporta elementos adicionales de valor</p>



	empresa privada e instituciones públicas y medios para la sostenibilidad.	
Plan de gestión y personal (15 puntos)	<p>La puntuación para este criterio se basará en la descripción que el solicitante haga de la estructura organizativa para la implementación de su propuesta: el personal, los cargos o posición en el proyecto, la claridad sobre su rol en el desarrollo de la propuesta, la experiencia de las personas que integran el equipo. Se valorará positivamente que el equipo implementador del proyecto cuente con especialistas capacitados oriundos de los territorios de intervención del proyecto,</p>	<p>Puntaje máximo: 15</p> <p>0: La propuesta no se alinea con el criterio</p> <p>5: La propuesta se alinea en algunos aspectos con el criterio</p> <p>10: La propuesta se alinea en general con el criterio, sin embargo, faltan algunos elementos</p> <p>15: La propuesta se alinea completamente con el criterio y aporta elementos adicionales de valor</p>
Experiencia en la temática (15 puntos)	<p>La puntuación para este criterio se basará en como la propuesta técnica describe a detalle las acciones implementadas como experiencias previas trabajando en procesos locales de fortalecimiento de capacidades de empresas privadas e instituciones públicas en la inclusión del enfoque de género.</p>	<p>Puntaje máximo: 15</p> <p>0: La propuesta no se alinea con el criterio</p> <p>5: La propuesta se alinea en algunos aspectos con el criterio</p> <p>10: La propuesta se alinea en general con el criterio, sin embargo, faltan algunos elementos</p> <p>15: La propuesta se alinea completamente con el criterio y aporta elementos adicionales de valor</p>
Experiencia o presencia territorial (15 puntos)	<p>La puntuación para este criterio se basará en como la organización sustenta haber implementado proyectos en el territorio priorizado por la convocatoria y demuestra contar con capacidad la cual le permite coordinar y gestionar la convocatoria de manera eficiente, identificar riesgos y mitigarlos, así como también relacionarse de manera eficaz y ética con instituciones estatales y privadas vinculadas a la temática de la convocatoria.</p> <p>La organización tiene presencia (oficina y/o personal técnico) en el territorio priorizado por la presente convocatoria y/o incluye un socio que facilita la implementación y aceptación de la propuesta en los municipios o departamento.</p> <p>La organización es del Valle del Cauca o Cauca o ha tenido acciones en el territorio.</p>	<p>Puntaje máximo: 15</p> <p>0: La propuesta no se alinea con el criterio</p> <p>5: La propuesta se alinea en algunos aspectos con el criterio</p> <p>10: La propuesta se alinea en general con el criterio, sin embargo, faltan algunos elementos</p> <p>15: La propuesta se alinea completamente con el criterio y aporta elementos adicionales de valor</p>
Propuesta financiera (20 puntos)	<p>La propuesta financiera cumple con los montos estipulados,</p> <p>El presupuesto presentado se alinea con la propuesta metodológica y las actividades planteadas, es razonable y permite su alcance y ejecución.</p> <p>La distribución de los gastos es clara y ampliamente argumentada. Los recursos están distribuidos de manera eficiente, priorizando maximizar el impacto del proyecto a las personas beneficiarias.</p>	<p>Puntaje máximo: 20</p> <p>0: La propuesta no se alinea con el criterio</p> <p>5: La propuesta se alinea en algunos aspectos con el criterio</p> <p>15: La propuesta se alinea en general con el criterio, sin embargo, faltan algunos elementos</p> <p>20: La propuesta se alinea completamente con el criterio y aporta elementos adicionales de valor</p>
TOTAL PUNTOS		100

Tabla 3. Criterios de evaluación

Nota: Para adjudicarle la convocatoria, la propuesta debe alcanzar una calificación mínima de 70 puntos. La propuesta que reciba la mayor puntuación será la que recibirá el contrato de convocatoria para así implementar la propuesta presentada.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Banco Interamericano de Desarrollo. (2021). ¿Por qué es buen negocio invertir en la diversidad y la inclusión? <https://www.idbinvest.org/es/blog/genero/por-que-la-diversidad-y-la-inclusion-son-buenas-para-los-negocios>

Centro Nacional de Memoria Histórica. (2017). La guerra inscrita en el cuerpo: Violencia sexual contra las mujeres en el conflicto armado colombiano. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/la-guerra-inscrita-en-el-cuerpo/>

DANE. (2020). Boletín Técnico: Brecha Salarial por Género 2020. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-brecha-salarial-de-genero-en-Colombia-presentacion.pdf>

McKinsey & Company. (2020). Diversity wins: How inclusion matters. <https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/diversity%20and%20inclusion/diversity%20wins%20how%20inclusion%20matters/diversity-wins-how-inclusion-matters-vf.pdf>

Observatorio de Asuntos de Género de la Gobernación del Valle del Cauca. (2022). Boletín Estadístico: Violencias Basadas en Género en el Valle del Cauca. <https://ogen.valledelcauca.gov.co/informes>

ONU Mujeres. (2023). Fomentar el liderazgo y la participación de las mujeres. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation>

ONU Mujeres. (2023). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

****Fin del documento****