



## 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 Puerto Tejada, Buenos Aires, Suárez y Corinto en el Departamento del Cauca.**

<b>Entidad solicitante:</b>	Expertise France - Embajada de Francia
<b>Departamento:</b>	Cauca
<b>Municipios:</b>	Buenos Aires, Suárez, Puerto Tejada, Corinto.
<b>Período para la realización del trabajo (tentativo)</b>	Enero – Julio 2026
<b>Monto máximo:</b>	€39.000
<b>Fecha de publicación de la convocatoria:</b>	Noviembre 27 de 2025
<b>Fecha límite para aplicar:</b>	Diciembre 8 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 para el empoderamiento económico de las mujeres víctimas de violencias basadas en género.

Esta consultoría especializada se desarrollará en el marco del componente 3, 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

El departamento del Cauca enfrenta grandes desafíos en materia de equidad social, inclusión laboral y garantía de derechos, especialmente para las mujeres y personas con identidades de género diversas. A pesar de los avances en el reconocimiento normativo de la igualdad de género, en la práctica persisten brechas estructurales que limitan el acceso de las mujeres caucanas a condiciones laborales dignas y equitativas. Según datos del DANE, el departamento presenta una de las tasas de desempleo y subempleo femenino más altas del país, así como importantes brechas salariales entre hombres y mujeres. A esto se suma la alta informalidad laboral, que afecta particularmente a las mujeres rurales, indígenas y afrodescendientes, siendo la informalidad laboral la principal causa de desigualdad e inequidad para las mujeres y personas LGBTIQ+ en el Departamento.

En el ámbito institucional, muchas entidades públicas aún no cuentan con políticas internas que garanticen la igualdad de oportunidades, por la ausencia de herramientas para prevenir situaciones de acoso laboral o violencia basada en género. Del mismo modo, en el sector privado especialmente en sectores productivos como la agricultura, el comercio informal, el turismo y la manufactura se evidencian prácticas que perpetúan la desigualdad, como la segmentación ocupacional por género, la falta de oportunidades de ascenso para las mujeres y la escasa representación femenina en roles de liderazgo.

La situación se agrava en contextos rurales y en zonas afectadas por el conflicto armado, donde las mujeres han enfrentado históricamente múltiples formas de discriminación, violencia y exclusión del mercado laboral formal. Además, la sobrecarga del trabajo de cuidado no remunerado que asumen las mujeres, limita su autonomía económica y participación activa en espacios productivos y decisarios.



Para el caso de los 4 municipios priorizados, el panorama no cambia, la falta de oportunidades laborales, la escasa presencia de empresas privadas, las barreras para el acceso al empleo que tienen las mujeres rurales por la falta de capacitación, limitantes para el acceso a la información, el cuidado de los hijos e hijas y las dinámicas del conflicto, hacen que en su mayoría las mujeres y personas LGBTIQ+ se encuentren en condiciones de desigualdad continua frente al resto de la población.

En este contexto, la implementación de buenas prácticas laborales con enfoque de género en los sectores público y privado del departamento del Cauca y los municipios mencionados resulte fundamental para reducir las brechas de desigualdad, reconociendo la necesidad de promover transformaciones en las dinámicas organizacionales tanto del sector público como del privado. Esto incluye la incorporación efectiva del enfoque de género en las políticas, prácticas y cultura organizacional de las empresas o entidades públicas presentes en las zonas de influencia de los territorios priorizados.

### **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 LGBTIQ+ 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 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.
- 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 y enfoque interseccional.
4. Procesos de capacitación, 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 uno (1) 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 igualdad y no discriminación.
  - Implementación de protocolos para prevenir y atender el acoso y la violencia laboral de género.
  - 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 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	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.	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ficha de caracterización de la empresa privada y/o de la institución pública.</li> <li>Plan de trabajo y descripción de cada iniciativa</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo o instrumento que den cuenta de la incorporación formal de las prácticas.</li> <li>Informes de avances y resultados</li> </ul>
Número de alianzas público – populares o público privadas establecida	Al menos una alianza pública privada o público popular establecida para la promoción de buenas prácticas laborales con enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento / convenio que, dé cuenta del acuerdo y/o alianza establecida, que contenga los términos de la alianza firmado por las partes involucradas.</li> <li>Memoria del proceso, plan de trabajo, avances y principales resultados.</li> </ul>

**Tabla 2. Relación de indicadores**



## VII. Condiciones de ejecución

### Ámbito territorial

Los municipios donde se desarrollará la consultoría serán Puerto Tejada, Corinto, Suárez y Buenos aires, en el norte del departamento 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.

## VIII. Presupuesto

Se tiene previsto un monto máximo de 39.000 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 se realizará en articulación con la experta en genero Diana Astudillo, asignada para el departamento del Cauca.

## IX. 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 para Impulsar la inclusión de buenas prácticas laborales género 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](mailto:luis.cleves@expertisefrance.fr) al menos tres (3) días antes del cierre de la convocatoria.

## X. 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"><li>▪ El enfoque de género está claramente definido, es coherente y está presente en todo el desarrollo de la propuesta.</li><li>▪ La propuesta define claramente el enfoque técnico, las etapas y precondiciones para alcanzar los resultados, así como el proceso para cumplir los indicadores.</li><li>▪ La propuesta define de forma clara el apoyo técnico que brindarán a las empresas privadas e instituciones públicas priorizadas</li><li>▪ La propuesta integra un trabajo articulado entre empresa privada e instituciones públicas y medios para la sostenibilidad.</li></ul>	<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>



<b>Plan de gestión y personal (15 puntos)</b>	<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>
<b>Experiencia en la temática (15 puntos)</b>	<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>
<b>Experiencia o presencia territorial (15 puntos)</b>	<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>
<b>Propuesta financiera (20 puntos)</b>	<p>La propuesta financiera cumple con los montos estipulados, 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>
<b>TOTAL PUNTOS</b>		<b>100</b>

**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.

**\*\*Fin del documento\*\***