ESTUDIOS PREVIOS

Conforme a lo establecido en el artículo 25, numeral 7 de la Ley 80 de 1993, el artículo 2.2.1.2.1.5.1 del Decreto 1082 de 2015 y en aras de acatar los principios que rigen la contratación estatal, se elabora el presente estudio previo en el cual se analiza la conveniencia y oportunidad para contratar la: **"OPERAR PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE EQUIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MANIZALES."**

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE EL MUNICIPIO PRETENDE SATISFACER CON LA CONTRATACIÓN.

Según lo tiene ya establecido la jurisprudencia[1], dentro de los principios capitales que de antaño han informado la actividad contractual del Estado[2], ocupa especial lugar el de economía, una de cuyas manifestaciones es la planeación[3]. Por virtud de ésta, la entidad estatal contratante está en el deber legal (Ley 80 de 1993 numerales 7, 12, 25 y 26 del artículo 25, e inciso segundo del numeral 1° del artículo 30) de elaborar, antes de emprender el proceso de selección del contratista, los estudios completos y análisis serios que el proyecto demande, los cuales inciden en la etapa de formación del contrato y en forma – si se quiere más significativa - en su etapa de ejecución[4]. Reglas que imponen, según lo indicado por la jurisprudencia, que:

> *"[N]o se puede licitar ni contratar la ejecución de una obra sin que previamente se hayan elaborado los planos, proyectos y presupuesto respectivos, y determinado las demás especificaciones necesarias para su identificación. Esta determinación previa de las condiciones sobre las cuales se va a desarrollar el contrato conlleva obligatoriamente que los estudios y demás especificaciones permitan a las partes llevar a feliz término el objeto del contrato, en cuyo desarrollo los interesados pueden adelantar la actividad correspondiente dentro de un marco de confiabilidad recíproca de los factores y condiciones que la Administración ofrece y las condiciones y resultados que con base en ellos el contratista asume…"*[5]

En tal virtud, el deber de planeación, en tanto manifestación del principio de economía, tiene por finalidad asegurar que todo proyecto esté precedido de los estudios de orden técnico, financiero y jurídico requeridos para determinar su viabilidad económica y técnica y así poder establecer la conveniencia o no del objeto por contratar; si resulta o no necesario celebrar el respectivo negocio jurídico y su adecuación a los planes de inversión, de adquisición o compras, presupuesto y ley de apropiaciones, según el caso; y de ser necesario, deberá estar acompañado, además, de los diseños, planos y evaluaciones de prefactibilidad o factibilidad; qué modalidades contractuales pueden utilizarse y cuál de ellas resulta ser la más aconsejable; las características que deba reunir

---

[1] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia de 19 de junio de 2008, exp. AP-19001-23-31-000-2005-00005-01, C.P. Ruth Stella Correa Palacio.

[2] El artículo 72 del Decreto 150 de 1976 ya hacia referencia a este punto. Asimismo, el decreto 222 de 1983 implícitamente hacía referencia a él en el numeral 2° del artículo 30, en el artículo 46, en el parágrafo 1° del artículo 83 y de manera expresa en el artículo 84 referido a los contratos de obra pública.

[3] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia de 3 de diciembre de 2007, Radicados: 1100-10-326-000-2003-000-14-01 (24.715) y otros –acumulados-, C.P. Ruth Stella Correa Palacio.

[4] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia de 29 de agosto de 2007, Radicación número: 52001-23-31-000-1996-07894-01(15469), C. P. Mauricio Fajardo Gómez.

[5] Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, sentencia de 15 de mayo de 1992. En sentido similar ver Consejo de Estado, sentencia de 19 de junio de 1998, exp.10.439.

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

el bien o servicio objeto de licitación; así como los costos y recursos que su celebración y ejecución demanden. De otra parte, en cumplimiento también del deber de planeación y del principio de buena fe precontractual, las entidades estatales no pueden iniciar procesos de contratación si no existen las respectivas partidas o disponibilidades presupuestales (No. 6 art. 25 Ley 80 de 1993); igualmente, deben con antelación al inicio del proceso de selección del contratista analizar la conveniencia o inconveniencia del objeto a contratar y obtener las autorizaciones y aprobaciones para ello (No. 7 art. 25 ibidem), así como elaborar los estudios, diseños y proyectos requeridos, y los pliegos de condiciones (No. 12 art. 25 ídem).[6]

La Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género de la ciudad de Manizales, tiene como funciones primordiales fomentar la articulación interinstitucional en asuntos relacionados con la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres, hombres, y población sexualmente diversa, así mismo trabajar para disminuir las prácticas discriminatorias que afectan el desarrollo educativo, político, social, económico y cultural de dicha población.

Es así que como objetivo principal la Secretaria de las Mujeres y Equidad de Género, lidera, orienta y coordina la formulación, implementación, seguimiento y evaluación de la política pública para las mujeres y equidad de géneros y la política pública Lgbti del municipio de Manizales, así mismo como su transversalización en políticas públicas nacionales, departamentales y municipales, planes y programas de la articulación intersectorial e interinstitucional, a través del diseño, ejecución y seguimiento de proyectos en aras de generar estrategias preventivas y acompañamiento a las mujeres, hombres y población sexualmente diversa del municipio de Manizales y sus corregimientos. En ese orden de ideas a la secretaria de las Mujeres y Equidad de Género, le corresponde:

> *"Formular políticas institucionales y establecer lineamientos para la adopción y ejecución de los planes, programas y proyectos relacionados con la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres, hombres y la población LGBTI para la disminución de prácticas discriminatorias que atenten contra el desarrollo político, social económico y cultural de las mujeres del Municipio de Manizales, de conformidad con la legislación vigente, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos trazados por la Alcaldía de Manizales*". Decreto Municipal 0011 del 2017.

Considerando que en el ordenamiento colombiano está reconocido el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia derivado de la Convención de Belém do pará y de la ley 1257 de 2008 y que han transcurrido años desde la entrada en vigencia de esta norma, la mesa de seguimiento a la implementación de la ley 1257 de la sociedad civil, denominada actualmente como *Mesa por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia*, (la mesa) presenta a continuación un balance sobre el estado de su cumplimiento.

Por violencia contra la mujer la ley entiende toda acción, omisión o tentativa que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico y patrimonial o económico por su condición de mujer. Este concepto de violencia, debe orientar el alcance y contenido de las medidas a cargo del Estado. La ley 1257 reconoce también un catálogo amplio de derechos para las mujeres víctimas que debe ser

[6] Modificado por el artículo 32 de la Ley 1150 de 2007 y luego por el artículo 87 de la Ley 1474 de 2011.

respetado por las autoridades en la definición e implementación de las medidas ordenadas por la norma.

Las autoridades deben observar como referente de aplicación e interpretación de la ley 1257 de 2008, las convenciones internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer ó "Convención de Belem do para" y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, *CEDAW*, ambas, ratificadas por el Estado colombiano e integrantes del bloque de constitucionalidad. Esto, si se asume, como lo hacen estos instrumentos, que la violencia contra las mujeres es una violación de derechos humanos.

Es así que para la secretaria es esencial fortalecer y abarcar programas que puedan ser implementados en diferentes contextos según el programa de Equidad laboral con Enfoque de Género A través del Decreto 4463 de 2011 y la Resolución 162 del mismo año, el Ministerio del Trabajo diseñó el Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para las mujeres, y creó el grupo interno encargado de dar cumplimiento a dicho programa. En este programa se llevan a cabo acciones que contribuyen al empoderamiento económico de las mujeres colombianas, se implementan mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad salarial, además del desarrollo de campañas que contribuyan a la erradicación de todo acto de discriminación y violencias contra las mujeres en el ámbito laboral, el programa tiene objetivos específicos.

- Potenciar la igualdad y la no discriminación por razones de género en el ámbito laboral. Generar mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres.
- Buscar el bienestar y desarrollo de las mujeres mediante el diseño, implementación, validación y transferencia de herramientas que propendan por la igualdad y equidad entre los sexos.

Siguiendo los instrumentos del ministerio del trabajo y el cumplimiento normativo desde la Secretaria de las Mujeres y Equidad de Género busca implementar un proceso que abarque:

Promoción decreto 2733 del 2012 Con el objeto de aumentar la vinculación laboral femenina, se ha presentado a los empresarios o personas interesadas, el incentivo tributaria a través del cual las personas empleadoras que vinculen mujeres víctimas de violencia de género comprobada, podrán deducir el 200% de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año gravable.

Este beneficio se otorgará por tres años a partir del inicio de la relación laboral.

Sensibilizaciones en equidad laboral a través de diferentes encuentros, por lo cual se contemplan los siguientes ejes temáticos: Territorialización del decreto, transversalización, sellos de gestión en igualdad de género, una oportunidad estratégica para fortalecer, resignificar a las empresas de la ciudad de Manizales.

Así mismo dentro del el plan de desarrollo de MANIZALES 2024-2027, además contemplar un programa denominado 1. 3 **INCLUSIÓN, INTEGRACIÓN SOCIAL Y COMUNITARIA**, dentro del programa que lidera este despacho, denominado, subprograma 1.3.1 **MUJER Y EQUIDAD DE GENERO,** allí tenemos 12 metas de producto, y una de ellas se denomina meta 1.3.1.1 **IMPLEMENTAR UN PLAN ANUAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE TODA FORMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO HACIA LA MUJER Y LAS DIVERSIDADES SEXUALES,**

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

CON ACCIONES ESTRATÉGICAS COMO EJECUTAR UN PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO CONTRA MUJERES SEGUIMIENTO EN LUGARES Y SITUACIONES DE MAYOR VULNERABILIDAD Y RIESGO, así mismo dándole cumplimiento a los lineamientos de la política Pública de Mujeres adoptada mediante decreto 0617 del 21 de Noviembre de 2019.

Este programa es esencial en el fortalecimiento de la equidad de género en el ámbito laboral en Colombia, proporcionando un marco normativo robusto que promueve la igualdad salarial y combate la discriminación laboral basada en el género. La creación de un grupo interno para su cumplimiento subraya el compromiso del Estado en garantizar la efectividad de este programa.

El programa busca potenciar la igualdad de género en el ámbito laboral, creando mayores y mejores oportunidades laborales para las mujeres, lo que responde a una necesidad crítica en el país, dado el contexto de desigualdad y discriminación, a través del diseño e implementación de herramientas para la igualdad de género, el programa pretende mejorar el bienestar de las mujeres, enfocándose en la equidad y justicia social.

La Secretaría propone llevar a cabo sensibilizaciones que aborden temas clave como la territorialización del decreto, la transversalización de la equidad de género en las empresas, y la implementación de sellos de gestión en igualdad de género. Estas actividades son cruciales para cambiar las percepciones y prácticas empresariales, asegurando que las políticas de género no solo se implementen, sino que se internalicen en las estructuras organizacionales.

La propuesta de la Secretaría está diseñada para adaptarse al contexto específico de Manizales, asegurando que las políticas de equidad de género se territorialicen adecuadamente. La implementación de incentivos fiscales y programas de sensibilización en la ciudad puede conducir a un cambio positivo en la estructura laboral local, fomentando un ambiente más inclusivo y equitativo para las mujeres y otras poblaciones vulnerables. Además, estos esfuerzos pueden fortalecer la imagen de Manizales como una ciudad comprometida con la equidad y la inclusión social.

Es así que revisando el análisis del mercado laboral y velando por el cumplimiento que tenemos en relación a los indicadores de cumplimiento que tenemos, este concepto presenta un análisis del comportamiento de la tasa de desempleo femenino en la ciudad de Manizales en el año 2024, el cual presentó los siguientes movimientos por trimestre:

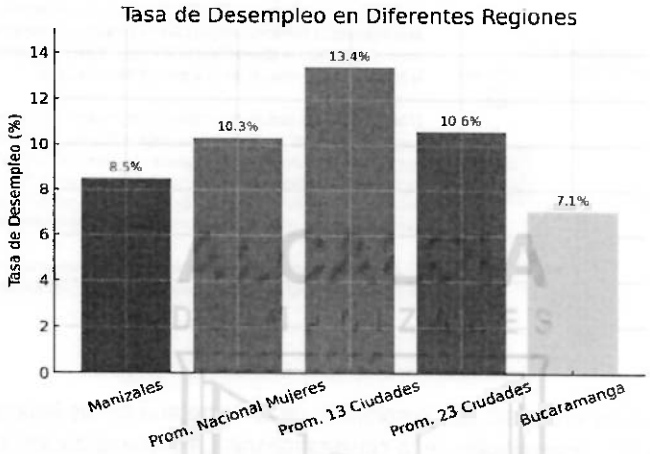
Manizales A.M.

Concepto	2024										
	Dic 23 - Feb 24	Ene - Mar	Feb - Abr	Mar - May	Abr - Jun	May - Jul	Jun - Ago	Jul - Sep	Ago - Oct	Sep - Nov
% población en edad de trabajar	85,0	85,1	85,1	85,1	85,1	85,1	85,1	85,1	85,1	85,2
Tasa Global de Participación (TGP)	49,8	50,2	50,0	51,1	50,4	50,4	50,8	52,5	52,5	51,6
Tasa de Ocupación (TO)	43,9	43,6	43,4	44,7	44,6	44,6	44,9	47,0	47,7	47,3
Tasa de Desocupación (TD)	11,8	13,0	13,2	12,6	11,8	11,5	11,6	10,5	9,1	8,3
Población total	265	265	266	266	266	267	267	267	268	268
Población en edad de trabajar (PET)	225	226	226	226	227	227	227	228	228	228
Fuerza de trabajo	112	113	113	115	114	114	115	119	120	118
Población ocupada	99	99	98	101	101	101	102	107	109	108
Población desocupada	13	15	15	15	13	13	13	12	11	10

Fuente: DANE mercado laboral, 15 enero de 2025.

Como se puede apreciar, la población femenina de la ciudad tuvo su máximo de desocupación en el trimestre de febrero a abril con un 13,2%, desde aquel momento hasta la fecha la desocupación de mujeres en la ciudad viene cayendo a razón de 1 punto porcentual por trimestre móvil.

Análisis de la Tasa de Desocupación Femenina Según las cifras disponibles, la tasa de desocupación (TD) en Manizales para 2024 se ubicó en 8,3% cifra que resulta favorable en comparación con las 13 ciudades principales con 13.4% y las 23 ciudades capitales con 10.6%. en cuanto al promedio nación de desocupación en mujeres es de 10.3%, lo cual ubica a Manizales como una ciudad con una tasa de desocupación femenina inferior a las ciudades principales del país, solo por debajo de la ciudad de Bucaramanga que presenta 7.1% de desocupación.

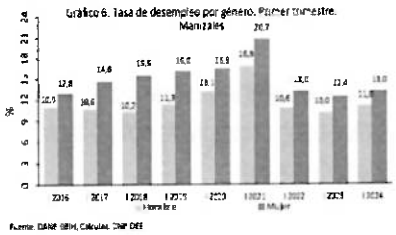


Fuente: elaboración propia con datos del DANE 2024

En cuanto a la meta inicial, Desde la administración municipal se estableció una meta de desempleo femenino no superior al 14%. Por lo cual, con base en las cifras reportadas, el desempleo general en la ciudad se encuentra por debajo de esta meta, lo que sugiere avances positivos. Se logró levantar la TD en relación al 13,2% del inicio de 2024.

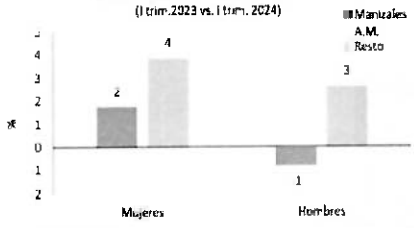
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES



Fuente: DANE GEIH, Cálculos: ONT DEE

Gráfico 7: Crecimiento de los ocupados por género
(I trim.2023 vs. I trim. 2024)



Fuente: DANE GEIH, Cálculos: ONT DEE

Comportamiento por género

En Manizales se observa que en el último año (entre el primer trimestre de 2023 y el primero de 2024), el aumento en la tasa de desempleo obedece a un aumento tanto de la tasa femenina (0,6 p.p.), como de la masculina (1,0 p.p.). Estos resultados van en contravía con observado en el resto de las 13 áreas, donde las mujeres lideran la reducción en la tasa de desempleo con una caída de 0,8 p.p., mientras que la de los hombres desciende 0,4 p.p..

De esta forma, en el primer trimestre de 2024, la tasa de desempleo de las mujeres de Manizales se ubicó en 13,0%, mientras que la de los hombres fue de 11,0% (Gráfico 6), donde se destaca que la cuidad muestra una tasa femenina inferior a la del resto de las 13 áreas. Con ello, la brecha de desempleo o diferencial de desempleo entre hombres y mujeres fue de 2,0 p.p. en el primer trimestre de 2024, mejorando frente a la observada un año atrás (2,4 p.p.) y ubicándose por debajo de la brecha de la del resto de las 13 áreas que fue de 3,1 p.p.

El hecho de que la tasa de desempleo de las mujeres haya aumentado en menor magnitud que la de los hombres, se debe a que las mujeres fueron quienes se beneficiaron del aumento en el empleo en la ciudad, con un incremento de 2% en las mujeres, mientras que el de los hombres redujo en un 1%. Lo anterior, difiere del comportamiento en el resto de las 13 áreas donde tanto mujeres como hombres incrementaron su empleo en 4% y 3%, respectivamente. (Gráfico 7)

Lo anterior se da en un contexto de aumento de la participación laboral femenina de 0,5 p.p. y de reducción de la participación masculina de 0,8 p.p.. De esta manera,

La información presentada es un reflejo del compromiso de la Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género de Manizales con la promoción de la equidad laboral. La implementación local de estas políticas tiene el potencial de generar un cambio significativo, tanto en la vida de las mujeres como en la dinámica laboral de la ciudad. La combinación de incentivos fiscales, sensibilización empresarial y seguimiento a las políticas nacionales asegura que el impacto de estas iniciativas sea sostenible y efectivo en el tiempo.

Conforme el Acuerdo N°. 1162 del 30 de mayo de 2024, por el cual se adopta el Plan de Desarrollo Municipal 2024-2028 vigente se tiene inscrito y viabilizado en el Banco de Programas y Proyectos de Inversión Municipal, según el siguiente proyecto:

No PROYECTO	2024170010027
DENOMINACIÓN	MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO-SELLO INCLUYENTE
LINEA ESTRATÉGICA	DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL
PROGRAMA	DESARROLLO HUMANO Y SOCIAL
ACTIVIDAD	Formar a 500 mujeres para la inserción laboral

2. DESCRIPCIÓN DEL OBJETO A CONTRATAR, CON SUS ESPECIFICACIONES ESENCIALES, Y LA IDENTIFICACIÓN DEL CONTRATO A CELEBRAR.

2.1. OBJETO: "OPERAR PROYECTO DE ACOMPAÑAMIENTO Y ASESORÍA PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS DE EQUIDAD LABORAL EN LAS EMPRESAS DE LA CIUDAD DE MANIZALES."

El objeto que se pretende contratar se encuentra debidamente inscrito en el Plan Anual de Adquisiciones de la Administración Municipal para la presente vigencia así:

CODIGO UNSPSC	DESCRIPCION	DEPENDENCIA
86132001	Servicio de entrenamiento (coaching) ejecutivo	Secretaría de las Mujeres y Equidad de Genero

Clase de Contrato: Mínima Cuantía.

CONDICIONES TÉCNICAS EXIGIDAS.

Se le dará cumplimiento del objeto contractual cuyo alcance es el que se enuncia, precisándose por el contenido de las especificaciones técnicas que a continuación se describen:

PROFESIONALES PARA CONTRATAR:

1. Un Profesional de las áreas de ciencias sociales con mínimo 1 año de experiencia en las temáticas a formar con conocimiento en temas de equidad de Género.
2. Un Coordinador del proceso con experiencia mínima de 1 año en temas como: Conocimiento de la ley 1257 de 2008 sobre las violencias contra las mujeres, políticas de equidad y trabajo con población en diferentes contextos formativos y de educación no formal.

Responsabilidades del Profesional de las áreas de ciencias sociales.

- Brindar asesoría legal en temas relacionados con la ley 1257 de 2008, asegurando el cumplimiento de los derechos de las mujeres y la aplicación de políticas de equidad.
- Desarrollar y revisar documentos legales, informes y contratos relacionados con los proyectos de inclusión y equidad de género que tenga la empresa.
- Socializar las rutas de atención a violencia contra las mujeres en las diferentes organizaciones.
- Desarrollar un plan de visitas y actividades de socialización que incluya estrategias para la sensibilización y asesoría en la implementación de políticas de equidad labora.

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

Responsabilidades del Coordinador del Proceso.

- Coordinar y articular la participación de diferentes actores organizacionales en la implementación de las políticas de equidad laboral.
- **Identificar** las políticas y prácticas actuales en cada empresa mediante un diagnóstico.
- Facilitar espacios de diálogo y concertación entre las comunidades y las instituciones, promoviendo la integración y participación activa en las políticas de equidad de género.
- Evaluar el impacto de las iniciativas implementadas, proponiendo ajustes y mejoras que contribuyan al logro de los objetivos del proyecto.
- Coordinar el evento del cierre del acompañamiento institucional
- Realizar la focalización de empresas a resaltar por la implementación de políticas laborales.

2.2 OBLIGACIONES DEL CONTRATISTA.

OBLIGACIONES ESPECIALES.

1. Impartir un taller tipo charla informativa a las empresas que tengan un trabajo previo de reconocimiento o estén trabajando temas en relación a las políticas de equidad laboral. Estos datos serán suministrados por la Cámara de Comercio de Manizales, y el Ministerio del Trabajo, se brindaran dos (2) horas por encuentro de duración para las treinta (30) empresas participantes en cada una de sus sedes, que incluya: qué es una política de equidad laboral, la normativa, sus beneficios, sus formas de implementación y cómo será el acompañamiento durante el proceso.
2. Identificar las políticas y prácticas actuales en cada empresa mediante un diagnóstico inicial exhaustivo que evalúe el estado de la inclusión y equidad laboral. Se debe desarrollar y aplicar un formato digital estandarizado de evaluación a las treinta (30) empresas participantes. Este diagnóstico debe incluir al menos quince (15) indicadores clave en temas de equidad, liderazgo inclusivo y políticas de contratación. Se debe realizar un (1) cuestionario para directivos o líderes de recursos humanos y un (1) cuestionario a los empleados para obtener una visión clara y objetiva de la situación actual. Elaborar un informe que detalle las prácticas existentes y las áreas de mejora identificadas por cada empresa.
3. Programar dos (2) sesiones de capacitación presenciales mínimo de 2 horas: una dirigida a los directivos y otra a los líderes de Recursos Humanos. Además, realizar una (1) sesión virtual para los empleados de las treinta (30) empresas participantes.
4. Implementar un acompañamiento virtual con recursos autogestionables, para guiar a cada empresa en la definición de su plan de acción enfocado en la implementación de la Política de Equidad Laboral.
5. Brindar una (1) asesoría grupal virtual de hasta una (1) hora a las empresas participantes, enfocada en la implementación de la Política de Equidad Laboral y el seguimiento de sus avances.
6. Elaborar un informe de resultados donde se refleje la siguiente información: el número de empresas participantes, los resultados del diagnóstico con la calificación de cada empresa

según el cumplimiento de los indicadores, las áreas de mejora identificadas; y la evaluación del impacto del proyecto, basada en la verificación de la gestión para la implementación de la Política de Equidad Laboral.

7. Organizar un evento de cierre para reconocer a las empresas acompañadas que hayan cumplido con los criterios de participación, incluyendo un panel sobre buenas prácticas laborales y un espacio de networking que motive a continuar promoviendo la inclusión y el respeto en el entorno laboral.
8. Atender las sugerencias que sobre la ejecución del proyecto haga la Supervisora.
9. Guardar absoluta reserva y confidencialidad con respecto a la información suministrada por las personas participantes y recolectada en las capacitaciones a la que no podrá dársela ningún otro uso, ni ser suministrada a otra persona o entidad diferente a la Secretaría de las mujeres y Equidad de Género y a la Supervisora.
10. Realizar de forma oportuna los pagos al Sistema General de Seguridad Social integral (Salud, Pensión y ARL) de conformidad con los plazos establecidos en la normatividad vigente que regula la materia y entregar al supervisor del contrato, la constancia de pago mediante planilla única detallada, a fin de verificar el pago.
11. Cumplir a cabalidad con el objeto del contrato de acuerdo con las directrices que imparta la entidad, a través del ordenador del gasto y del Supervisor designado.
12. Ejecutar las acciones y actividades con calidad, oportunidad, dentro de la autonomía contractual que le corresponde.
13. Obrar con lealtad y buena fe en las distintas etapas del contrato, evitando dilaciones y entrabamientos.
14. No acceder a peticiones o amenazas de quienes actúen por fuera de la ley con el fin de hacer u omitir algún hecho.
15. Informar oportunamente al Municipio sobre eventualidad que pueda surgir y que implique retraso en el desarrollo del contrato.
16. Acatar todas las normas laborales con la Seguridad Social Integral y el pago de parafiscales.

OBLIGACIONES GENERALES

1. Ejecutar el contrato dentro del plazo pactado.
2. Estar a paz y salvo por concepto de Seguridad Social Integral y Parafiscales.
3. Coordinar conjuntamente con la Alcaldía de Manizales, las actividades, procedimientos y actuaciones inherentes a la ejecución del contrato, informando permanentemente de cualquier imprevisto, impedimento o circunstancia que perturbe o llegara a alterar el cabal cumplimiento del mismo.
4. Cumplir con las especificaciones técnicas descritas en los estudios previos, en esta invitación pública y en la propuesta presentada, lo cual para todos los efectos forma parte integral del contrato.

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

5. Presentar oportunamente las facturas o cuentas de cobro con las constancias de entrega.
6. Realizar todas las gestiones y actividades pertinentes y conducentes a la ejecución y cumplimiento del objeto convenido.
7. Contar con el personal idóneo y calificado para la ejecución del objeto del contrato.
8. Solicitar autorización a la supervisora, cuando requiera realizar alguna modificación a lo definido.
9. Informar a la entidad cualquier situación que altere el normal desarrollo de la actividad programada.
10. El contratista será responsable de los actos u omisiones en el ejercicio de las actividades que desarrolle en virtud del contrato cuando de ellos se desprenda o cause un perjuicio a la administración o a terceros.
11. Guardar la debida reserva de los asuntos que conozca o se le dé a conocer por parte de la entidad contratante con ocasión de la ejecución del objeto contractual.
12. Mantener indemne la Alcaldía de Manizales libre de todo reclamo litigo o acción legal por la acción u omisión en la ejecución del contrato.
13. Responder por el pago de salarios, prestaciones sociales e indemnizaciones de todo el personal que ocupe en la realización del objeto contractual, quedando claro que no existe ningún tipo de vínculo laboral del personal con la Alcaldía de Manizales.
14. El contratista no podrá ceder este contrato ni en parte ni en su totalidad.
15. Dar aplicación al artículo 50 de la ley 2195 del 2022
16. Las demás que se requieran para lograr el cumplimiento del objeto del contrato.

A continuación, se adjunta, un cuadro resumen, contentivo del objeto, la actividad a desarrollar, las acciones propuestas, así como la cantidad y el respectivo valor.

Objetivó	Actividad	Acciones propuestas	Cantidad	Valor total
Sensibilizar a los directivos y personal líder de las áreas de trabajo sobre la importancia de la equidad laboral	Introducción a la Equidad Laboral: Conceptos y beneficios, normativas y mejores prácticas	Taller o charla informativa presencial de dos horas dirigida a un máximo de 30 empresas participantes, con cupo para hasta tres personas por entidad. Se priorizará la participación de la Alta Dirección, así como de líderes de Recursos Humanos y/o de Salud y	Una (1) charla de dos (2) horas para las treinta (30) empresas participantes. Una (1) cartilla digital interactiva.	

		Seguridad en el Trabajo. El contenido del taller/charla incluye: definición de una Política de Equidad Laboral, marco normativo, beneficios, estrategias de implementación, casos de éxito y detalles sobre el acompañamiento durante el proceso. Cartilla digital interactiva con guías, normativas, ejercicios prácticos, checklist, videos, indicadores, avances, modelo de política, etc.		
Identificar las políticas y prácticas actuales en cada empresa	Diagnóstico inicial exhaustivo	Cuestionario Integral de Equidad de Género Laboral: dirigido a directivos y líderes de Recursos Humanos para evaluar la gestión actual de la empresa en esta materia. Cuestionario	Un (1) cuestionario digital para directivos o líderes de RRHH. Un (1) cuestionario digital para empleados. Un informe de resultados.	

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

		sobre Cultura Empresarial con Enfoque en Equidad de Género: dirigido a los empleados para conocer su percepción sobre la gestión empresarial en equidad de género. Se realizará la medición de 15 indicadores clave. Entrega de informe con los resultados de la evaluación y la calificación de las empresas según su nivel de cumplimiento.		
Implementar un programa de capacitación y acompañamiento que abarque el desarrollo y ejecución de un plan de acción personalizado para cada empresa	Identificar áreas de mejora en las prácticas actuales de cada empresa	Capacitación sobre equidad laboral, liderazgo inclusivo y gestión del cambio, estructurada de la siguiente manera: Presencial: Directivos de las empresas: un cupo por entidad. Líderes de Recursos Humanos: dos cupos por entidad. Virtual: Dirigida a los empleados de todas las	Capacitación presencial para directivos de las treinta (30) empresas, con duración de una (1) hora. Capacitación presencial para líderes de RRHH de las treinta (30) empresas, con duración de dos (2) horas. Capacitación virtual para empleados de las treinta (30) empresas, con duración de una (1) hora.	

		empresas participantes.		
Implementar estrategias específicas para promover la equidad laboral	Desarrollo de estrategias y acompañamiento continuo	Implementar un acompañamiento virtual que incluya recursos autogestionables, para guiar a cada empresa en la definición de su plan de acción enfocado en la implementación de la Política de Equidad Laboral. Brindar asesoría grupal virtual de hasta una hora a las empresas participantes, enfocada en la implementación de la Política de Equidad Laboral y el seguimiento de sus avances.	Acompañamiento virtual con recursos autogestionables. Una (1) asesoría grupal virtual de una (1) hora a las empresas participantes.	
Elaborar un informe de resultados	Documentación y evaluación	Elaborar un informe de resultados que incluya: El número de empresas participantes, los resultados del diagnóstico con la calificación de cada empresa según el cumplimiento de los indicadores, las áreas de mejora identificadas y la evaluación del impacto del proyecto, basada en la	1 informe de resultados	

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

		verificación de la gestión para la implementación de la Política de Equidad.		
Realizar un evento de cierre	Panel de buenas prácticas, reconocimiento y networking	- Organizar un panel de buenas prácticas laborales y entregar reconocimientos a las empresas participantes que hayan cumplido con los criterios de participación. - Realizar un espacio de networking que sirva como un impulso para seguir trabajando en la inclusión y el respeto en el entorno laboral.	Un (1) panel de buenas prácticas laborales y reconocimiento a cada empresa participante que cumpla los criterios. Un (1) espacio de networking.	
TOTAL				

OBLIGACIONES DEL MUNICIPIO

1. Cancelar a EL CONTRATISTA el valor del presente contrato.
2. Designar al supervisor del contrato a suscribir.
3. Certificar el cumplimiento a satisfacción del objeto y las obligaciones contractuales a través del supervisor designado.

2.3 LUGAR DE EJECUCIÓN. - Municipio de Manizales.

2.3 PLAZO. - El plazo de ejecución del Contrato es por seis (06) meses contados desde la suscrición del acta de inicio, previa aprobación de la garantía exigida.

La garantía única deberá ser presentada dentro de los tres (3) días siguientes a la publicación de la aceptación de la oferta.

3.LA MODALIDAD DE SELECCIÓN DEL CONTRATISTA Y SU JUSTIFICACIÓN, INCLUYENDO LOS FUNDAMENTOS JURÍDICOS.

MODALIDAD: Mínima cuantía.

El presente proceso de selección, así como el contrato que de él se derive, se sujetarán a la Constitución Política, al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de acuerdo a lo preceptuado por las Leyes 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2011 y el Decreto 1082 DE 2015.

Asimismo, el artículo segundo de la Ley 1150 de 2007 modificada por la ley 1474 de 2011, -por medio de la cual se introducen medidas para la eficiencia y transparencia-, reglamentada por el Decreto 1082 de 2015, señala que la escogencia del proveedor se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de Licitación Pública, Selección Abreviada, Concurso de Méritos, Mínima Cuantía y Contratación Directa.

En cuanto a la Selección de Mínima Cuantía indica el artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 que "corresponde a la contratación cuyo valor no excede del 10% de la menor cuantía de la entidad independientemente de su objeto", que para el Municipio de Manizales corresponde a NOVENTA Y DOS MILLONES QUINIENTOS VEINTISIETE MIL QUINIENTOS PESOS ($92.527.500).

Se contratará mediante una invitación pública en la modalidad de MÍNIMA CUANTÍA, teniendo en cuenta como factor de selección, además de los requisitos habilitantes, el menor precio de las propuestas, siempre y cuando cumplan con las especificaciones técnicas.

Se adjudicará un único contrato mediante ACEPTACIÓN DE OFERTA, una vez cumplidos los términos y condiciones indicados por la Entidad en la Invitación Pública.

El presente proceso de selección, así como el contrato que de éste se derive, se sujetarán a la Constitución Política, al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública de acuerdo a lo preceptuado por las leyes.

4.COMPARATIVO DE LAS COTIZACIONES REALIZADAS

COTIZACIONES PARA LOS DIVERSOS SERVICIOS REQUERIDOS				
N° OBLIGACIÓN	**SERVICIO**	**COTIZACIÓN N° 1 FUNDACION MILAGRO DE ABRIL**	**COTIZACIÓN N° 2 CORPORACION CORPODER**	**COSTO PROMEDIO DE LOS SERVICIOS**
1	Sensibilizar a los directivos y personal líder de las áreas de trabajo sobre la importancia de la equidad laboral.	$11.470.216	$3.570.000	$ 7.520.108

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

2	Identificar las políticas y prácticas actuales en cada empresa	$4.820.944	$4.760.000	$ 4.790.472
3	Implementar un programa de capacitación y acompañamiento que abarque el desarrollo y ejecución de un plan de acción personalizado para cada empresa	$3.175.966	$11.305.000	$ 7.240.483
4	Implementar estrategias específicas para promover la equidad laboral	$2.083.515	$5.355.000	$ 3.719.258
5	Elaborar un informe de resultados	3.817.800	$1.666.000	$ 2.741.900
6	Realizar un evento de cierre	$4.631.560	$2.975.000	$ 3.803.280
TOTAL:		$ 30.000.000	$29.631.000	$ 29.815.501

5.VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO.

La Secretaría de las Mujeres y Equidad de Genero realizó un análisis de precios teniendo en cuenta la importancia y la cobertura del proyecto, las actividades a desarrollar, el perfil requerido, analizando los valores que se ofertan en el mercado para actividades similares y los valores pagados por el Municipio en contrataciones anteriores y basados en los principios de transparencia, economía y responsabilidad, determinó que el valor del Contrato a Celebrarse asciende a la suma de: **VEINTINUEVE MILLONES OCHOCIENTOS QUINCE MIL QUINIENTOS UN PESOS M/CTE ($29.815.501),** los cuales se adjudicaran a la propuesta de menor valor, presentada por los proponentes del valor oficial del contrato, de conformidad con las unidades de medidas definidas en las condiciones técnicas del servicio y los valores unitarios establecidos de conformidad con el promedio de las cotizaciones allegadas al presente proceso precontractual.

Así mismo los valores correspondientes al presente contrato se pagarán mediante actas parciales previa aprobación por parte del supervisor del contrato, en las que conste el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Específicamente se realizó un sondeo de precios teniendo en cuenta las características de los servicios requeridos, esto a través de cotizaciones solicitadas y, anexas al presente proceso.

CUADRO PRESUPUESTAL:

Objetivó	Actividad	Acciones propuestas	Cantidad	Valor total
Sensibilizar a los directivos y personal líder de las áreas de trabajo sobre la importancia de la equidad laboral	Introducción a la Equidad Laboral: Conceptos y beneficios, normativas y mejores prácticas	Taller o charla informativa presencial de dos horas dirigida a un máximo de 30 empresas participantes, con cupo para hasta tres personas por entidad. Se priorizará la participación de la Alta Dirección, así como de líderes de Recursos Humanos y/o de Salud y Seguridad en el Trabajo. El contenido del taller/charla incluye: definición de una Política de Equidad Laboral, marco normativo, beneficios, estrategias de implementación, casos de éxito y detalles sobre el acompañamiento durante el proceso. Cartilla digital interactiva con guías, normativas, ejercicios prácticos, checklist, vídeos, indicadores, avances, modelo de política, etc.	Una (1) charla de dos (2) horas para las treinta (30) empresas participantes. Una (1) cartilla digital interactiva.	$ 7.520.108

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

Identificar las políticas y prácticas actuales en cada empresa	Diagnóstico inicial exhaustivo	Cuestionario Integral de Equidad de Género Laboral: dirigido a directivos y líderes de Recursos Humanos para evaluar la gestión actual de la empresa en esta materia. Cuestionario sobre Cultura Empresarial con Enfoque en Equidad de Género: dirigido a los empleados para conocer su percepción sobre la gestión empresarial en equidad de género. Se realizará la medición de 15 indicadores clave. Entrega de informe con los resultados de la evaluación y la calificación de las empresas según su nivel de cumplimiento.	Un (1) cuestionario digital para directivos o líderes de RRHH. Un (1) cuestionario digital para empleados. Un informe de resultados.	$ 4.790.472
Implementar un programa de capacitación y acompañamiento que abarque el desarrollo y	Identificar áreas de mejora en las prácticas actuales de cada empresa	Capacitación sobre equidad laboral, liderazgo inclusivo y gestión del	Capacitación presencial para directivos de las treinta (30) empresas, con	$ 7.240.483

ejecución de un plan de acción personalizado para cada empresa		cambio, estructurada de la siguiente manera: Presencial: Directivos de las empresas: un cupo por entidad. Líderes de Recursos Humanos: dos cupos por entidad. Virtual: Dirigida a los empleados de todas las empresas participantes.	duración de una (1) hora. Capacitación presencial para líderes de RRHH de las treinta (30) empresas, con duración de dos (2) horas. Capacitación virtual para empleados de las treinta (30) empresas, con duración de una (1) hora.	
Implementar estrategias específicas para promover la equidad laboral	Desarrollo de estrategias y acompañamiento continuo	Implementar un acompañamiento virtual que incluya recursos autogestionables, para guiar a cada empresa en la definición de su plan de acción enfocado en la implementación de la Política de Equidad Laboral. Brindar asesoría grupal virtual de hasta una hora a las empresas participantes, enfocada en la implementación de la Política de Equidad Laboral y el seguimiento de sus avances.	Acompañamiento virtual con recursos autogestionables. Una (1) asesoría grupal virtual de una (1) hora a las empresas participantes.	$ 3.719.258

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

Elaborar un informe de resultados	Documentación y evaluación	Elaborar un informe de resultados que incluya: El número de empresas participantes, los resultados del diagnóstico con la calificación de cada empresa según el cumplimiento de los indicadores, las áreas de mejora identificadas y la evaluación del impacto del proyecto, basada en la verificación de la gestión para la implementación de la Política de Equidad.	1 informe de resultados	$ 2.741.900
Realizar un evento de cierre	Panel de buenas prácticas, reconocimiento y networking	- Organizar un panel de buenas prácticas laborales y entregar reconocimientos a las empresas participantes que hayan cumplido con los criterios de participación. - Realizar un espacio de networking que sirva como un impulso para seguir trabajando en la inclusión y el respeto en el entorno laboral.	Un (1) panel de buenas prácticas laborales y reconocimiento a cada empresa participante que cumpla los criterios. Un (1) espacio de networking.	$ 3.803.280
TOTAL				$ 29.815.501

NOTA 1: El factor de selección del presente proceso será el menor valor de los servicios ofrecidos por cada proponente.

FORMA DE PAGO: Pagos parciales, donde se presente previo informe del supervisor del contrato acerca del cumplimiento de las obligaciones contractuales, recibo a satisfacción y de la certificación de encontrarse el contratista al día en el pago de aportes al Sistema de la Seguridad Social y parafiscales, de conformidad con lo señalado en el parágrafo 1° del artículo 23 de la Ley 1150 de 2007.

Advirtiendo que, para cada pago, EL CONTRATISTA deberá acreditar que se encuentra al dia en el pago de los aportes al sistema de seguridad social en salud y pensiones, lo cual deberá documentar para cada pago derivado de la ejecución del contrato. De igual forma deberá acreditar la afiliación al sistema de Riesgos Laborales en los términos de ley.

Adicionalmente en el valor de la propuesta y en el valor del contrato, se deben tener en cuenta los costos administrativos para la legalización del contrato, las estampillas y demás impuestos que se generen, advirtiendo que en todo caso el valor propuesto debe corresponder a los precios del mercado. Para la suscripción del contrato, se cuenta con el siguiente certificado de disponibilidad presupuestal:

CUIPO	MGA	RUBRO	DENOMINACIÓN	CDP	REGISTRO	VALOR	DEPENDENCIA
0	4502022	27 01 3 81 01 301 027 09	Mujer y Equidad de género-Sello Incluyente	013	270013	$ 30.000.000	Secretaría de las Mujeres y Equidad de Genero

6.CRITERIOS DE SELECCIÓN QUE PERMITAN IDENTIFICAR LA OFERTA MAS FAVORABLE

El único criterio de selección para el presente proceso, por tratarse de una mínima cuantía será el menor valor total ofertado por los oferentes de conformidad con el numeral 5 del artículo 2 de la ley 1150 de 2007.

7. .ANALISIS DEL RIESGO Y FORMA DE MITIGARLO.

Se tipifica como riesgo que pueda afectar el cumplimiento del contrato y el equilibrio económico, el contenido en el Anexo No. 1 del presente estudio previo.

USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES
USO OFICIAL - ALCALDÍA DE MANIZALES

8.LAS GARANTIAS QUE LA ENTIDAD CONTEMPLA EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley 1150 de 2007 y Decreto 1082 de 2015, el CONTRATISTA deberá constituir las garantías en favor del MUNICIPIO, para amparar los siguientes riesgos:

AMPARO	CUANTÍA	VIGENCIA
Cumplimiento de las obligaciones surgidas del CONTRATO. Este amparo debe incluir de manera expresa la cobertura de la cláusula penal pecuniaria y de las multas.	10% del valor del contrato. En ningún caso sea inferior al valor de la cláusula penal pecuniaria.	Vigencia del contrato y cuatro (04) meses más.
Calidad del servicio	20% del valor de contrato.	Vigencia del contrato y cuatro (04) meses más.

Pago de Salarios y prestaciones sociales	10% del valor del contrato	Vigencia del contrato y tres (03) años más
Seriedad de la oferta	10% del valor del contrato	Por tres (03) meses contados a partir de la fecha de cierre del proceso.
RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRACONTRACTUAL	200 SMLMV	VIGENCIA DEL CONTRATO

EL MUNICIPIO no acepta la imposición de garantías, en los términos del artículo 1061 del Código de Comercio. Se entiende que la compañía de seguros renuncia a tales garantías con la expedición de la respectiva garantía exigida.

El CONTRATISTA repondrá el monto de la garantía exigida cada vez que en razón de sanciones impuestas o por otro hecho se disminuyere o agotare, es decir, cuando por razón de siniestro se afecte su valor.

El CONTRATISTA deberá otorgar las garantías exigidas y presentarlas para su aprobación a EL MUNICIPIO, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la suscripción del negocio jurídico, so pena de declararse el incumplimiento de este.

9.INDICACIÓN SI LA CONTRATACIÓN ESTÁ COBIJADA POR UN ACUERDO COMERCIAL

La presente contratación no se encuentra cobijada por un Acuerdo Comercial vigente para el Estado Colombiano.

Las entidades estatales que adelantan sus procesos de contratación con las leyes 80 de 1993 y 1150 de 2007 no deben hacer este análisis en las modalidades de contratación directa, mínima cuantía o para enajenar bienes del Estado. Lo anterior conforme al manual para el manejo de acuerdos comerciales en procesos de contratación Ref: M-MA-SPC-14 expedido por Colombia Compra eficiente.

Manizales, mayo de 2025.

GLADYS GALEANO MARTINEZ
Secretaria de Despacho.
Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género

NATALIA GUTIERREZ JARAMILLO
Profesional Universitaria (supervisora)
Secretaria de las Mujeres y Equidad de Genero

Proyectó: Yeison Soto Giraldo. Profesional Universitario – Secretaría de las Mujeres y Equidad de Género.
Revisó: Natalia Gutiérrez Jaramillo – Profesional Universitaria – Secretaría de las Mujeres y Equidad de Genero