Proceso No. SMEGDS-CD-001-2026

En desarrollo de lo señalado en el artículo 2.2.1.1.2.1.1 del Decreto 1082 de 2015, modificado por el artículo 1 del Decreto 399 del 13 de abril de 2021 y conforme a lo establecido en el artículo 25 de la Ley 80 de 1993 en los numerales 7 que determina que los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones, y el CONTRATO INTERADMINISTRATIVO. Deben permanecer a disposición del público durante el desarrollo del proceso de contratación.

El presente estudio contiene los siguientes elementos generales además de los indicados para cada modalidad de selección:

1. DESCRIPCIÓN DE LA NECESIDAD QUE LA ENTIDAD ESTATAL PRETENDE SATISFACER:

La Administración Departamental del Valle del Cauca está al servicio de los intereses generales de los habitantes del Departamento y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, imparcialidad, buena fe, eficacia, eficiencia, economía, celeridad, responsabilidad, transparencia, publicidad, contradicción, polivalencia e interdisciplinariedad; lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de los demás principios generales y especiales que rigen la actividad de la Administración Pública y de los servidores públicos.

Que el artículo 2° de la Constitución Política de Colombia señala como fines esenciales del Estado: "(...) *servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución* (...)".

Que de conformidad con lo establecido en el artículo 209 de la Constitución Política, "*La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones. Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado.*"

Que el Artículo 298 de la Constitución Política establece que "*Los departamentos tienen autonomía para la administración del desarrollo económico y social dentro de su territorio en los términos establecidos por la constitución*".

Conforme al artículo 305 de la Constitución Política, corresponde a la Gobernadora dirigir la acción administrativa del Departamento, asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

La Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual de la Gobernación del Valle del Cauca, en cumplimiento de su **misión y funciones institucionales consagradas en el** Decreto Departamental- 1.22-1599 del 16 de septiembre de 2024, de los **mandatos constitucionales y legales en materia de igualdad real y efectiva,** y de los compromisos derivados de la **Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres del Valle del Cauca 2025–2036**, identifica la necesidad de **implementar acciones institucionales orientadas a la transformación de estereotipos de género, el reconocimiento del liderazgo de las mujeres y el fortalecimiento de su autonomía económica, social y política.**

La presente necesidad surge como respuesta al contexto estructural de desigualdad social que enfrentan las mujeres en el Departamento, el cual exige la adopción de acciones institucionales oportunas, pertinentes y articuladas por parte de la Administración Departamental.

En ese sentido, se expone el diagnóstico del contexto que fundamenta la intervención propuesta, el cual permite identificar las brechas existentes y sustenta la necesidad de adelantar el proceso de contratación correspondiente.

1.1. CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO A INTERVENIR:

El derecho constitucional a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, constituye un pilar fundamental para la organización del Estado y el desarrollo social, en tanto reconoce el trato igualitario ante la ley como atributo inherente a la dignidad humana. Asimismo, impone al Estado la obligación inmediata e ineludible de promover las condiciones necesarias para que la igualdad sea real y efectiva, así como de adoptar medidas en favor de los grupos discriminados o marginados, conforme a lo dispuesto en el inciso tercero del citado artículo constitucional.

Este mandato constitucional pone de manifiesto la existencia de colectivos que históricamente han sido víctimas de prácticas discriminatorias y segregadoras que vulneran el derecho a la igualdad, las cuales tienen origen tanto en dinámicas institucionales como sociales y comunitarias. Dichas prácticas encuentran sustento en diversos factores estructurales, entre ellos: factores históricos, asociados a los procesos de colonización que incidieron en la conformación de jerarquías sociales; factores sociales y culturales, que reproducen estereotipos y roles limitantes en el acceso a oportunidades; factores económicos, derivados de sistemas que privilegian a determinados círculos y generan brechas en el acceso al empleo, la educación y los servicios básicos; factores institucionales, relacionados con instrumentos normativos acompañados de prácticas excluyentes que refuerzan tratos desiguales; y factores de carácter psicosocial, vinculados a la tendencia a rechazar aquello que se percibe como diferente o ajeno a los paradigmas dominantes.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Dentro de estos colectivos, **las mujeres constituyen uno de los grupos históricamente más representativos de esta desigualdad,** al haber sido afectadas por una **organización social de carácter patriarcal** que ha consolidado un sistema cultural e institucional en el cual el poder, la autoridad y la toma de decisiones han estado predominantemente en manos de los hombres. Esta estructura ha generado una **distribución desigual de roles, recursos y oportunidades entre géneros,** perpetuando relaciones de subordinación y prácticas que favorecen a los hombres en los ámbitos político, económico, social y familiar, en detrimento del pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Este sistema genera impactos negativos en la vida de las mujeres que se manifiestan como las secuelas de la desigualdad, tales como:

1. Feminización de la pobreza: fenómeno que describe cómo las mujeres, en comparación con los hombres, tienen una mayor probabilidad de vivir en condiciones de pobreza, debido principalmente a brechas de tipo salarial y distribución sexual del trabajo que conlleva a limitar las oportunidades laborales de las mujeres relacionándolas únicamente con campos de servicio y cuidado desde posiciones subordinadas y mal remuneradas; Esto produce mayores dificultades para acceder a ingresos propios, empleo formal y recursos productivos, lo que restringe su capacidad de tomar decisiones autónomas sobre su proyecto de vida y las mantiene en condiciones de dependencia económica. A nivel Departamental se ha podido evidenciar las siguientes cifras que revelan la concurrencia de esta situación.

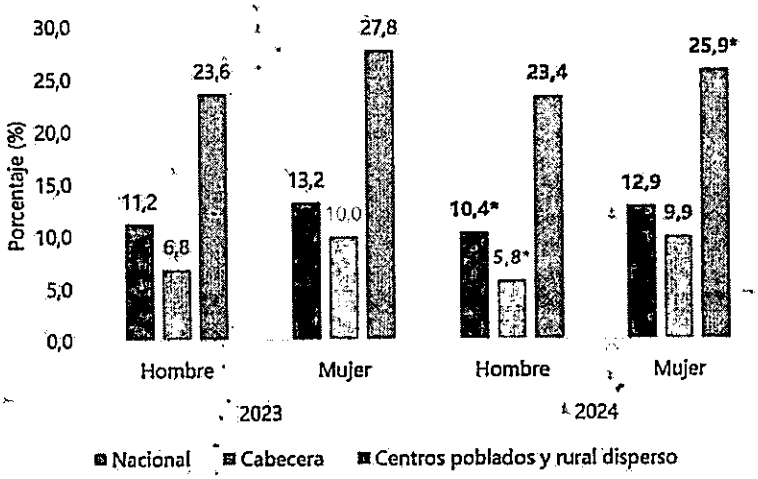
1.1 Incidencia de la pobreza multidimensional de las mujeres en el Valle del Cauca:

El Índice de Pobreza Multidimensional (IPM) ofrece una visión más completa y precisa de la pobreza al considerar una variedad de factores que van más allá del mero ingreso. En lugar de limitarse a medir la pobreza monetaria, el IPM considera las diversas dimensiones en las que los hogares pueden experimentar privaciones, incluyendo educación, trabajo, salud, y condiciones de vivienda. Esta visión integral de la pobreza permite una mejor comprensión de los desafíos que enfrentan las personas pobres y puede guiar políticas públicas más eficaces y orientadas a mejorar sus condiciones de vida.

Es necesario aplicar a esta medición un enfoque de género que permita obtener información sobre los restos específicos que afrontan las mujeres lo que sirve de punto de partida para guiar la toma de decisiones públicas y privadas.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Gráfico 8. Incidencia de pobreza multidimensional según el sexo del jefe del hogar (porcentaje)
Grandes dominios
Años 2023 y 2024



Fuente: DANE, cálculos con base en la ECV 2024 y proyecciones del CNPV 2018.
Nota: Para el cálculo total nacional, total cabeceras y centros poblados y rural disperso no se tiene en cuenta la ruralidad de la Amazonía- Orinoquía.
Nota: (*) corresponde a cambios estadísticamente significativos.

Para el 2024, a nivel nacional el 12,9% de las personas que viven en un hogar con un jefe de hogar mujer están dentro de la pobreza multidimensional (reduciendo 0,4 p.p. con respecto al 2023), mientras que el 10,4% de las personas que viven con un hombre como jefe de hogar lo son (reduciendo 0,8 p.p. con respecto al 2023, que es estadísticamente significativo). Es decir, que hay una brecha positiva entre hogares con jefatura femenina y masculina de 2,5 p.p. a nivel nacional, de 4,1 p.p. en cabeceras y de 2,5 p.p. en centros poblados y rural disperso. Comparando con el 2023, en el 2024, la brecha entre jefatura femenina y masculina aumento un 0,5 p.p. a nivel nacional, en 0,9 p.p. en cabeceras y disminuyo 1,7 p.p. en centros poblados y rural disperso.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Tabla 8. Incidencia de pobreza multidimensional según el sexo del jefe del hogar (porcentaje)
Regiones
Años 2023 y 2024

Región	2023			2024			Variación p.p.		
	Hombre	Mujer	Brecha (M-H)	Hombre	Mujer	Brecha (M-H)	Hombre	Mujer	Brecha (M-H)
Caribe	18,9	21,5	2,6	17,9	19,2	1,3	-1,0	-2,3*	-1,4
Oriental	10,3	12,3	2,0	7,2	10,7	3,5	-3,1*	-1,6	1,6
Central	9,2	11,6	2,4	9,9	11,8	2,0	0,7	0,2	-0,4
Pacífica	11,9	13,5	1,5	10,8	13,1	2,3	-1,1	-0,4	0,7
Bogotá (Cabecera)	3,2	4,0	0,8	3,4	7,5	4,1	0,2	3,5*	3,2
Amazonía - Orinoquía	24,9	23,2	-1,7	21,8	18,2	-3,7	-3,1*	-5,0*	-2,0

Fuente: DANE, cálculos con base en la ECV 2023 y 2024 y proyecciones del CNPV 2018.
Nota: (*) corresponde a cambios estadísticamente significativos.

El Departamento del Valle del Cauca comprende territorios pertenecientes a las regiones Andina y Pacífica. Para efectos del presente estudio, el análisis se centra en las brechas persistentes entre hombres y mujeres en la región Pacífica, en atención a su mayor nivel de vulnerabilidad estructural.

De acuerdo con la información reflejada en la gráfica correspondiente, en el año 2024 la región Pacífica se ubica entre las regiones con mayor incidencia de pobreza multidimensional en hogares con jefatura femenina, registrando un 10,8 % de personas que residen en este tipo de hogares y que se encuentran en condición de pobreza multidimensional. Esta situación evidencia la persistencia de desigualdades de género asociadas a factores económicos, sociales y territoriales que afectan de manera diferenciada a las mujeres en esta región. Este desalentador contexto atiende a los siguientes causas:

1.2 Desigualdad de oportunidades para el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres: La **desigualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral entre hombres y mujeres** constituye una de las principales manifestaciones de las brechas estructurales de género que persisten en los territorios; A pesar de los avances normativos y del incremento en los niveles de formación educativa de las mujeres, estas continúan enfrentando **mayores barreras para acceder, permanecer y ascender en el mercado laboral**, reflejadas en **tasas más altas de desempleo, mayor informalidad, menores ingresos,** y una **concentración en sectores económicos de baja remuneración y escasa protección social.** Estas desigualdades no obedecen únicamente a diferencias individuales, sino a **condiciones estructurales** que reproducen la segmentación ocupacional por género.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Para el trimestre móvil agosto - octubre 2025, la tasa de desocupación para las mujeres fue 10,6% y para los hombres 6,7%.

Tabla 1. Brechas en Tasa global de participación (TGP), ocupación (TO) y desocupación (TD)
Total nacional
Trimestre móvil agosto - octubre 2025

Tasas	Agosto - octubre 2025		
	Hombres	Mujeres	Brecha en p.p.*
TGP	76,9	52,7	24,2
TO	71,8	47,1	24,6
TD	6,7	10,6	3,9

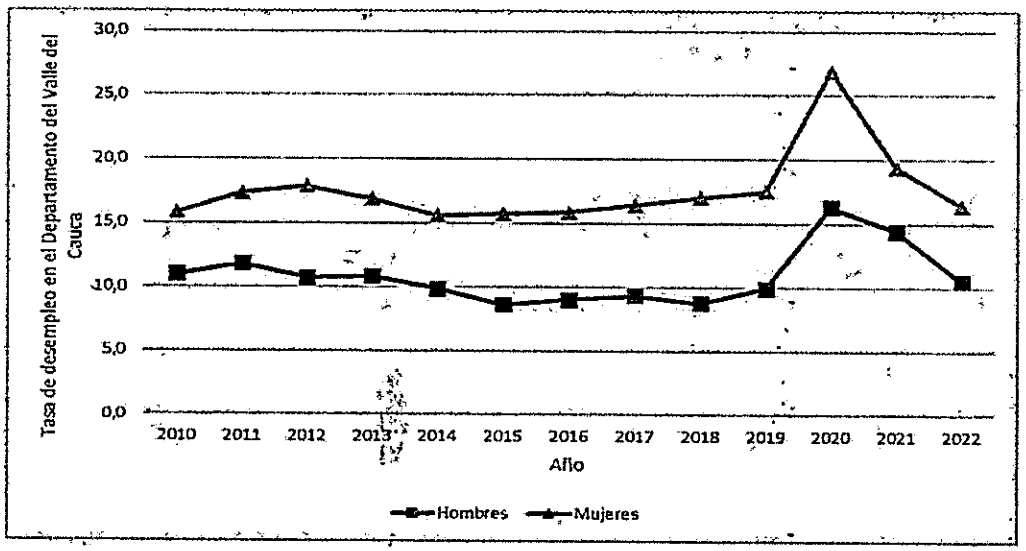
Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).
*p.p.: puntos porcentuales.
Nota: datos expandidos con proyecciones de población, elaboradas con base en los resultados CNPV del 2018.
Nota: la brecha para la tasa global de participación (TGP) está calculada como la diferencia entre la tasa global de participación de los hombres menos la tasa global de participación de las mujeres.
Nota: la brecha para la tasa de ocupación (TO) está calculada como la diferencia entre la tasa de ocupación de los hombres menos la tasa de ocupación de las mujeres.
Nota: la brecha para la tasa de desocupación (TD) está calculada como la diferencia entre la tasa de desocupación de las mujeres menos la tasa de desocupación de los hombres.

Para el total nacional en el trimestre móvil agosto - octubre 2025, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa global de participación (TGP) se ubicó en 24,2 puntos porcentuales (p.p.), en la tasa de ocupación (TO) fue 24,6 p.p. y la brecha de la tasa de desocupación (TD) en 3,9 p.p.

Con respecto a las condiciones de empleo de las mujeres en el Valle del Cauca generalmente estas son más desfavorables en comparación con las de los hombres.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Figura 31. **Tasa de desempleo hombres y mujeres en el Valle del Cauca 2010 - 2022**



Nota: Elaboración propia a partir de datos DANE (2022).

Se puede observar que la tasa de desempleo de las mujeres ha sido más alta que la de los hombres a lo largo del período analizado. Hasta 2015, las tasas de desempleo de mujeres y hombres se mantuvieron relativamente estables. Sin embargo, las tasas de desempleo de las mujeres fueron consistentemente más altas que las de los hombres durante este período. A partir del año 2016, se observa un aumento en las tasas de desempleo tanto para mujeres como para hombres. Sin embargo, las tasas de desempleo de las mujeres se mantuvieron más altas que las de los hombres en la mayoría de los años de este periodo señalado.

El año 2020 fue especialmente difícil tanto para hombres como para mujeres, con un aumento significativo en las tasas de desempleo debido a la crisis económica causada por la pandemia de COVID-19. En este año, la tasa de desempleo de las mujeres (26,9) fue notablemente más alta que la de los hombres (16,3). En 2021, las tasas de desempleo disminuyeron en comparación con el año anterior, para ambos. Sin embargo, la tasa de desempleo de las mujeres (19,4) aún se mantuvo por encima de la de los hombres (14,4). Si bien en el 2022 volvió a disminuir, la tasa de desempleo de las mujeres (16,4) sigue siendo más alta que la de los hombres (10,6). Lo anterior indica que las mujeres en el Valle del Cauca enfrentan mayores dificultades en términos de empleo y participación en el mercado laboral en comparación con los hombres.

El análisis de la participación de las mujeres en el sector privado del Valle del Cauca es esencial para comprender su relevancia en el desarrollo socioeconómico de la región. En este contexto,

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

el sector privado abarca una amplia gama de agentes económicos, desde familias hasta empresas con o sin ánimo de lucro, excluyendo aquellas de propiedad estatal La participación de las mujeres en este sector es crucial para la economía local, y también representa un avance hacia la equidad de género y un entorno empresarial inclusivo. Sin embargo, persisten desafíos como la disparidad de género en roles de liderazgo y la distribución desigual por sectores económicos (La República, 2023).

En el Valle del Cauca, las mujeres desempeñan un papel fundamental en el ámbito empresarial. Según el Registro Único Empresarial, de las 108,670 empresas registradas como personas naturales, el 50% (54,335) son dirigidas por mujeres (DANE, 2020), resaltando así su presencia significativa y su contribución al desarrollo económico local (La República, 2023).

Un análisis detallado de la distribución por sector económico revela que las mujeres tienen una mayor presencia en sectores como el Comercio (47.5%) y Servicios (43.2%), mientras que, en sectores como la Industria, únicamente el 28,3% y en el Agropecuario el 20,1% su participación es mucho menor.

La subrepresentación de mujeres en sector agroindustrial efectivamente resalta las brechas de género que enfrentan las mujeres en las zonas rurales. Estas brechas incluyen limitaciones en el acceso a oportunidades educativas y laborales, así como obstáculos culturales y sociales que influyen en su participación económica.

En las áreas rurales, las mujeres enfrentan desafíos significativos en el acceso a oportunidades educativas debido a la falta de infraestructura educativa adecuada y a las normas sociales arraigadas que priorizan la educación de los hombres sobre las mujeres. Esta situación limita su capacidad para adquirir las habilidades necesarias para trabajar en sectores clave como la industria y la agricultura, donde se requieren conocimientos técnicos y formación específica.

La falta de preparación y capacitación de las mujeres rurales en estos sectores críticos no sólo limita su contribución al desarrollo económico regional, sino que también perpetúa la desigualdad de género y la brecha entre áreas urbanas y rurales, sumado a la escasez del acceso a una educación de calidad en zonas rurales y con enfoque de género, limita la competitividad del Valle del Cauca, especialmente considerando que la agroindustria es uno de los pilares económicos más importantes del Departamento.

Un dato más a destacar son las 23,456 empresas reportadas por el RUES en 2020, con cinco o más empleados en el Valle del Cauca, solamente el 28.1% estén a cargo de mujeres, lo que refleja una clara desigualdad en el acceso a puestos de liderazgo (Presidencia de la República de Colombia, 2021).

Los hallazgos del Registro Único Empresarial y Social (RUES) de 2020 subrayan la marcada disparidad de género en el liderazgo empresarial, donde solo el 18.2% de los cargos de alta

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

gerencia son ocupados por mujeres. Esta cifra ilustra la persistente brecha de género en posiciones de liderazgo dentro de las empresas.

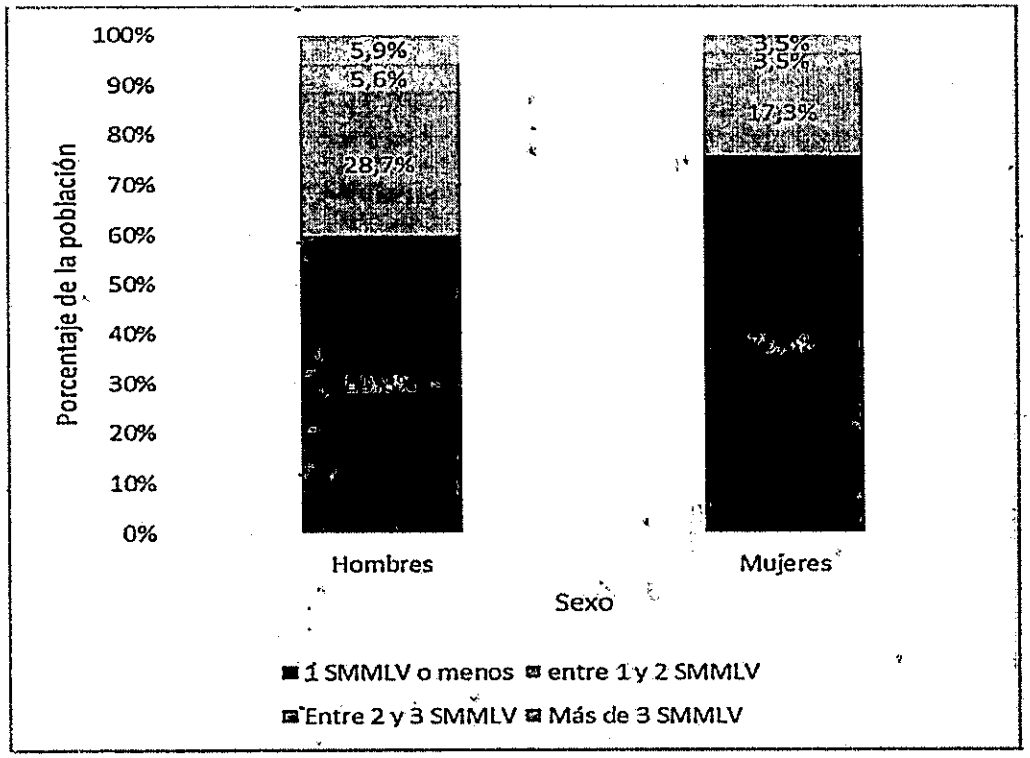
La participación de las mujeres en el sector privado no sólo diversifica la economía, sino que también contribuye al crecimiento económico, la generación de empleo y la innovación (Redacción La República, 2023). Sin embargo, para maximizar este potencial, es esencial eliminar las barreras que dificultan su acceso y participación plena en el mercado laboral, fortaleciendo su empoderamiento económico a través del emprendimiento y el liderazgo empresarial.

En conclusión, la participación de las mujeres en el sector privado del Valle del Cauca es fundamental para su desarrollo socioeconómico. A pesar de los desafíos persistentes, su presencia en el ámbito empresarial no solo beneficia a la región, sino que también representa un paso crucial hacia la igualdad de género y un crecimiento económico más inclusivo y sostenible.

1.2 Desigualdad de los ingresos entre hombres y mujeres en el Departamento del Valle del Cauca: La disparidad de ingresos entre hombres y mujeres es un problema de justicia social y de derechos humanos que persiste en todo el mundo. Esta desigualdad es perjudicial no solo para las mujeres, sino también para el desarrollo económico y social de las comunidades y naciones. La brecha de ingresos de género se refiere a la disparidad entre lo que ganan los hombres y las mujeres. Esta brecha es el resultado de diversas barreras y desafíos que las mujeres enfrentan en el mercado laboral, incluyendo la discriminación de género, la falta de igualdad de oportunidades y la carga desproporcionada de las responsabilidades de cuidado no remuneradas que recaen sobre las mujeres.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Figura 29. **Ingresos percibidos por mujeres y hombres del Valle del Cauca**



Nota: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Medición de Pobreza y Desigualdad, DANE (2024).

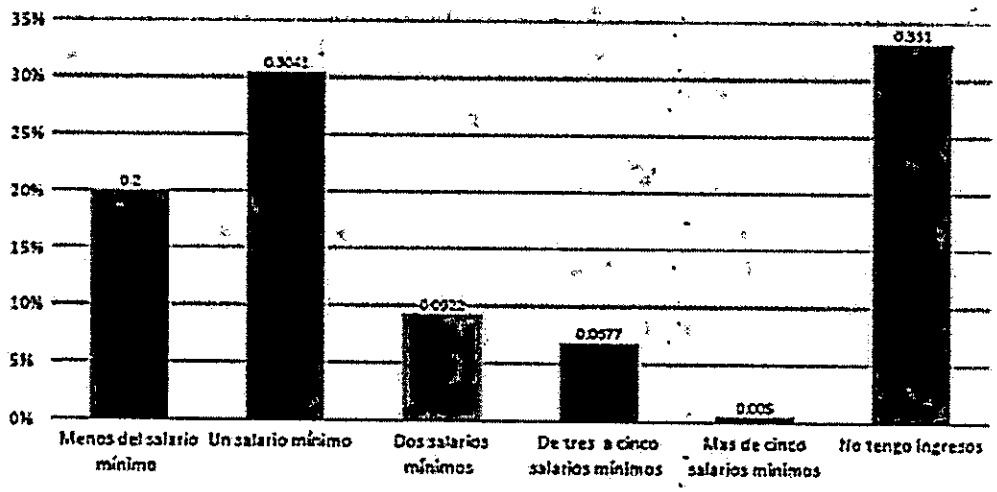
En el Departamento del Valle del Cauca en 2024, se observa una marcada desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres. En particular, los datos del DANE (2021) muestran que un mayor porcentaje de mujeres que de hombres se encuentran en la categoría de ingresos más baja (1 Salario Mínimo Mensual Legal Vigente o menos), mientras que un menor porcentaje de mujeres se encuentran en las categorías de ingresos más altas.

Aproximadamente el 75,8% de las mujeres ganan 1 SMMLV o menos, comparado con el 59,8% de los hombres. Esta es una diferencia significativa y apunta a la desigualdad económica que enfrentan muchas mujeres en el Departamento. Por otra parte, la proporción de mujeres que ganan entre 1 y 2 SMMLV es del 17,3%, notablemente inferior a la proporción correspondiente de hombres, que es del 28,7%. Además, solo el 3,5% de las mujeres ganan entre 2 y 3 SMMLV, y el mismo porcentaje gana más de 3 SMMLV. Estas cifras son menores a las de los hombres, donde el 5,6% gana entre 2 y 3 SMMLV, y el 5,9% gana más de 3 SMMLV. Las cifras mencionadas anteriormente se correlacionan con la gráfica que ilustra los ingresos percibidos

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

por las mujeres, según el cuestionario del OGEN (2023), lo que permite una comprensión más profunda de la situación económica que enfrentan.

Figura 30. **¿Cuánto salario devenga? (Salario Mínimo = $1.160.000)**



Nota: Elaboración propia tomando como referencia los resultados del cuestionario OGEN (2024) para la Política Pública de igualdad de Género para las Mujeres en el Valle del Cauca.

La gráfica muestra que el 33% de las mujeres encuestadas en el Valle del Cauca no tiene ingresos, el 30% recibe un salario mínimo y el 20% gana menos de un salario mínimo. Estas cifras evidencian una alta proporción de mujeres en las categorías salariales más bajas, lo que resalta la precariedad económica que enfrentan. La combinación de estas estadísticas pone de manifiesto que las mujeres en el Valle del Cauca enfrentan una significativa desigualdad estructural en el mercado laboral, donde las mujeres no solo enfrentan mayores tasas de desempleo, sino también limitaciones significativas en sus ingresos. Esta desigualdad puede tener una serie de efectos perjudiciales, así como acceso a servicios básicos y oportunidades para las mujeres. Asimismo, esta desigualdad de ingresos puede restringir la capacidad de las mujeres para tomar decisiones y ejercer control sobre sus propias vidas. Además, es importante mencionar que la desigualdad de ingresos puede estar relacionada con otros tipos de factores, como la inequidad en el acceso a la educación y la formación, en las oportunidades de empleo y en las condiciones de trabajo.

1.4 Sobrecarga de responsabilidades de cuidado no remuneradas: La sobrecarga de las responsabilidades de cuidado no remuneradas constituye uno de los principales factores estructurales que profundizan la desigualdad de género y limitan el acceso equitativo de las

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

mujeres al mercado laboral. Históricamente, las labores asociadas al cuidado del hogar, la crianza de hijos e hijas, la atención de personas mayores, con discapacidad o en condición de dependencia, así como la gestión doméstica cotidiana, han sido social y culturalmente asignadas a las mujeres, sin reconocimiento económico ni valoración social equivalente.

De acuerdo a los datos aportados por el observatorio de Género OEM en su boletín "Las mujeres en Cali cuidan mucho y se cuidan poco" publicado en mayo del año 2025, establece que: Las mujeres que habitan en la capital vallecaucana dedican en promedio el doble de tiempo que los hombres a labores de cuidado. De acuerdo con el informe Cuidadoras y Proveedoras, de la Fundación WWB Colombia y el Grupo Digna de la Universidad de los Andes, mientras ellas alcanzan 31,9 puntos, los hombres llegan al 15,2.

La diferencia se mantiene en las distintas etapas de la vida y se incrementa para las mujeres afrocolombianas o negras y para aquellas entre los 18 y 39 años. Adicionalmente, en la más reciente encuesta de percepción ciudadana realizada por Cali Cómo Vamos, 95 de cada 100 mujeres afirman dedicar tiempo del día a labores de cuidado, mientras que para los hombres esta cifra fue de 75 de cada 100 encuestados.

Esta sobrecarga de trabajo de cuidado, evidenciada en labores como cuidar niños o adultos mayores, comprar y preparar alimentos, lavar o planchar ropa, cuidar de personas enfermas, entre otras, puede afectar la salud de las caleñas, sus oportunidades laborales y su bienestar. A esto se le suma que, como muchas veces no es trabajo remunerado, limita su autonomía y profundiza desigualdades económicas y sociales.

Según la encuesta de Cali Cómo Vamos, por cada tres mujeres que dedican 9 horas al día a las labores de cuidado, hay un hombre que manifiesta igual ocupación. En cuanto a la calidad de vida de las mujeres, el 61% de las que ocupan entre 1 y 4 horas al trabajo de cuidado en el hogar indican tener un buen nivel de salud física, mientras el porcentaje se reduce al 50% entre las que ocupan más de 9 horas. Además, en este último grupo de mujeres, solo 16% practicó algún deporte o actividad física.

El acceso a servicios y bienes también marca una diferencia en la carga de cuidado. De acuerdo con datos del Observatorio para la Equidad de las Mujeres (OEM), el 90,5% de las mujeres no afrodescendientes en Cali tiene lavadora en su hogar, mientras que solo el 58,4% de las afrodescendientes cuentan con este electrodoméstico. Esta diferencia implica que muchas de ellas deben dedicar más tiempo a tareas domésticas sin contar con herramientas que alivien su carga.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

El empleo remunerado es otro factor que impacta la distribución del cuidado. La encuesta OEM 2022 muestra que el 57,5% de las mujeres en Cali no tiene un trabajo formal remunerado. En el caso de las mujeres afrodescendientes, la situación es aún más crítica: un mayor porcentaje pertenece a los estratos socioeconómicos más bajos y tiene menos acceso a educación superior. Estas desigualdades estructurales limitan sus oportunidades económicas y aumentan la carga de cuidado dentro del hogar.

Las emprendedoras, por ejemplo, enfrentan retos adicionales: el 68% son las principales responsables del cuidado de sus hogares, en contraste con solo el 14,6% de los hombres emprendedores. Además, las mujeres destinan en promedio 7 horas y 44 minutos al día a trabajos no remunerados en casa, mientras que los hombres solo dedican 3 horas y 6 minutos. Esta realidad impacta directamente sus ingresos, pues los negocios liderados por ujeres generan 30,7% menos en ventas que los dirigidos por hombres, de acuerdo con la Fundación WWB Colombia.

1.5 Acceso desigual a recursos y oportunidades: enfrentan barreras para acceder a recursos productivos como tierras, crédito, educación y capacitación, en parte debido a la concepción del hombre como jefe del hogar lo que en contextos rurales principalmente desacredita su derecho como propietarias, esto dificulta su autonomía económica dificultando los medios para salir de la pobreza o mejorar sus condiciones de vida. No se evidencian cifras a nivel Departamental de este aspecto pero se toma como marco de referencia lo estipulado en la esfera Nacional para comprender el alcance de esta situación.

De acuerdo a la publicación de la Universidad externado en el año 2024 a través de la Revista Divergencia Solo alrededor del 3,8 % de las unidades de producción agropecuaria en Colombia están en manos de mujeres, lo que muestra una desigualdad significativa en el acceso a la tierra y otros activos productivos relevantes para la generación de ingresos en el campo, esto debido en su mayoría a que la administración de los bienes y la labores agrícolas han sido culturalmente adjudicada a los hombres por ostentar la calidad de jefes del hogar, dejando a las mujeres sin calidad de propietarias frente a los predios que son trabajados en gran parte por ellas.

En términos de inclusión financiera la organización World Bank Group en el año 2024 determinó que, el **51 % de las mujeres en Colombia tiene una cuenta financiera frente al 63,7 % de los hombres,** lo que evidencia una brecha de aproximadamente **12,7 puntos porcentuales** en el acceso a instrumentos financieros básicos, lo cual condiciona su acceso a capital para emprendimiento y actividades productivas

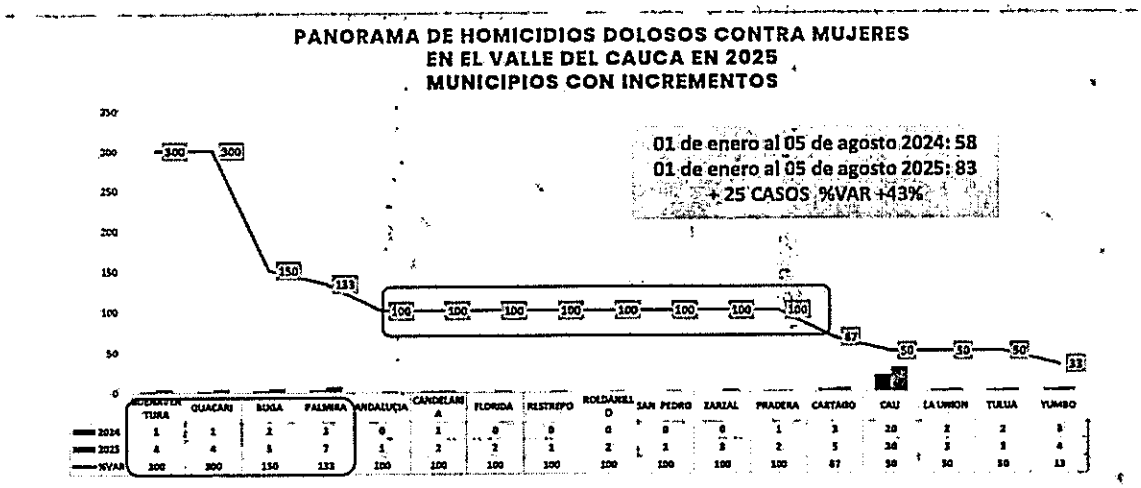
En lo que respecta al acceso educativo A pesar de que las mujeres han alcanzado niveles educativos comparables o incluso superiores a los hombres en cobertura de educación superior, **las brechas de desempeño educativo persisten**, lo que incide en oportunidades

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

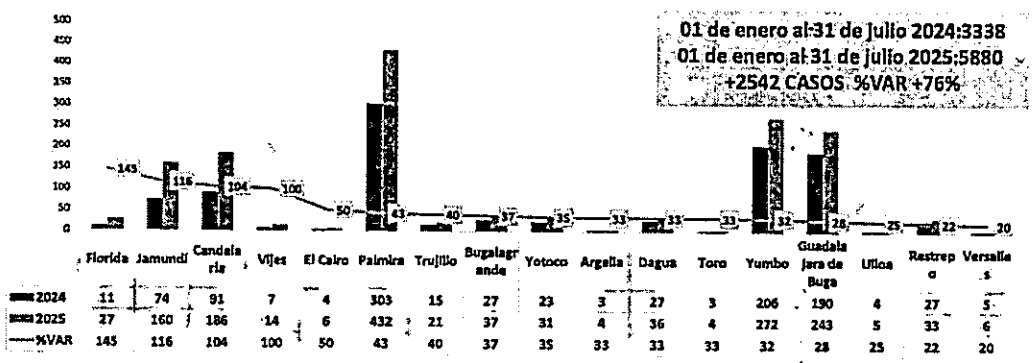
laborales y productivas desiguales (por ejemplo, brechas en resultados de pruebas Saber cómo proxy de oportunidades de educación avanzada y empleo). En análisis internacional para Colombia, se observa que **las mujeres con educación primaria ganan aproximadamente 35 % menos que los hombres con el mismo nivel educativo,** y con educación terciaria la brecha salarial aún es de **19 % a favor de los hombres,** lo cual también limita la acumulación de recursos y acceso a oportunidades productivas.

1.6 Violencia de género: Es un flagelo gravísimo que se presenta como medio para mantener control sobre las mujeres y preservar "el estatus quo" injustamente establecido e incluso normalizado culturalmente. El Valle del Cauca no es ajeno a esto, e incluso ha sido un Departamento con grave incidencia en diferentes tipos de violencia según la ley 1257 de 2008, lo cual se refleja en el boletín del año 2025 presentado por el Observatorio de Género OGEN, el cual revela lo siguiente:

En el periodo de enero a agosto de 2024 se presentaron 58 homicidios dolosos contra mujeres respecto del año 2025 que en este mismo periodo se presentaron 83 registrando un incremento de 25 casos que equivalen a un aumento del 43%, también durante estos periodos se registraron casos de violencia intrafamiliar con victimas mujeres en este caso el incremento de un año a otro fue de 2542 casos lo que representa un incremento del 76%



© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.



Estas cifras instan a la institucionalidad a generar acciones urgentes que promueven el des escalonamiento de la violencia y eviten la perpetuación de la misma, por lo tanto, debe abordarse de manera integral reconociendo sus factores de origen.

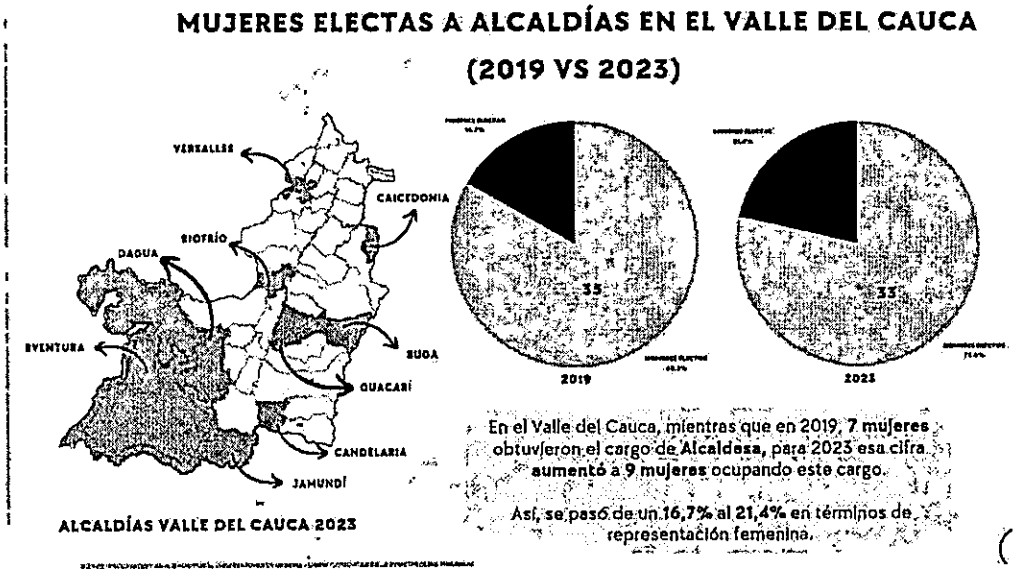
1.7 Subrepresentación en espacios de incidencia política: Esto se presenta debido a que los espacios de toma de decisión trascendentales han sido masculinizados dado que el mismo sistema ha perpetuado la concepción de que las mujeres no aportan conceptos relevantes a estos espacios dado que sus capacidades se desempeñan en los ámbitos privados.

La participación política y social de las mujeres es un componente esencial para el desarrollo de una sociedad equitativa, justa y democrática. Cuando las mujeres participan activamente en la política, se asegura que sus intereses, necesidades y perspectivas sean tomados en cuenta en las decisiones que afectan a la comunidad en su conjunto. Sin embargo, a pesar de los avances significativos en la promoción de la igualdad de género en las últimas décadas, las mujeres siguen estando subrepresentadas en la esfera política y social, especialmente en puestos de liderazgo y toma de decisiones. Esta subrepresentación no solo limita la efectividad de las políticas y programas para abordar las necesidades y desafíos específicos de las mujeres, sino que también puede perpetuar las desigualdades de género y las relaciones de poder desiguales en la sociedad.

En el Departamento del Valle del Cauca, la participación política y social de las mujeres ha mostrado algunas limitaciones. A pesar de que las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la población del departamento, su representación en los cargos de elección popular, como alcaldesas y gobernadoras, ha sido relativamente baja.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Figura 93. **Mujeres electas a Gobernación en Colombia. Comparativo entre 2019 vs 2023**



Nota: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil

En términos de las elecciones para las alcaldías de los 42 entes territoriales del departamento, se ha observado una participación de mujeres electas para las alcaldías, aunque sin dejar de lado el comparativo de 2019 y 2023 donde se evidencia un 16.7% para el 2019 e incrementando la participación de mujeres electas con un 21.4% para 2023. Comparado con la participación de hombres en las las alcaldías, estos resultados indican que las alcaldesas electas enfrentan obstáculos significativos para ser elegidas a estos puestos de liderazgo.

El panorama a nivel nacional, según la Misión de Observación Electoral (MOE, 2023) en términos de participación de mujeres electas para las alcaldías en 2023 en comparación con 2019, presentó un incremento 1.3%, lo que sitúa al Departamento en un crecimiento por encima del incremento nacional 4.7% de incremento de participación de mujeres electas en las alcaldías.

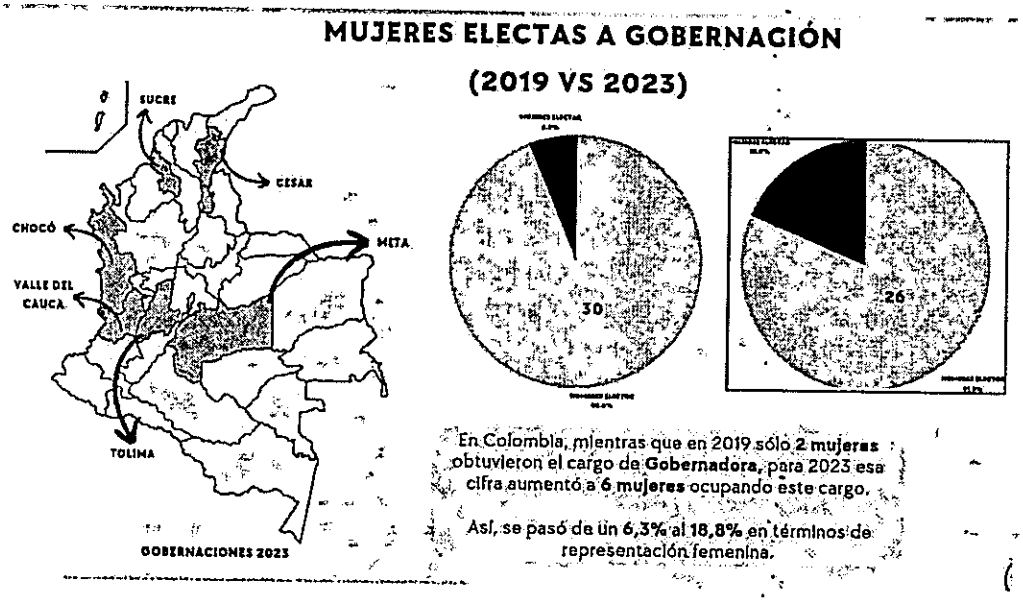
Por otra parte, en lo que respecta a las elecciones para la Gobernación del Valle del Cauca, la participación de las mujeres ha sido igualmente limitada teniendo como resultado que en los últimos 40 años, solo se han elegido tres mujeres para el cargo de gobernadora en el Departamento. Si bien, estas cifras muestran que las mujeres en el Valle del Cauca enfrentan limitaciones significativas en su participación política y social que pueden ser el resultado de una variedad de factores, incluyendo las normas y actitudes culturales que perpetúan los roles de

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

género tradicionales, la falta de acceso a recursos y oportunidades, y la discriminación y el sexismo en el sistema político y en la sociedad en general.

Es de destacar, que el Valle del Cauca ha sido un Departamento dinamizador de representaciones de mujeres en la Gobernación, pues de acuerdo al comparativo de mujeres electas a la gobernación (2019 vs 2023) el Valle del Cauca fue uno de los dos departamentos con más mujeres electas, sosteniéndose al 2023, lo que significa que la estructura cultural de desigualdad de poder se expande a lo largo de Colombia y posiciona al Departamento como pionero en la representación de las mujeres en la política. Cabe resaltar entonces, que el panorama a nivel nacional, según la Registraduría Nacional del Estado Civil en términos de participación de mujeres electas para la Gobernación, presentó un incremento del 12.5%.

Figura 94. **Mujeres electas a Gobernación en Colombia. Comparativo entre 2019 vs 2023**



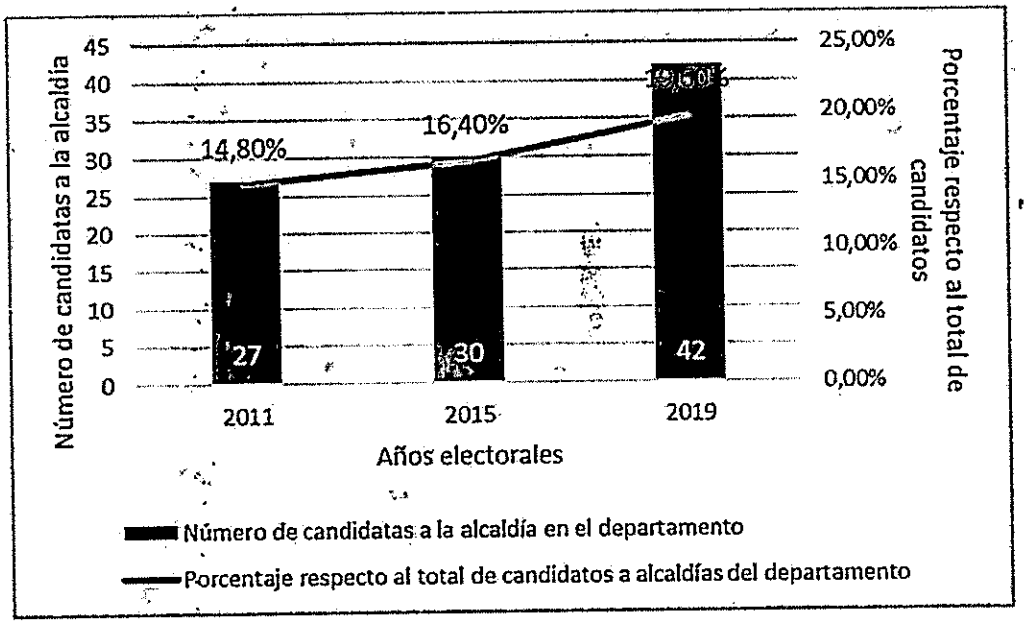
Nota: Elaboración propia con datos de la Registraduría Nacional - Candidaturas de mujeres en el Departamento: Gobierno Departamental y entes territoriales

Se observa que la cantidad de mujeres que se postulan para las alcaldías en el Departamento del Valle del Cauca ha mostrado un incremento constante durante el período 2011-2019. En 2011, el porcentaje de candidatas mujeres con respecto al total de candidatos fue del 14.8%. Este porcentaje subió ligeramente a 16.4% en 2015 y luego a 19.6% en 2019. Este aumento

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

constante muestra un cambio progresivo hacia una mayor representación femenina en la política local.

Figura 95. **Comportamiento de las candidaturas de mujeres a las alcaldías en el Departamento**



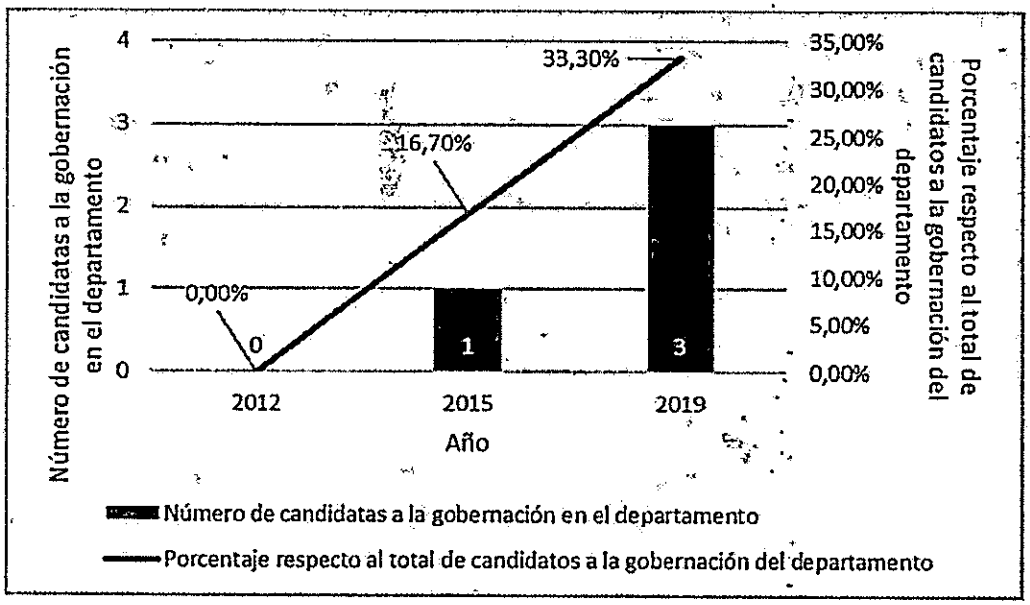
Nota: Registraduría Nacional del Estado Civil (2011-2019).

Este crecimiento en la participación de la mujer puede ser interpretado como un resultado de los esfuerzos de promoción de la igualdad de género y la representación de la mujer en la política. Sin embargo, aún queda mucho por hacer para alcanzar la paridad de género, dado que el porcentaje de mujeres candidatas sigue siendo inferior al 20% del total de candidatos. Las mujeres constituyen aproximadamente la mitad de la población total, sin embargo, su representación en los roles de liderazgo político y, en particular, en las candidaturas a las alcaldías, sigue siendo desproporcionadamente baja.

En el caso de las elecciones a la Gobernación del Valle del Cauca se han presentado las siguientes candidaturas femeninas a lo largo de los años es la siguiente:

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Figura 96. **Comportamiento de las candidaturas de mujeres a las alcaldías en el Departamento**



Nota: Registraduría Nacional del Estado Civil (2011-2019) (RNEC, 2020)

El análisis de los datos de las elecciones para la gobernación del Valle del Cauca entre 2011 y 2019 revela una evolución lenta pero constante de la representación de las mujeres. En 2011, no había mujeres candidatas a la Gobernación, lo que representa una exclusión total de las mujeres en el más alto nivel de la política departamental. Sin embargo, en 2015, se registró un cambio significativo, con una mujer representando el 16.7% de los candidatos a la gobernación. En 2019, este porcentaje aumentó al 33.3%, con tres mujeres aspirando a la gobernación. Sin embargo, en 2023 se presentó una reducción en la participación de candidaturas, a una mujer, como se registró en 2015.

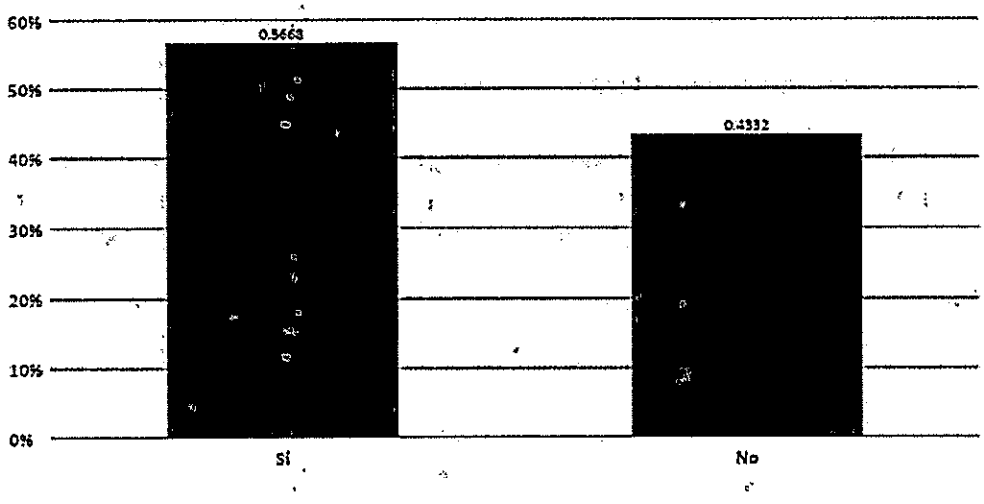
Este crecimiento gradual es sin duda un signo positivo, pero también subraya la persistencia de techos de cristal frente a la cantidad de mujeres que pueden acceder a cargos de elección popular, sus representaciones que responden a los diseños institucionales que exigen cumplimiento de la cuota de género y que, a su vez, se ve influenciado por las estructuras de participación y las dinámicas sociales propias de los territorios (Delgado, 2020). Es decir, las estructuras pueden ser generalizadas, sin embargo la premisa anterior, toma forma en nuestro Departamento, desde las perspectivas de las mujeres de la zona norte, quienes perciben la priorización en atención a las brechas del machismo político, frente a las mujeres de la zona

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

pacífico quienes perciben la priorización de espacios seguros y la conexión con los saberes ancestrales para el empoderamiento de la mujer y su participación en los diferentes escenarios económicos, políticos, sociales y educativos

En términos de las barreras que van desde el espectro económico que supone el desafío de realizar una campaña política, hasta el ámbito social, en el cual desde lo cultural hasta los estereotipos de género que confirman una posición de biopoder ejercido sobre las mujeres percibidas como grupos minoritarios que les mantiene como grupos vulnerables, constatando las asimetrías del poder hegemónico (Revel, 2007). A pesar del aumento en el número de candidatas, las mujeres siguen siendo una minoría en la carrera por la Gobernación. Esta subrepresentación limita la diversidad y la inclusión en la toma de decisiones políticas, un ciclo estructural que responde a las desigualdades de género en la sociedad (Revel, 2007). Cabe resaltar, que las mujeres en el Valle del Cauca siguen percibiendo la existencia de barreras para la participación política con un 56.6% frente a un 43.3% que consideran que no existen dichas barreras, son porcentajes muy cercanos entre sí, que proyectan ambiente de desarrollo de la participación de las mujeres en la política del territorio vallecaucano.

Figura 97. **Percepción de las mujeres en el Valle del Cauca frente a las barreras para las mujeres en participación política.**



Nota: Elaboración propia tomando como referencia los resultados del cuestionario OGEN (2023) para la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres en el Valle del Cauca.

Las razones de esta subrepresentación son complejas y multifacéticas, y pueden incluir barreras sociales, culturales y económicas. A menudo, las mujeres enfrentan estereotipos de género que cuestionan su capacidad para liderar, lo cual puede disuadir a las mujeres de postularse para

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

cargos políticos y puede influir en las percepciones de los votantes sobre su aptitud para el cargo. Además, las mujeres pueden tener menos acceso a las redes y recursos necesarios para lanzar una campaña política exitosa. Por último, la sobrecarga de responsabilidades familiares y domésticas también puede limitar la capacidad de las mujeres para participar activamente en la política.

A modo de conclusión, y a partir del análisis de los datos presentados en el presente estudio, se evidencia que la conciencia colectiva se encuentra profundamente permeada por estereotipos y roles de género, los cuales contribuyen, de manera silenciosa y socialmente normalizada, a la reproducción de condiciones de vida injustas, desiguales y violentas para las mujeres.

Estas dinámicas se materializan a través de prácticas y comportamientos que configuran un sistema patriarcal legitimado bajo nociones de "normalidad" y "buen comportamiento", lo que dificulta su identificación y cuestionamiento. En consecuencia, la superación de estas desigualdades requiere un abordaje integral desde el ámbito institucional, orientado a la transformación cultural, mediante procesos de análisis crítico, sensibilización y cuestionamiento de los patrones sociales históricamente instituidos, como condición necesaria para avanzar hacia relaciones más equitativas y justas entre hombres y mujeres.

1.2. FUNDAMENTOS LEGALES PERTINENTES:

Ante este panorama diferentes organismos tanto Nacionales como internacionales se han pronunciado emitiendo lineamientos estrictos que instan a los estados a promover todo tipo de programas y/o estrategias encaminadas a disminuir las brechas de género operantes en los diferentes ámbitos cruciales para el desarrollo del proyecto de vida de las mujeres en dignidad e igualdad de condiciones.

Al respecto "La Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer", sosteniendo que: "*la discriminación contra la mujer viola los principios de la igualdad de derechos y del respeto de la dignidad humana, que dificulta la participación de la mujer, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, que constituye un obstáculo para el aumento del bienestar de la sociedad y de la familia y que entorpece el pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer para prestar servicio a su país y a la humanidad.*" adiciona a su vez, que "*los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos*", dado a su trascendencia, este mandato es acatado por el estado Colombiano e incluido en su bloque de constitucionalidad.
Tomando este precedente como base a nivel Nacional se promueve la Ley 823 de 2003: "Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres" que establece políticas públicas para eliminar

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

las barreras que enfrentan las mujeres en la educación, el empleo, la salud, la participación política y Promueve la inclusión de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de políticas gubernamentales.

A partir de ello la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres en el Valle del Cauca 2025- 2036 en su artículo 11 establece que una de las metas que se traza el Departamento para contrarrestar la desigualdad que afecta a las mujeres es implementar 1 estrategia para la transformación cultural y simbólica sobre estereotipos de género en hombres y mujeres.

1.3. ALTERNATIVA DE INTERVENCIÓN

En armonía con lo anterior La Ordenanza 217 de 2006 emitida por La Asamblea Departamental del Valle del Cauca la cual da vida a La Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Departamento, asignándole como misión institucional, adelantar procesos de desarrollo integral que consoliden la perspectiva de género y diversidad sexual, mediante el cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, justicia, equidad, tolerancia, respeto a la diferencia, integridad, seguridad, participación política y transversalidad. Igualmente, determina dentro de sus funciones la siguiente: e) Desarrollar anualmente, la distinción denominada **"Galardón de la Mujer Vallecaucana",** con el propósito de exaltar la labor y el liderazgo de las mujeres que luchan por elevar los niveles de participación, de afirmación femenina y de construcción de sociedad.

Teniendo en cuenta que la exaltación y visibilización de mujeres líderes en distintos campos —social, cultural, económico, científico, político, educativo y comunitario— constituye un mecanismo estratégico de empoderamiento femenino, en tanto reconoce, valida y posiciona públicamente las capacidades, aportes y trayectorias de las mujeres como sujetas activas del desarrollo territorial.

Este reconocimiento público cumple una doble función. Por un lado, fortalece el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres exaltadas, al incrementar su autoestima, legitimidad social y capacidad de incidencia, facilitando el acceso a redes de apoyo, oportunidades de liderazgo y recursos que potencian el impacto de su labor; Por otro lado, actúa como un dispositivo simbólico de transformación cultural, al cuestionar y resignificar los imaginarios sociales que históricamente han asociado el liderazgo, la autoridad y la toma de decisiones con roles masculinos.

La exaltación de referentes femeninos en ámbitos tradicionalmente masculinizados contribuye a romper estereotipos de género, demostrando que las mujeres poseen competencias, conocimientos y habilidades para desempeñarse con éxito en todos los sectores del desarrollo. Este proceso genera modelos aspiracionales positivos, especialmente para niñas, adolescentes

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

y mujeres jóvenes, quienes encuentran en estas lideresas ejemplos concretos de posibilidad, autonomía y ejercicio pleno de derechos.

Asimismo, la visibilización de mujeres líderes favorece la normalización de la presencia femenina en espacios de poder e incidencia, promoviendo cambios progresivos en las percepciones sociales, institucionales y comunitarias sobre el rol de las mujeres. De esta manera, la exaltación no se limita a un acto simbólico, sino que se convierte en una herramienta pedagógica y transformadora, que incide en la construcción de relaciones más igualitarias y en la consolidación de una cultura basada en la equidad de género.

Teniendo en cuenta lo anterior La Secretaría de Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual propone que el Galardón de la Mujer Vallecaucana en su versión número 16 se materialice a través de la implementación de una convocatoria pública extendida a los 42 municipios del Valle del Cauca, que incentive la participación de las mujeres que se destaquen comunitariamente por ejercer una labor de liderazgo para el mejoramiento de las condiciones de vida y empoderamiento de las mujeres desde diferentes ámbitos, esto se materializará a través de la aplicación de un metodológica participativa que aborda 4 fases de ejecución:

FASE 1. Socialización descentralizada con abordaje territorial de la Convocatoria: En esta instancia se busca informar a la población objetivo junto con la institucional a nivel municipal de la convocatoria, medios de participación, requisitos y canales de inscripción, lo que permite la participación efectiva y transparente.

FASE 2. Evaluación de las participantes: Esta fase busca el análisis objetivo, experto y con enfoque diferencial de las participantes a la convocatoria, este ejercicio será liderado por un panel de juradas expertas quienes reflejen a nivel Departamental los valores de la Convocatoria y sean referentes a nivel de empoderamiento femenino, seleccionando a las postuladas que reflejen mayor claridad en los siguientes criterios:

- Claridad en la exposición: 10%
- Aporte al ámbito al cual se postuló: 30%
- Impacto en el empoderamiento femenino y/o población LGBTIQ+: 30%
- Sostenibilidad de la labor o proyecto a futuro: 20%
- Claridad en las respuestas de las juradas: 10%

FASE 3: Exaltación a las Galardonadas: En esta fase se consolida un espacio de reconocimiento público en donde se anuncian las galardonadas y visibiliza su labor a nivel Departamental.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

FASE 4: Fortalecimiento a la Labor: Esta fase trata de entregar un incentivo a labor de las galardonadas para Promover la sostenibilidad en el tiempo y elevar el impacto de la labor de las galardonadas.

Que para efectos de la suscripción del presente CONTRATO INTERADMINISTRATIVO, la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual verificó las condiciones de idoneidad y experiencia de GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE como persona jurídica fue creada mediante Acta de Constitución del 17 de junio de 1993, de acuerdo con la autorización otorgada al Gobernador del Valle del Cauca mediante Ordenanza de la Asamblea Departamental del Valle No.08 del 12 de enero de 1993, posteriormente a través de Certificado del 13 de junio de 1997 Procedente de Departamento Administrativo Jurídico División Asuntos Delegados De La Nación Gobernación Del Valle de Cali ,inscrito en la Cámara de Comercio de Cali el 25 de agosto de 1997 con el No. 2197 del Libro I, Se reconoció personería jurídica por resolución número 00482 del 28 de JUNIO de 1993 de DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURIDICO DIVISION ASUNTOS DELEGADOS DE LA NACION GOBERNACION DEL VALLE a: FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE; posteriormente a través de documento privado – acta de asamblea general del 27 de octubre de 2009, inscrito en la cámara de comercio de Cali el 04 de noviembre de 2009 con el No. 3059 del Libro I, cambio su razón social de FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE al de FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE Y LA GESTION SOCIAL, seguidamente a través de acta de asamblea general 01-20 del 15 de abril de 2020, inscrito en la cámara de Comercio de Cali el 28 de abril de 2020 con el No. 801 del Libro I, cambio su nombre de FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE Y LA GESTION SOCIAL . por el de FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE, EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA GESTION SOCIAL; finalmente a través de acta de asamblea general del 02-24 del 23 de octubre de 2024, inscrita la Cámara de Comercio de Cali el 29 de diciembre de 2024 con el No. 3981 del Libro I, cambio su nombre de FONDO MIXTO PARA LA PROMOCION DEL DEPORTE, EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA GESTION SOCIAL, por el de GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE esta Secretaria encuentra que GESPRODE dentro de su objeto social se encuentra Su objeto principal es ejecutar, desarrollar, fomentar, implementar, gestionar, planificar o financiar todo tipo de programas y proyectos de manera licita, el fomento y desarrollo de actividades deportivas; la ejecución de proyectos de todo tipo de obras civiles, de infraestructura de transporte, interventorías, consultorías de todo tipo que aplica al desarrollo integral y la gestión social; lo que le permite desarrollar actividades de: v) Celebrar todo tipo de convenios interadministrativos, o contratos interadministrativos, o contratos de naturaleza civil y/o comercial para organizar, realizar la prestación de servicio de logística para el apoyo de programas y eventos de aglomeraciones de público complejas y no complejas, desarrollados por entidades u organismos públicos y/o privados de carácter deportivo, cultural, social, educativo, comunitario, turísticos, administrativos entre otros; y aa) Celebrar todo tipo de convenios interadministrativos, o contratos interadministrativos, o

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

contratos de naturaleza civil y/o comercial para Promover la inclusión social a través del Deporte, la Convivencia Pacífica, la cultura, la salud, turismo, la recreación estudiantil, social y comunitaria.

Este esfuerzo conjunto entre el GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO – GESPRODE y EL DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA – Secretaría de mujer, equidad de género y diversidad sexual, tiene por objetivo las siguientes actividades:

a.- Implementar una estrategia integral de divulgación territorial que incentive la participación activa y efectiva de la población objetivo del programa "Galardón de la Mujer Vallecaucana", garantizando el acceso a la información, la apropiación del proceso y la vinculación de mujeres de diversos territorios del departamento.

b.- Implementar una estrategia integral para la evaluación de las postuladas a la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", que garantice criterios transparentes, objetivos y coherentes con los lineamientos del proceso de selección.

c.- Desarrollar un espacio de confluencia comunitaria e institucional que permita visibilizar los logros, experiencias e impacto de la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", fortaleciendo la participación social y el reconocimiento del liderazgo femenino en el departamento.

d.- Fortalecer los proyectos presentados por las mujeres galardonadas en el marco de la versión número 16 del Galardón de la Mujer Vallecaucana.

Con las anteriores precisiones queda establecida la necesidad de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual en torno a Fortalecer las capacidades para la incidencia y representación política de las mujeres y población LGBTI en el Valle del Cauca.

La estrategia planteada se ajusta a lo establecido por el Plan de desarrollo operante, de la siguiente manera:

Plan de Desarrollo:	2024-2027 "Liderazgo que transforma"
Línea estratégica territorial:	LT2. 2 Valle territorio social y equitativo
Objetivo Específico:	Fortalecer las capacidades para la incidencia y representación política de las mujeres y población LGBTI en el Valle del Cauca.
Programa:	PG21. instituciones fortalecidas acciones efectivas para superación de la pobreza y la desigualdad departamental

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Subprograma:	SP2102803. 2102803 garantía de derechos humanos a los diferentes grupos poblacionales
Productos esperados:	4502001 servicio de promoción a la participación ciudadana.
Meta (s) de Resultado:	21028-ALCANZAR EL 1 % DE INVERSIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS CON ENFOQUE DE GÉNERO Y DIVERSIDAD EN EL PERÍODO DE GOBIERNO
Meta (s) de Producto:	MP2102803024502001 - EJECUTAR 4 ESTRATEGIAS O INICIATIVAS QUE PROMUEVAN EL EJERCICIO DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA DE LAS MUJERES Y POBLACIÓN LGBTI A TRAVÉS DEL EMPODERAMIENTO POLÍTICO, EN EL PERÍODO DE GOBIERNO.
Proyecto:	PI43-102477 FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL ACCESO A LAS DIMENSIONES DEL DESARROLLO TERRITORIAL DE LAS MUJERES Y POBLACIÓN LGBTI DURANTE EL PERIODO DE GOBIERNO EN EL VALLE DEL CAUCA BPIN 2024003760103
Actividades del Proyecto Objeto de la Contratación	Realizar anualmente una jornada de visibilización, exaltación y reconocimiento a liderazgos de mujeres en el departamento, destacando sus aportes en los diferentes ámbitos en el Valle del Cauca.

El proceso de contratación se encuentra previsto en el Plan Anual de Adquisiciones así:

Adquisiciones planeadas

Adquisiciones planeadas (26)

Código UNSPSC	Descripción	Fecha estimada de inicio de proceso de selección	Fecha estimada de presentación de ofertas	Duración del contrato	Modalidad de selección	Fuente de los recursos	Valor total estimado
80101500 93141500	MUJER, EQUIDAD Y GÉNERO: GARANTIZAR LOS SERVICIOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS SUFICIENTES PARA DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DEPARTAMENTAL QUE IMPULSE LA VISIBILIZACIÓN DE MUJERES, CUYA LABOR PROMUEVA LA TRANSFORMACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN DIFERENTES ÁMBITOS DE LA SOCIEDAD, EN CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL ACCESO A LAS DIMENSIONES DEL DESARROLLO TERRITORIAL DE LAS MUJERES Y POBLACIÓN LGBTI	Enero	Enero	7 Mes (s)	Contratación directa	Recursos propios	1.000.000.000

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Clasificador de bienes y servicios:

De conformidad con el clasificador de Bienes y Servicios de las Naciones Unidas contenido en *http://www.colombiacompra.gov.co/clasificador-de-bienes-y-sevicios*, la siguiente es la codificación de las actividades a desarrollarse con el CONTRATO INTERADMINISTRATIVO que se pretende suscribir:

SEGMENTO	FAMILIA	CLASE
80000000 Servicios de Gestión, Servicios Profesionales de Empresa y Servicios Administrativos	80100000 Servicios de asesoría de gestión	80101500 Servicios de consultoría de negocios y administración corporativa
93000000 Servicios Políticos y de Asuntos Cívicos	93140000 Servicios comunitarios y sociales	93141500 Desarrollo y servicios sociales

1. OBJETO A CONTRATAR

"GARANTIZAR LOS SERVICIOS TÉCNICOS Y OPERATIVOS SUFICIENTES PARA DESARROLLAR UNA ESTRATEGIA DEPARTAMENTAL QUE IMPULSE LA VISIBILIZACIÓN DE MUJERES, CUYA LABOR PROMUEVA LA TRANSFORMACIÓN DE ESTEREOTIPOS Y ROLES DE GÉNERO EN DIFERENTES ÁMBITOS DE LA SOCIEDAD, EN CUMPLIMIENTO DEL PROYECTO "FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA EL ACCESO A LAS DIMENSIONES DEL DESARROLLO TERRITORIAL DE LAS MUJERES Y POBLACIÓN LGBTI"

1.4. ESPECIFICACIONES DEL OBJETO:

El objeto determinado comprende la siguiente estructura metodológica:

1. Implementar una estrategia integral de divulgación territorial que incentive la participación activa y efectiva de la población objetivo del programa "Galardón de la Mujer Vallecaucana", garantizando el acceso a la información, la apropiación del proceso y la vinculación de mujeres de diversos territorios del departamento.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Desarrollar una campaña digital e interactiva que brinde información clara y actualizada sobre la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana", difundida a través de medios de comunicación con cobertura departamental para garantizar un amplio alcance y la participación efectiva de mujeres en todos los municipios.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

También deberá Desarrollar cuatro (4) espacios de descentralización territorial por subregiones y encuentro comunitario dirigidos a organizaciones de base, colectivos con enfoque de género y alcaldías municipales, con el propósito de socializar de manera directa y participativa los parámetros, requisitos y líneas de participación de la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana".

2. Implementar una estrategia integral para la evaluación de las postuladas a la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", que garantice criterios transparentes, objetivos y coherentes con los lineamientos del proceso de selección.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Realizar cinco (5) jornadas de evaluación descentralizadas en los distintos municipios del Valle del Cauca, que permitan a las postuladas a la Convocatoria sustentar sus aportes y trayectoria ante un panel de juradas de amplio reconocimiento en el ámbito del empoderamiento femenino.

3. Desarrollar un espacio de confluencia comunitaria e institucional que permita visibilizar los logros, experiencias e impacto de la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", fortaleciendo la participación social y el reconocimiento del liderazgo femenino en el departamento.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Disponer de los servicios, insumos, herramientas técnicas y/o logísticas suficientes para atender 300 personas.

4. Fortalecer quince (15) proyectos presentados por las mujeres galardonadas en el marco de la versión número 16 del Galardón de la Mujer Vallecaucana.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Disponer de los insumos determinados por las Galardonadas para el fortalecimiento de su labor.

2.2. OBLIGACIONES GENERALES DE GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE:

De acuerdo con el objeto descrito en el presente documento, se requiere que GESPRODE se obligue a la ejecución total de las actividades que se encuentran establecidas en las especificaciones del objeto, así como, a realizar las actividades bajo condiciones de carácter técnico, de seguimiento y administrativas, que se enuncian así: 1. Desarrollar y cumplir el objeto del Contrato, en las condiciones de calidad, oportunidad y actividades específicas definidas en el presente Contrato, incluyendo su Anexo Técnico y sus Pliegos de Condiciones cuando aplique. 2. Colaborar con el Departamento del Valle del Cauca Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual en cualquier requerimiento que ella haga. 3. Comunicarle al Departamento del Valle del Cauca Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual cualquier circunstancia política, jurídica, social, económica, técnica, ambiental o de cualquier tipo, que pueda afectar la ejecución del contrato. 4. Cumplir con las directrices y lineamientos que Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Sexual defina y permitir que se efectúe el seguimiento y monitoreo al cumplimiento del Contrato. 5. Cumplir con las obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral, parafiscales (Cajas de Compensación Familiar, SENA e ICBF) de conformidad con la normatividad vigente aplicable, con el soporte de cobro deberá allegar la Certificación expedida por el revisor fiscal o contador y representante legal, con la cual acredite el pagos de sus obligaciones frente al Sistema de Seguridad Social Integral. 6. Reportar la cuenta bancaria a la cual se autorice realizar los pagos que le correspondan en cumplimiento del contrato. 7. Designar de su personal, a la persona que se encargará de atender en forma directa los requerimientos Departamento del Valle del Cauca - Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, durante la ejecución del contrato y por toda la vigencia de las garantías que lo amparan. 8. Proveer a sus trabajadores de los equipos y elementos necesarios para la correcta ejecución del objeto contractual, de acuerdo con las disposiciones legales, especialmente aquellas que regulan la seguridad industrial y de salud ocupacional del personal puesto a disposición del servicio. El Contratista será responsable si por falta de adecuadas medidas de seguridad ocurrieren daños o accidentes a su personal, al personal Departamento del Valle del Cauca – Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual o a terceros. Por consiguiente, todas las indemnizaciones correspondientes serán por cuenta del Contratista. El Contratista se responsabiliza de la ejecución del contrato, desde su comienzo hasta la fecha del acta de recibo final. En este caso los perjuicios y/o reparaciones correrán por cuenta del Contratista sin derecho a que el Departamento del Valle del Cauca - Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual le reembolse cualquier clase de costo o gasto, y sin que implique derecho para prórroga del plazo convenido para la terminación de los servicios. 9. Las demás inherentes al objeto del contrato.

2.3. OBLIGACIONES ESPECIFICAS DE GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE: Para el desarrollo y ejecución del presente CONTRATO INTERADMINISTRATIVO **GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE**deberá cumplir con las siguientes obligaciones específicas:

1. Desarrollar una estrategia de divulgación con impacto Departamental para la visibilización y puesta en valor del programa Galardón de la Mujer Vallecaucana:

Para el cumplimiento de esta actividad GESPRODE deberá Desarrollar una campaña digital e interactiva que brinde información clara y actualizada sobre la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana", difundida a través de medios de comunicación con cobertura departamental para garantizar un amplio alcance y la participación efectiva de mujeres en todos los municipios.

También deberá desarrollar cuatro (4) espacios de descentralización territorial por subregiones y encuentro comunitario dirigidos a organizaciones de base, colectivos con enfoque de género y alcaldías municipales, con el propósito de socializar de manera directa y participativa los parámetros, requisitos y líneas de participación de la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana".

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

2. implementar una estrategia integral para la evaluación de las postuladas a la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", que garantice criterios transparentes, objetivos y coherentes con los lineamientos del proceso de selección.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Realizar 5 jornadas de evaluación descentralizadas en los distintos municipios del Valle del Cauca, que permitan a las postuladas a la Convocatoria sustentar sus aportes y trayectoria ante un panel de juradas de amplio reconocimiento en el ámbito del empoderamiento femenino.

3. Desarrollar un espacio de confluencia comunitaria e institucional que permita visibilizar los logros, experiencias e impacto de la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", fortaleciendo la participación social y el reconocimiento del liderazgo femenino en el departamento.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Disponer de los servicios, insumos, herramientas técnicas y/o logísticas suficientes para atender 300 personas.

4. Fortalecer quince (15) proyectos presentados por las mujeres galardonadas en el marco de la versión número 16 del Galardón de la Mujer Vallecaucana.

Para el desarrollo de esta actividad GESPRODE deberá Disponer de los insumos determinados por las Galardonadas para el fortalecimiento de su labor.

2.4. COMPROMISOS DEL DEPARTAMENTO:

1. Suministrar oportunamente todo lo necesario para la cabal ejecución del objeto del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.
2. Acompañar y brindar apoyo a GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE en la elaboración de las diferentes actividades.
3. Verificar que las actividades, sea haga conforme a los requerimientos técnicos solicitados.
4. Designar a un supervisor para verificar la ejecución del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.
5. Realizar los desembolsos de conformidad con lo pactado.

2.4.1. LUGAR DE EJECUCIÓN: Las actividades se realizarán en el Departamento del Valle del Cauca.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

2.4.2. PLAZO: El plazo de ejecución del CONTRATO será hasta el 31 de julio de 2026, término que se contará a partir del cumplimiento de los requisitos de perfeccionamiento y ejecución según lo contemplado en el artículo 41 de la ley 80 de 1993 y el artículo 23 de la ley 1150 de 2007, y aprobación del inicio a través de la plataforma SECOP II.

2.4.3. CLASE DE CONTRATOA CELEBRAR: CONTRATO INTERADMINISTRATIVO

ALCANCE DEL OBJETO:

El desarrollo del proyecto busca Consolidar una estrategia territorial que fortalezca las autonomías personales y de liderazgo de las mujeres y comunidad LGTBI como acción afirmativa qué mitigue las violencias de género en el departamento.

3. MODALIDAD DE SELECCIÓN:

Contratación directa - CONTRATO INTERADMINISTRATIVO: articulo 2 numeral 4 literal c de la ley 1150 de 2007 y articulo 2.2.1.2.1.4.4. del decreto 1082 de 2015.

3.1. JUSTIFICACIÓN DE LA MODALIDAD DE SELECCIÓN:

El presente proceso se ajusta a las consideraciones del artículo 113 de Constitución Política Nacional que determina; "los diferentes órganos del Estado tienen funciones separadas, pero colaboran armónicamente para la realización de sus fines",

El artículo 6 de la Ley 489 de 1998, contempla: "*Principio de Coordinación: En virtud del principio de coordinación y colaboración, las autoridades administrativas deben garantizar la armonía en el ejercicio de sus respectivas funciones con el fin de lograr los fines y cometidos estatales. En consecuencia, prestarán su colaboración a las demás entidades para facilitar el ejercicio de sus funciones y se abstendrán de impedir o estorbar su cumplimiento por los órganos, dependencias, organismos y entidades titulares*". Así entonces, las entidades públicas se encuentran encomendadas a actuar de manera coordinada para cumplir los fines, planes y programas del gobierno como elemento integral del Estado.

Que la Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Ley 1474 de 2012 y el Decreto 1082 de 2015, hace referencia a los contratos interadministrativos indicando que "*las entidades señaladas en el Artículo 2 de la Ley 80 de 1993 podrán celebrar directamente contratos entre ellas, siempre que las obligaciones del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora*".

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Así entones, el presente proceso se ajusta a los lineamientos jurídicos que configuran la Contratación Directa – Contrato o CONTRATO INTERADMINISTRATIVO, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 - numeral 4 – literal C de la Ley 1150 de 2007, y el artículo 2.2.1.2.1.4.4. Decreto 1082 de 2015.

Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con la Ley 1150 de 2007, la modalidad de selección de contratación directa procederá en los casos de Contratos Interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el Objeto de las entidades ejecutoras señalado en la Ley o en sus reglamentos, así entonces, se tiene que la Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual tiene como misión adelantar procesos de desarrollo integral que consoliden la perspectiva de género y diversidad sexual, mediante el cumplimiento de los principios democráticos de igualdad, justicia, equidad, tolerancia, respeto a la diferencia, integridad, seguridad, participación política y transversalidad (Decreto 1310 /2022 – art. 139), así como la responsabilidad de – Implementar las políticas de Mujer y Diversidad Sexual, - Ejecutar las acciones de promoción de la mujer e coordinación con los organismos Nacionales e Internacionales, - , entre otras; y GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE tiene en su objeto social ejecutar, desarrollar, fomentar, implementar, gestionar, planificar o financiar todo tipo de programas y proyectos aplicables al desarrollo integral y la gestión social.

Así entonces, de acuerdo con la naturaleza y capacidad jurídica de las partes del presente proceso contractual, se configuran los elementos jurídicos necesarios para adelantar el proceso de contratación directa de CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.

3.2 FUNDAMENTOS JURÍDICOS:

- Ley 80 de 1993, artículo 2°.
- El artículo 2 numeral 4 literal c) de la Ley 1150 de 2007.
- artículo 2.2.1.2.1.4.4. del Decreto 1082 de 2015.

3.3 VERIFICACIÓN EXISTENCIA ACUERDOS MARCO.

El Departamento del Valle del Cauca – secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, antes de adquirir bienes y servicios de características uniformes, verificó la existencia de Acuerdo Marco de Precios para ese bien y/o servicio.

EXISTE ACUERDO MARCO DE PRECIOS.	
SI	NO
( )	(X)

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

4. VALOR ESTIMADO DEL CONTRATO INTERADMINISTRATIVO Y LA JUSTIFICACIÓN DEL MISMO:

El valor estimado del CONTRATO es la suma de **MIL MILLONES DE PESOS M/CTE ($1.000.000.000)** incluidos gravámenes, impuestos, costos directos e indirectos que se generen con ocasión de la celebración, ejecución y liquidación, tasas y descuentos legales y todas las deducciones que por concepto de estampillas que se efectúan en el Departamento.

Para el presente contrato LA SECRETARIA DE MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL tiene un presupuesto por valor de **MIL MILLONES DE PESOS M/CTE ($1.000.000.000)** representados de la siguiente manera:

ACTIVIDAD	SUBACTIVDAD	CAN	UNIDAD DE MEDIDA	COMPONENTES	VALOR UNITARIO	CANT	VALOR TOTAL
implementar una estrategia integral de divulgación territorial que incentive la participación activa y efectiva de la población objetivo del programa "Galardón de la Mujer Vallecaucana", garantizando el acceso a la información, la apropiación del proceso y la vinculación de mujeres de diversos territorios del departamento.	Desarrollar una campaña digital e interactiva que brinde información clara y actualizada sobre la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana", difundida a través de medios de comunicación con cobertura departamental para garantizar un amplio alcance y la participación efectiva de mujeres en todos los municipios.	1	CAMPAÑA	Diseño de piezas digitales	$ 5.950.000,00	1	$ 5.950.000,00
				Desarrollo de contenidos interactivos	$11.900.000,00	1	$ 11.900.000,00
				Distribución estratégica en medios digitales	$ 5.950.000,00	1	$ 5.950.000,00
				Articulación con medios de comunicación departamentales.	$ 9.520.000,00	1	$ 9.520.000,00
				Monitoreo y soporte en tiempo real a las participantes	$ 2.380.000,00	1	$ 2.380.000,00
	Desarrollar espacios de descentralización territorial por subregiones y encuentro comunitario dirigidos a organizaciones de base, colectivos con enfoque de género y alcaldías municipales, con el propósito de socializar de manera directa y participativa los parámetros,	4	ESPACIOS	Articulación comunitaria: invitación y participación de organizaciones de mujeres, colectivos juveniles, grupos étnicos, actores comunitarios e institucionales.	$ 714.000,00	4	$ 2.856.000,00
				Diseño y materialización de material impreso que facilite la visibilización y participación del público objetivo.	$11.007.500,00	1	$ 11.007.500,00

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

	requisitos y líneas de participación de la Convocatoria "Galardón de la Mujer Vallecaucana".			Disposición de espacios propios y seguros para la confluencia comunitaria de al menos 30 personas por espacio.	$ 952.000,00	4	$ 3.808.000,00
				Disposición de equipo técnicos y digitales propias para la proyección de información audiovisual.	$ 773.500,00	4	$ 3.094.000,00
				Disposición de alimentación e hidratación tipo refrigerio compuesto de una porción de proteína, carbohidrato, vegetales, bebida de fruta y botella de agua, acompañado de cubiertos y empaque individual.	$ 1.606.500,00	4	$ 6.426.000,00
				Disposición de personal facilitador (3 por jornada) que promueva la acomodación y acompañamiento de los y las participantes en los espacios.	$ 892.500,00	4	$ 3.570.000,00
implementar una estrategia integral para la evaluación de las postuladas a la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", que garantice criterios transparentes, objetivos y coherentes con los lineamientos del proceso de selección.	Realizar jornadas de evaluación descentralizadas en los distintos municipios del Valle del Cauca, que permitan a las postuladas a la Convocatoria sustentar sus aportes y trayectoria ante un panel de juradas de amplio reconocimiento en el ámbito del empoderamiento femenino.	5		Disposición de espacios propios y seguros para la confluencia de las mujeres postuladas.	$ 4.641.000,00	5	$ 23.205.000,00
				Disposición de equipos técnicos y digitales propios para la proyección de exposiciones audiovisuales.	$ 2.023.000,00	5	$ 10.115.000,00
				Disposición de alimentación para el panel de (8) juradas, compuesta por: Desayuno, almuerzo y refrigerio durante cada jornada de evaluación, este componente debe incluir el menaje y personal de servicio suficiente	$ 186.830,00	35	$ 6.539.050,00
				Disposición de una estación de hidratación para cada jornada que ofrezca: agua, café, aromática y galletas, con capacidad para atender a la totalidad de participantes.	$ 1.785.000,00	5	$ 8.925.000,00

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

				Disposición de un apoyo al desplazamiento para el panel de juradas dispuesto para cada jornada de evaluación. El valor se asignará de acuerdo al desplazamiento que deba incurrir la jurada para la llegada al lugar de confluencia.	$ 5.712.000,00	1	$ 5.712.000,00
				Poner a disposición de la secretaría un medio de transporte para el traslado a las jornadas de evaluación de los profesionales a cargo de hacer seguimiento a las mismas	$ 2.975.000,00	5	$ 14.875.000,00
Desarrollar un espacio de confluencia comunitaria e institucional que permita visibilizar los logros, experiencias e impacto de la Convocatoria Pública "Galardón de la Mujer Vallecaucana", fortaleciendo la participación social y el reconocimiento del liderazgo femenino en el departamento.	Disponer de los servicios, insumos, herramientas técnicas y/o logísticas suficientes para atender 300 personas.	1	ESPACIO	Garantizar la disponibilidad de un espacio accesible, cómodo y seguro que facilite la adecuada confluencia y permanencia de las y los invitados durante el desarrollo de la jornada.	$53.550.000,00	1	$ 53.550.000,00
				Acondicionar el lugar definido con la identidad visual de la Convocatoria Galardón de la Mujer Vallecaucana.	$80.920.000,00	1	$ 80.920.000,00
				Diseño, edición y producción del material audiovisual requerido para la transmisión y cobertura del evento, garantizando calidad técnica, coherencia estética y adecuada difusión de los contenidos durante su desarrollo.	$58.310.000,00	1	$ 58.310.000,00
				Garantizar la provisión de alimentación tipo refrigerio y almuerzo, así como una estación de hidratación con agua, aromática y café, dispuesta para las y los invitados durante el desarrollo del espacio.	$ 208.250,00	300	$ 62.475.000,00
				Garantizar la inclusión de una muestra artística y cultural que enriquezca y acompañe el desarrollo del	$23.800.000,00	1	$ 23.800.000,00

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

				espacio, promoviendo la expresión creativa y el reconocimiento de las manifestaciones culturales del territorio.			
				Garantizar un servicio de transmisión en formato televisivo con alcance departamental, que permita difundir de manera amplia, oportuna y de alta calidad el desarrollo del evento.	$86.870.000,00	1	$ 86.870.000,00
				Disposición de insumos Logísticos y Técnicos: *Servicios de sonido, iluminación y multimedia. *Servicio de pantalla para transmisión audiovisual. *Montaje de mobiliario: sillas, mesas, tarima, paneles, señalética. *Insumos operativos: material de registro	$113.872.450,00	1	$ 113.872.450,00
				Garantizar un apoyo al desplazamiento y/o servicio de transporte intermunicipal seguro, eficiente y oportuno que facilite la participación y confluencia efectiva de las y los invitados al espacio.	$ 3.332.000,00	10	$ 33.320.000,00
				Diseñar, producir y materializar el material pedagógico necesario para el desarrollo del espacio, garantizando su pertinencia temática, accesibilidad y calidad.	$ 142.800,00	300	$ 42.840.000,00
Fortalecer Catorce (14) proyectos presentados por las mujeres galardonadas en el marco de la versión número 16 del Galardón de la Mujer Vallecaucana.	Disponer de los insumos determinados por las Galardonadas para el fortalecimiento de su labor.	14	PROYECTOS	Entrega de Incentivo a la labor de las Galardonadas	$17.850.000,00	14	$ 249.900.000,00
				transporte de los fortalecimientos al lugar de ejercicio social de la galardonada	$ 2.856.000,00	14	$ 39.984.000,00
				Jornadas de entrega	$ 1.309.000,00	14	$ 18.326.000,00
						TOTAL CONTRATO	$1.000.000.000,00

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Al presente proceso de contratación le aplican y realizaran las siguientes deducciones:

DENOMINACION	PORCENTAJE
Derechos de sistematización	1.00%
Estampilla adulto mayor	2.00%
Estampilla pro - pacifico	0.50%
Estampilla pro - cultura	1.00%
Estampilla pro - deportes	2.50%
Estampilla por – hospitales	1.00%
Estampilla pro – desarrollo	2.00%
Estampilla pro – electrificación rural	0.20%
Estampilla pro – UCEVA	0.50%
Estampilla pro – universidad del Valle	2.00%

resumen presupuestal:

- Presupuesto de la Secretaría de Mujer Equidad de Género y Diversidad Sexual

JUSTIFICACIÓN (Variables)

Para calcular el presupuesto del presente CONTRATO INTERADMINISTRATIVO, se efectúo un análisis sobre las actividades requeridas para el cumplimiento del convenio, y se tuvo en cuenta los valores que regularmente se cobran para este tipo de actividades. Así mismo, se tuvo en cuenta la capacidad, idoneidad, experiencia relacionada con el objeto a contratar, y la experiencia que debe reunir la entidad que va adelantar el convenio.

El presupuesto de la presente contratación se encuentra anexo, el cual hace parte integra de los documentos contractuales

La celebración del CONTRATO que se derive del presente proceso de selección, cuenta con el siguiente certificado de disponibilidad presupuestal.

CDP: 3500010501 del 15 de enero de 2026

Ítem: 1 Valor: 1.000.000.000 COP

Apropiación Presupuestal: 13231101/1134/2-310202006-4321028030280000/PI43-102477/1/2/01/13: RF FONDOS COMUNES/SRIA MUJERLEQUIL, GEN/Servicios para la co/Garantía de derechos huma/REALIZAR ANUALMENTE

Proyecto: P143-102477 FORTALECIMIENTO DE LAS CONDICIONES DE EQUIDAD DE GENERO PARA EL ACCESO A LAS DIMENSIONES DEL DESARROLLO TERRITORIAL DE

©ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

LAS MUJERES Y POBLACIÓN LGBTI DURANTE EL PERIODO DE GOBIERNO EN EL VALLE DEL CAUCA

Elemento PEP: PI43-102477/1/2/01/13

Realizar anualmente una jornada de visibilización, exaltación y reconocimiento a liderazgos de mujeres en el departamento, destacando sus aportes en los diferentes ámbitos en el Valle del Cauca.

Posición Presupuestaria: 2-320202009 servicios para la comunidad, sociales y personales
Cuenta Meyor: 5507050700

4.1. FORMA DE PAGO:

El DEPARTAMENTO del Valle del Cauca, realizara pagos a GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE por valor de **MIL MILLONES DE PESOS M/CTE ($1.000.000.000)** Moneda corriente, en tres cuotas así:

PRIMERA CUOTA: Una primera cuota en el presente contrato por parte de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Departamento del Valle del Cauca, correspondiente al 30% del valor del contrato una vez que GESPRODE aporte el Plan de trabajo, cronograma, y el desarrollo técnico y financiero de la primera y segunda actividad contractual, lo cual debe ser aceptado por el supervisor del CONTRATO.

SEGUNDA CUOTA: Una segunda cuota en el presente CONTRATO INTERADMINISTRATIVO por parte de la secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Departamento del Valle del Cauca, correspondiente al 40% del valor del contrato una vez que GESPRODE demuestre y sea aceptado por el supervisor del CONTRATO el desarrollo técnico y financiero de la tercera actividad contractual.

TERCERA CUOTA: Una tercera cuota en el presente CONTRATO por parte de la Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual del Departamento del Valle del Cauca, correspondiente al 30% del valor del contrato una vez que GESPRODE demuestre y sea aprobado por el supervisor del CONTRATO un cumplimiento del 100% de las actividades del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.

Los pagos se harán previa presentación de un informe y certificación de cumplimiento a entera satisfacción expedidos por el supervisor del contrato, Sin excepción, para la realización de los pagos GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE deberá acreditar que se encuentra al día en el desembolso de aportes relativos al sistema de seguridad social integral Salud,

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

pensión y ARL, conforme al artículo 23 de la Ley 1150 de 2007. En todo caso el pago se hará previa disposición de giros de P.A.C.

Inversión:

Total $ 1.000.000.000 → Financiación de la Gobernación del Valle del Cauca.

5. CRITERIOS PARA SELECCIONAR LA OFERTA MAS FAVORABLE:

Se adelantará el presente proceso de contratación bajo la modalidad de contratación directa, conforme a lo establecido en el artículo 2, numeral 4, literal C) de la Ley 1150 de 2007, <Inciso 1o. modificado por el artículo 92 de la Ley 1474 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> el cual consagra que "*La modalidad de selección de contratación directa, solamente procederá en los siguientes casos: (...) Contratos interadministrativos, siempre que las obligaciones derivadas del mismo tengan relación directa con el objeto de la entidad ejecutora señalado en la ley o en sus reglamentos*", y lo señalado en el artículo 2.2.1.2.1.4.4. del Decreto 1082 de 2015 Convenios o contratos interadministrativos.

"La modalidad de selección para la contratación entre Entidades Estatales es la contratación directa; y en consecuencia, le es aplicable lo establecido en el artículo 2.2.1.2.1.4.4 del presente decreto" (...)"; además de lo previsto en el artículo 2.2.1.2.1.4.1. del Decreto 1082 de 2015 "Acto administrativo de justificación de la contratación directa. La Entidad Estatal debe señalar en un acto administrativo la justificación para contratar bajo la modalidad de contratación directa, el cual debe contener: 1. La causal que invoca para contratar directamente. 2. El objeto del contrato. 3. El presupuesto para la contratación y las condiciones que exigirá al contratista. 4. El lugar en el cual los interesados pueden consultar los estudios y documentos previos.

Para la suscripción del presente contrato interadministrativo la secretaria de mujer, equidad de género y diversidad sexual ha verificado que GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE tiene la experiencia para ejecutar las actividades del contrato interadministrativo, que GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE ha suscrito y ejecutado convenios interadministrativos en vigencias fiscales anteriores con objeto y actividades similares, como las siguientes:

Convenio interadministrativo No. 1.250.13.03-0266 del 30 de noviembre de 2021, suscrito con la SECRETARIA DE LA MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, que tiene por objeto: AUNAR ESFUERZOS TECNICOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA RELIZAR UNA ESTRATEGIA INTEGRAL DE REACTIVIACION ECONOMICA DE LAS MUJERES Y POBLACION DIVERSA LGTBI DE LAS COMUNIDADES NEGRAS, AFROCOLOMBIANAS, RAIZALES Y PALENQUERAS DEL VALLE DEL CAUCA, por valor de $326.400.000, fecha de terminación 31/12/2021; Convenio interadministrativo No. 1.250.13.03-

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

0266 del 30 de noviembre de 2021, suscrito con la SECRETARIA DE LA MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, que tiene por objeto: AUNAR ESFUERZOS TECNICOS, ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO: DIVULGACION DE LA LABOR EN EL TERRITORIO Y LA LEGISLACION QUE PROTEGE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES DEL VALLE DE CAUCA EN EL MARCO DE CELEBRACION DEL GALARDON DE LA MUJER VALLECAUCANA A REALIZARSE EN EL MES DE MARZO DE 2021, por valor de $280.800.000, fecha de terminación 33/04/2021; Convenio Interadministrativo No. 1.250.01.59-2-0141 del 10 de noviembre de 2020, suscrito con la SECRETARIA DE LA MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, que tiene por objeto: AUNAR ESFUERZOS TECNICOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS PARA LA GENERAR UNA ESTRATEGIA DE FORMACION E INTERVENCION INTEGRAL PARA LA PREVENCION, DETECCION Y SEGUIMIENTO DE LAS VIOLENCIAS DE GENERO QUE AFECTAN A MUJERES Y POBLACION DIVERSA – LGTBIQ DEL VALLE DEL CAUCA, por valor de $905.657.543, fecha de terminación 31/12/2020;

Contrato de prestación de servicios de apoyo a la gestión No. 1.250.59.2-2177 del 30 de 19 de febrero de 2020, suscrito con la SECRETARIA DE LA MUJER, EQUIDAD DE GENERO Y DIVERSIDAD SEXUAL, que tiene por objeto: PRESTACION DE SERVICIOS PARA LA EJECUCION DEL PROYECTO DENOMINADO FORTALECIMIENTO Y PROMOCION DE ESPACIOS DE INCLUSION SOCIAL PARA LAS MUJERES, VALLE DEL CAUCA, por valor de $250.000.000, fecha de terminación 30/04/2020.

GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE como persona jurídica fue creada mediante de Acta de Constitución del 17 de junio de 1993, de acuerdo con la autorización otorgada al Gobernador del Valle del Cauca mediante Ordenanza de la Asamblea Departamental del Valle No.08 del 12 de enero de 1993 , posteriormente a través de Certificado del 13 de junio de 1997 Procedente de Departamento Administrativo Jurídico División Asuntos Delegados De La Nación Gobernación Del Valle de Cali ,inscrito en Cámara de Comercio de Cali el 25 de agosto de 1997 con el No. 2197 del Libro I.,Se reconoció personería jurídica por resolución número 00482 del 28 de JUNIO de 1993 de DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO JURIDICO DIVISION ASUNTOS DELEGADOS DE LA NACION GOBERNACION DEL VALLE a: FONDO MIXTO PARA LA PROMOCIÓN DEL DEPORTE. Hoy GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO –GESPRODE.

GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO – GESPRODE dentro de su objeto social principal es ejecutar, desarrollar, fomentar, implementar, gestionar, planificar o financiar todo tipo de programas y proyectos de manera licita, el fomento y desarrollo de actividades deportivas; la ejecución de proyectos de todo tipo de obras civiles, de infraestructura de transporte, interventorías, consultorías de todo tipo que aplica al desarrollo integral y la gestión social; lo que le permite desarrollar actividades de: v)Celebrar todo tipo de convenios

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

interadministrativos, o contratos interadministrativos, o contratos de naturaleza civil y/o comercial para organizar, realizar la prestación de servicio de logística para el apoyo de programas y eventos de aglomeraciones de público complejas y no complejas, desarrollados por entidades u organismos públicos y/o privados de carácter deportivo, cultural, social, educativo, comunitario, turísticos, administrativos entre otros; y aa) Celebrar todo tipo de convenios interadministrativos, o contratos interadministrativos, o contratos de naturaleza civil y/o comercial para Promover la inclusión social a través del Deporte, la Convivencia Pacífica, la cultura, la salud, turismo, la recreación estudiantil, social y comunitaria.

Por lo anterior GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE reúne los requisitos de experiencia para el desarrollo de las actividades del presente contrato interadministrativo y de idoneidad acorde al análisis y verificación de los documentos presentados por GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE.

Que por tratarse de un contrato interadministrativo a celebrarse con GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE y cuya modalidad de contratación es directa, no se requieren otras ofertas diversas que permitan establecer propuestas más favorables.

6. ANÁLISIS DEL SECTOR ECONÓMICO

El análisis Económico del sector y valor estimado del presente proceso de contratación se encuentra como anexo al presente documento.

7. ANÁLISIS DE RIESGO Y LA FORMA DE MITIGACIÓN: Ver Anexo.

8. GARANTÍAS A EXIGIR EN EL PROCESO DE CONTRATACIÓN:

Conforme a lo estipulado en el Articulo 2.2.1.2.1.4.5 del Decreto 1082 de 2015, en la contratación directa la exigencia de garantías establecidas en el Título III de las Disposiciones Especiales del citado Decreto no es obligatoria y la justificación para exigirlas o no debe estar en los estudios y documentos previos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Gobernación del Valle del Cauca – Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, considera pertinente debido al monto de inversión realizado, solicitar al conveniente las siguientes garantías:

1. Cumplimiento: Ampara el cumplimiento de las obligaciones surgidas del contrato, incluyendo en ellas el pago de multas, la cláusula penal pecuniaria, durante la ejecución de este por una suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato, con una vigencia igual al plazo del contrato interadministrativo y seis meses (06) más.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

2. Calidad del servicio: Ampara Calidad del Servicio por los perjuicios derivados de la deficiente calidad del servicio prestado, por una suma equivalente al diez por ciento (10%) del valor del contrato, con una vigencia igual al plazo del contrato interadministrativo y seis meses (06) más.
3. Pago de Salarios, Prestaciones sociales legales e indemnizaciones laborales: Este amparo debe cubrir a la entidad estatal de los perjuicios ocasionados por el incumplimiento de las obligaciones laborales del contratista derivada de la contratación del personal utilizado en el territorio nacional para la ejecución del contrato interadministrativo. Este amparo deberá ser constituido por un valor equivalente al cinco por ciento (5%) del valor del contrato, con vigencia igual a la duración del convenio y tres (03) años más.

9. LA INDICACIÓN DE SI EL PROCESO DE CONTRATACIÓN ESTA COBIJADO POR UN ACUERDO COMERCIAL

De conformidad con el literal D del Manual para el manejo de los Acuerdos Comerciales en Procesos de Contratación "..: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 selección de contratación directa y de mínima cuantía." No es necesario realizar el análisis.

De igual forma el Manual Explicativo De Los Capítulos De Contratación Pública De Los Acuerdos Comerciales Negociados Por Colombia Para Entidades Contratantes-V. 15 de mayo de 2012, expedido por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo y el Departamento Nacional de Planeación expresa en el numeral 1.2.3 "Exclusiones de aplicabilidad y excepciones" lo siguiente:

"Todos los contratos realizados mediante la modalidad de contratación directa estipuladas en la ley 1150 de 2007 no les aplican las obligaciones de los acuerdos internacionales y por lo tanto no se requiere establecer si están o no cubiertos por dichos acuerdos."

10. DEFINICIÓN DE LA SUPERVISIÓN:

La supervisión de la ejecución y cumplimiento de las obligaciones contraídas por GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE a favor del DEPARTAMENTO estará a cargo de MARGARITA GUTIERREZ CIFIENTES Subdirectora Técnica de Apoyo a la Gestión de la Secretaría de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual, o quien designe el ordenador del gasto.

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Serán obligaciones particulares del supervisor las siguientes, sin perjuicio de las demás que le asigne la Ley y demás normas:

a) Velar por el cumplimiento cabal del objeto contractual, dentro del plazo estipulado.

b) Velar por el pago oportuno a la contratista de los valores acordados.

c) Elaborar certificación de cumplimiento a satisfacción en los casos que sean necesario para el desarrollo del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO o el pago respectivo.

d) Elaborar las actas de iniciación, cortes parciales y liquidación del CONTRATO INTERADMINISTRATIVO.

e) Tener en cuenta que toda aclaración con GESTORA DE PROYECTOS PARA EL DESARROLLO - GESPRODE en relación con el CONTRATO INTERADMINISTRATIVO debe ser por escrito.

f) Verificar el pago y afiliación de la seguridad social integral de la contratista.

Conforme establece el artículo 83 de la Ley 1474 de 2011: La supervisión consistirá en el seguimiento técnico, administrativo, financiero, contable y jurídico que, sobre el cumplimiento del objeto del contrato, es ejercida por la misma entidad estatal cuando no requieren conocimientos especializados. Para la supervisión, la Entidad estatal podrá contratar personal de apoyo, a través de los contratos de prestación de servicios que sean requeridos.

En adición a la obligación de contar con interventoría, teniendo en cuenta la capacidad de la entidad para asumir o no la respectiva supervisión en los contratos de obra a que se refiere el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, los estudios previos de los contratos cuyo valor supere la menor cuantía de la entidad, con independencia de la modalidad de selección, se pronunciarán sobre la necesidad de contar con interventoría.

Dado en Santiago de Cali, a los 20 días del mes de enero de 2026

YURANY ANDREA ORDOÑEZ RENGIFO
Secretaria de Mujer, Equidad de Género y Diversidad Sexual

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.

Comité Estructurador del Proceso.

ANA CRISTINA PORTILLA CRUZ
Rol Jurídico
Abogada - Contratista

YORYANI MARTINEZ RAMOS
Rol Financiero
Administradora de Empresas – Contratista

MARGARITA GUTIERREZ CIFUENTES
Rol técnico
Subdirectora Técnica y apoyo a la gestión

Proyecto: Carlos Rodrigo Ruiz Valencia – Abogado Contratista
Reviso: Ana Cristina Portilla Cruz – Abogada Contratista

© ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION DEL GOBERNADOR(A) Y/O SU REPRESENTANTE.