



Impacto de la implementación del Decreto 332 de 2020 “Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital” y su modificatorio, para promover la participación de la mujer en la ejecución de los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C.

Autores

María Patricia Calderón Quintero

Iván Camilo Rodríguez Huertas

Rafael Simón Ruiz Cabrales

Trabajo presentado como requisito para optar por el título de Magister en Contratación Pública y su Gestión- Graduate School of Business

Tutor

Daniel Castilla Acosta

Universidad del Rosario
Facultad de Jurisprudencia
Maestría en Contratación Estatal y su Gestión

Bogotá D.C., Colombia

2024

Contenido

<i>Lista de tablas</i>	6
<i>Lista de imágenes</i>	7
<i>Lista de anexos</i>	9
<i>Glosario</i>	10
<i>Resumen</i>	16
<i>Introducción</i>	20
1. Objetivos	22
1.1. Objetivo principal	22
1.2. Objetivos secundarios	22
2. Marco teórico	24
2.1. El contrato estatal, Procesos de selección y Modalidades	23
2.2. Equidad de género	26
2.2.1 Equidad de género en Colombia	29
2.2.2 Equidad de género en la construcción	40
2.2.3 Equidad en la Contratación	41
2.3 La Participación de la Mujer en el empleo en Colombia	41
2.4 Principios Ruggie sobre la empresa y los derechos humanos	43
2.5 Política pública	45
2.6 Contexto del Decreto 332 de 2020 modificado por el Decreto 634 de 2023	48
2.7 Medidas Afirmativas que permiten la participación de mujeres según Decreto 332 de 2020	58

2.7.1	Decreto 634 de 2023 el cual modificó el Decreto 332 de 2020	61
2.7.2	Obligatoriedad del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio.....	66
2.7.3	Entidades Estatales que desarrollaron las directrices del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio.....	68
2.7.4	Impacto del Decreto, Circular de la Secretaria de la Mujer y modificaciones en las entidades públicas adscritas al Distrito en sus contratos estatales.	70
2.8	Materialización del Decreto como medida afirmativa en contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C. en la etapa precontractual y contractual.	82
3.	<i>Metodología</i>	92
3.1.	Enfoque, alcance y diseño de la investigación.....	92
3.2.	Definición de variables.....	95
3.3.	Población y muestra.	96
3.4.	Selección de métodos o instrumentos para la recolección de información.	96
3.5.	Técnicas de análisis de datos	96
3.6.	Recolección de datos.....	97
4.	<i>Análisis de las respuestas de las alcaldías locales</i>	98
4.1.	Solicitud de la información.....	98
4.2.	Respuestas de las entidades.....	98
4.2.1.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño</i>	98
4.2.2.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Barrios Unidos</i>	99
4.2.3.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Bosa</i>	99
4.2.4.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Chapinero</i>	100
4.2.5.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Ciudad Bolívar</i>	100
4.2.6.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Engativá</i>	101
4.2.7.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Fontibón</i>	101
4.2.8.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Kennedy</i>	102

4.2.9.	<i>Fondo de Desarrollo Local de La Candelaria</i>	103
4.2.10.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Los Mártires</i>	103
4.2.11.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Puente Aranda</i>	104
4.2.12.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe</i>	104
4.2.13.	<i>Fondo de Desarrollo Local de San Cristóbal</i>	105
4.2.14.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Santa Fe</i>	105
4.2.15.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Suba</i>	106
4.2.16.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Teusaquillo</i>	106
4.2.17.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito</i>	107
4.2.18.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Usaquén</i>	107
4.2.19.	<i>Fondo de Desarrollo Local de Usme</i>	107
4.3.	Análisis de los datos obtenidos en las localidades	108
4.4.	Comprobación de los datos entregados por las localidades.	111
4.5.	Comparación de resultados de empleabilidad	75
5.	<i>Análisis de la respuesta de la Secretaria Jurídica del Distrito SJD</i>	115
5.1.	Solicitud de la información	115
5.2.	Respuestas de la Secretaria Jurídica del Distrito SJD	115
6.	Análisis de los datos reportados por la Secretaria Distrital de la Mujer.	117
6.1.	Solicitud de la información	117
6.2.	Respuesta de la Secretaria Distrital de la Mujer SDM.....	117
6.3.	Respuestas de la Secretaria Distrital de la Mujer SDM.	121
7.	<i>Análisis de los datos reportados por el Instituto de Desarrollo Urbano IDU</i>	123
7.1.	Solicitud de la información	123
7.2.	Respuesta del Instituto de Desarrollo Urbano IDU.....	123
8.	<i>Mención especial Ley 2397 de 2024</i>	
9.	<i>Conclusiones</i>	131
10.	<i>Recomendaciones</i>	135

Lista de tablas

Tabla 1. Marco normativo en Colombia sobre la equidad de género.	24
Tabla 2. Principales actividades de las administraciones distritales en materia de equidad de género.	25
Tabla 3. Participación de la mujer en el Distrito Capital.	27
Tabla 4. Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos.	40
Tabla 5. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño.	99
Tabla 6. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Chapinero.	100
Tabla 7. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Engativá.	101
Tabla 8. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón.	102
Tabla 9. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Kennedy.	102
Tabla 10. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de La Candelaria.	103
Tabla 11. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Los Mártires.	104
Tabla 12. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Puente Aranda.	104
Tabla 13. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe.	105
Tabla 14. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Suba.	106
Tabla 15. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Teusaquillo.	106
Tabla 16. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito.	107
Tabla 17. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Usme.	108
Tabla 18. Resumen de datos entregados por las alcaldías locales.	108
Tabla 19. Contratos reportados por la Alcaldía Local de Fontibón en el SECOP.	113
Tabla 20. Datos relevantes de los informes entregados por la Secretaria Distrital de la Mujer.	119
Tabla 21. Respuestas del Instituto de Desarrollo Urbano IDU.	124

Lista de imágenes

Imagen 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible	34
Imagen 2. Participación de la mujer en el Distrito Capital.....	35
Imagen 3. Porcentaje de mujeres según el nivel jerárquico	36
Imagen 4. Porcentaje de mujeres según el nivel educativo	37
Imagen 5. Porcentaje de mujeres en comparación con otros entes territoriales.....	37
Imagen 6. Datos nacionales de ocupación.	38
Imagen 7. Descripción de las personas ocupadas en el país.	38
Imagen 8. Sectores económicos y su distribución de género..	39
Imagen 9. Diferencias salariales entre graduados en el 2021.....	40
Imagen 10. Etapas de participación ciudadana en la formulación de políticas públicas.	46
Imagen 11. Fases de formulación de políticas públicas.	47
Imagen 12. Número de contratos con obligación de implementación del Decreto 332 de 2020	107
Imagen 13. Número de mujeres contratadas en esos contratos de interventoría.....	108
Imagen 14. Recortes de pantalla de las minutas de los contratos reportados por la Alcaldía Local de Fontibón.....	111
Imagen 15. Número de mujeres contratadas en los proyectos de construcción por semestre.	118
Imagen 16. Comparación del porcentaje de participación de la mujer contra la meta del decreto.....	119
Imagen 17. Número de mujeres promedio por proyecto.	119
Imagen 18. Porcentaje de alcaldías locales que reportaron el cumplimiento del Decreto 332 de 2020 a la SDM.....	120
Imagen 19. Recorte de pantalla de estudio previo de CONTRATO No. IDU-1797 DE 2023	123
Imagen 20. Recortes de pantalla del CONTRATO No. IDU-1757 DE 2023	123
Imagen 21. Número de mujeres que trabajan en el sector de la construcción desde 2021 a 2023.....	125

Imagen 22. Porcentaje de mujeres que trabajan en el sector de la construcción desde 2021 a 2023..... 126

Lista de anexos

Anexo 1. Solicitudes efectuadas a las entidades del Distrito Capital.....	147
Anexo 2. Respuestas de las entidades del Distrito Capital	148
Anexo 3. Documentos consultados en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP II	149

Glosario

Acuerdos comerciales: Tratados internacionales vigentes celebrados por el Estado colombiano, que contienen derechos y obligaciones en materia de compras públicas, en los cuales existe como mínimo el compromiso de trato nacional para: (i) los bienes y servicios de origen colombiano y (ii) los proveedores colombianos.

Acuerdo marco: Los Acuerdos o Convenios Marco son una herramienta para que el Estado agregue demanda, coordine y optimice el valor de las compras de bienes, obras o servicios de las Entidades Estatales. En otras palabras, son una modalidad de contratación electrónica mediante la cual se selecciona a uno o más proveedores para procurar el suministro directo de bienes, obras y servicios a las reparticiones gubernamentales en la forma, plazo y demás condiciones establecidas en dicho acuerdo.

Adjudicación: Acto oficial en el que el organismo decide cuál de las ofertas presentadas por los licitadores es la ganadora, es decir, acto en el que se decide quién es el adjudicatario de esa licitación, con base en la evaluación de las ofertas.

Colombia Compra Eficiente: Agencia Nacional de Contratación Pública creada por medio del Decreto-Ley 4170 de 2011.

Comprador público: Es la persona que en nombre de la Entidad Estatal toma decisiones de gasto público para poner a disposición de las personas los bienes, obras y servicios que están a cargo de las Entidades Estatales.

Contratos estatales: “Actos jurídicos generadores de obligaciones celebrados por las entidades estatales, previstos en el derecho privado o en disposiciones especiales o derivados de la autonomía de la voluntad” (Congreso de la República, 1993).

Derechos humanos: Son el conjunto de derechos y libertades fundamentales para el disfrute de la vida humana en condiciones de plena dignidad, y se definen como intrínsecos a toda persona por el mero hecho de pertenecer al género humano.

Entidad Estatal y/o Pública: Cada una de las entidades: (a) a las que se refiere el artículo 2 de la Ley 80 de 1993; (b) a las que se refieren los artículos 10, 14 y 24 de la Ley 1150 de 2007 y (c) aquellas entidades que por disposición de la ley deban aplicar la Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007, o las normas que las modifiquen, aclaren, adicionen o sustituyan.

Equidad de Género: Reconoce que hombres, mujeres, y personas de géneros diversos pueden enfrentar realidades distintas y desafíos únicos debido a su identidad. A diferencia de la igualdad, que trata a todos por igual, la equidad implica una distribución justa de los recursos y el reconocimiento de las desventajas históricas que ciertos grupos han enfrentado.

Decreto: Es el acto administrativo que define o resuelve situaciones de carácter general dictada por autoridad competente.

Decreto Distrital: Actos administrativos expedidos por el/la Alcalde/sa Mayor, exclusivamente o, con el/la o los/las Secretarios/as de despacho y jefes de departamento administrativo, con quienes haga gobierno para el asunto específico de que se trate.

Circular: Es un documento que permite brindar orientación e instrucción sobre asuntos internos o externos de las entidades y organismos del Distrito Capital, solicitar información o difundir asuntos de interés hacia la ciudadanía.

Proceso de Selección: Procedimiento mediante el cual se escoge el contratista que adelantara la actividad, bien o servicios que requiere la entidad estatal ha efectos de garantizar el cumplimiento de sus fines.

Modalidades de Selección: La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección como son licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos y contratación directa (Artículo 2 de la ley 1150 de 2007)

Período contractual: Cada una de las fracciones temporales en las que se divide la ejecución del contrato, las cuales pueden ser utilizadas por la Entidad Estatal para estructurar las garantías del contrato.

Etapas Precontractual: Esta etapa o fase contempla tres momentos: la planeación, la invitación a contratar y la selección del contratista.

Pliegos del Proceso de Selección: “Es el conjunto de reglas que elabora exclusivamente la administración para disciplinar el procedimiento de selección objetiva del contratista y delimitar el alcance del contrato estatal. Se trata de un acto de contenido general, que fija los parámetros para comparar las propuestas presentadas por los oferentes y que permite regular los derechos y obligaciones que emanan de la suscripción del contrato". (C. Const., Sent.SU-713, ago.23/2006. M.P. Rodrigo Escobar Gil).

Etapas Contractuales: Perfeccionamiento y forma del Contrato.

Perfeccionamiento del contrato: El contrato estatal se entiende perfeccionado cuando se logra un acuerdo sobre el objeto y la contraprestación y dicho acuerdo se eleve a escrito (L. 80/93, arts. 37 y 41).

Licitación: Es el procedimiento administrativo para la adquisición de suministros, realización de servicios o ejecución de obras que celebren los entes, organismos y entidades que forman parte del Sector Público.

Concurso de Mérito: Corresponde a la modalidad prevista para la selección de consultores o proyectos, en la que se podrán utilizar sistemas de concurso abierto o de precalificación. En este último caso, la conformación de la lista de precalificados se hará mediante convocatoria pública, permitiéndose establecer listas limitadas de oferentes mediante resolución motivada, que se entenderá notificada en estrados a los interesados, en la audiencia pública de conformación de la lista, utilizando para el efecto, entre otros, criterios de experiencia, capacidad intelectual y de organización de los proponentes, según sea el caso.

De conformidad con las condiciones que señale el reglamento, en desarrollo de estos procesos de selección, las propuestas técnicas o de proyectos podrán ser presentadas en forma anónima ante un jurado plural, impar deliberante y calificado (Numeral 3 del Artículo 2 de la ley 1150 de 2007).

Interventoría del contrato. “Seguimiento técnico que sobre el cumplimiento del contrato realice una persona natural o jurídica contratada para tal fin por la entidad Estatal” (Procuraduría General de la Nación, s.f., p.4).

Contrato de Obra: “Aquél cuyo objeto es la construcción, mantenimiento, instalación y, en general, la realización de cualquier otro trabajo material sobre bienes inmuebles, cualquiera que sea la modalidad de ejecución y pago” (Numeral 1 del Artículo 32 de la ley 80 de 1993 – Consejo de Estado. Sala de Consulta y Servicio Civil. 2018).

Moralidad administrativa: Siendo un concepto reciente, la moralidad administrativa puede ser vista como un derecho del conglomerado frente a la administración o como un principio que orienta el ejercicio de la administración pública. “Comportamiento que la sociedad en un momento dado espera de quienes manejan los recursos de la comunidad y que no puede ser otro sino el de la absoluta pulcritud y honestidad” (Corte Constitucional de Colombia. 1994).

Objetivos de desarrollo sostenible: fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Petición: Es el derecho fundamental que tiene toda persona a presentar solicitudes respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener su pronta resolución.

Política pública: es un instrumento a partir del cual el Estado regula la vida social, como por lo demás lo hace a través de la promulgación de textos jurídicos y administrativos, de la creación de organizaciones y de otras formas concretas en las que se viabilizan las decisiones públicas.

Principios de la contratación estatal: Se entienden como postulados que sirven para orientar el surgimiento de normas, y, además, se conciben como juicios para interpretar las reglas comprendidas en la normatividad, con lo cual se evite tomar decisiones arbitrarias o caer en apreciaciones revestidas de subjetividad (Romero, 2011). En efecto, orientan la actividad de adquisición de bienes y servicios por parte de las entidades del Estado.

Proveedor: Cualquier interesado en participar en el Sistema de Compra Pública suministrando bienes, obras o servicios a las Entidades Estatales.

Responsabilidad Social Empresarial: es el compromiso que cada organización tiene con el ambiente o sociedad en la que se desenvuelve y cómo contribuye a ella.

SECOP: Sistema Electrónico para la Contratación Pública conformado por el conjunto de plataformas o soluciones tecnológicas puestas a disposición del Sistema de Compra Pública por Colombia Compra Eficiente o quien haga sus veces.

Resumen

Mediante el presente estudio se quiere determinar el impacto de la implementación del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio, en los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en el Distrito Capital

Por lo tanto, esta investigación, iniciará con un análisis exhaustivo respecto al Decreto 332 de 2020, mediante el cual se establecen las medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital contextualizada con los conceptos de equidad de género en el mundo, en Colombia, y en el sector de la Contratación Estatal, en especial en el sector de la infraestructura., reforzado el alcance de los principios Ruggie y del libro verde de la contratación de la Unión Europea. Esto como un justificante para abordar la problemática de inequidad en Bogotá, reflejada en los datos proporcionados por la Alcaldía Mayor de Bogotá, los cuales fueron utilizados como base para la expedición del Decreto 332 de 2020 y el cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el mismo.

De acuerdo a lo anterior, se indica que el Decreto ha contribuido al aumento de diez puntos porcentuales de la participación de la mujer en cargos del distrito en el sector de la infraestructura, y esto sirve también, para ir acorde a políticas establecidas en otras partes del mundo; donde Europa, lidera los esfuerzos que se realizan en materia de contratación estatal respecto a la participación de la mujer, y es por medio del Libro Verde de la contratación que la UE quiere establecer políticas públicas para garantizar una selección de servicios y personas de una manera equitativa, elevando el compromiso a las empresas privadas y reconocerles la Responsabilidad Social Empresarial RSE.

Es por lo expuesto anteriormente que al plantear y verificar este cumplimiento de la normativa distrital, puntualmente en los contratos de interventoría de construcción de proyectos de infraestructura vial en la ciudad de Bogotá, por medio de consultas directas realizadas a diferentes instituciones gubernamentales del distrito, entre ellas las Alcaldías Locales del Distrito, la Secretaria Distrital de la Mujer, la Secretaria Jurídica del Distrito, y el Instituto de Desarrollo Urbano IDU, se evidenció en primera medida la carencia de información exacta del número de mujeres incorporadas a de procesos de selección en el Distrito Capital, y , segundo la problemática puntual para garantizar la equidad de género en las políticas públicas del Distrito.

Aunque varias de estas instituciones no respondieron a las consultas elevadas, de la información remitida, se pudieron obtener ciertos datos en los que indican que si se está dando cumplimiento en los porcentajes indicados por el Decreto 332 de 2020.

Para ello, se propone que estas herramientas para alcanzar determinados porcentajes de cumplimiento de mujeres en el contrato estatal, como la inclusión de cláusulas en los pliegos de condiciones, se eleve a toda la Nación, y se aumente el porcentaje de cumplimiento, a la vez, que este pueda ser un requisito habilitante para la participación de los diversos proponentes en los procesos de compra y venta de bienes, servicios y obras, que involucre las instituciones públicas, para que estas, garanticen su cumplimiento con evaluación periódica de sus resultados.

Palabras clave:

Equidad de género. Contratación estatal, Construcción de infraestructura de vías. Interventoría. Decreto 332 de 2020. Decreto 634 de 2023.

Abstract

This study aims to determine the impact of implementing Decree 332 of 2020 and its amendments on the supervisory contracts for road infrastructure projects in the Capital District.

The research will begin with a comprehensive analysis of Decree 332 of 2020, which establishes affirmative measures to promote the participation of women in contracting within the Capital District. This will be contextualized with gender equity concepts globally, in Colombia, and within the State Contracting sector, especially in the infrastructure sector, reinforcing the principles of the Ruggie Framework and the European Union's Green Paper on procurement. This serves as a justification for addressing the issue of inequity in Bogotá, as reflected in data provided by the Mayor's Office of Bogotá, which was used as the basis for issuing Decree 332 of 2020 and ensuring compliance with its legal provisions.

Accordingly, the study indicates that the Decree has contributed to a ten-percentage point increase in women's participation in district positions within the infrastructure sector. This aligns with global policies, where Europe leads efforts in state contracting regarding women's participation. The EU's Green Paper on procurement aims to establish public policies to ensure equitable service and personnel selection, enhancing private companies' commitment to Corporate Social Responsibility (CSR).

Based on this, the study proposes verifying compliance with district regulations, specifically in the supervisory contracts for road infrastructure projects in Bogotá. Direct consultations with various government institutions in the district, including Local Mayors' Offices, the District Women's Secretariat, the District Legal Secretariat, and the Urban Development Institute (IDU), revealed, first, a lack of accurate information on the number of women involved in selection processes in the Capital District, and second, specific issues in ensuring gender equity in district public policies.

Although several institutions did not respond to the inquiries, available data indicate that compliance with the percentages specified by Decree 332 of 2020 is being achieved.

To address this, it is proposed that tools to achieve specific compliance percentages for women in state contracts, such as including clauses in bidding documents, be extended nationwide. Additionally, it is suggested to increase the compliance percentage and make it a qualifying requirement for various bidders in the procurement processes involving public institutions, ensuring compliance with periodic evaluations of results.

Keywords: Gender equity, State procurement, Road infrastructure construction, Supervision, Decree 332 of 2020, Decree 634 of 2023.

Introducción

Este documento se presenta como opción de grado para el Magister de Contratación Pública y su Gestión, del Graduate School of Business de la Universidad del Rosario, en el cual, a través de un caso real, se analiza el mismo, con la metodología de Aprendizaje Basado en Retos – ABR, aportando al conocimiento de la inclusión social de las mujeres en el sector de la infraestructura, en especial en los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial de las mujeres en el distrito capital, que permita fomentar una política a nivel nacional de participación activa en múltiples sectores, y establecer unas reglas de juego equitativas entre todos los integrantes de la sociedad, en pro del crecimiento de la Nación.

Así mismo, esta investigación refleja una importancia social, habida cuenta que con aquel se puede dar a conocer las estipulaciones normativas que han intentado generar una participación activa de la mujer en la contratación estatal en el distrito, en desarrollo del fortalecimiento de la gestión contractual, así como el derecho a la igualdad que busca empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer sus capacidades y habilidades, como lo es el caso del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio expedido por la Alcaldía mayor de Bogotá D.C, así como la obligatoriedad en su cumplimiento en el ámbito contractual a través de las circulares expedidas por la entidades estatales adscritas al Distrito.

Pregunta de investigación

¿Cuál es el impacto del Decreto 332 de 2020 y su modificación, en la satisfacción de generar equidad de género y disminuir el indicador negativo de empleabilidad de la mujer en el sector de la infraestructura a través de la suscripción y ejecución de contratos de interventoría en obras de infraestructura vial del Distrito Capital?

1. Objetivos

1.1. Objetivo principal

Determinar el impacto de la implementación del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio para promover la participación de la mujer en la ejecución de los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C.

1.2. Objetivos secundarios

- Conceptualizar el avance jurídico de la equidad de género en el sector de la infraestructura de la contratación estatal..
- Realizar un análisis detallado y exhaustivo del Decreto 332 de 2020, las medidas afirmativas generadas para garantizar la equidad de género.
- Relacionar las modificaciones del Decreto 332 de 2020, como lo es el Decreto 634 de 2023 *“Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 332 de 2020, que establece medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”*
- Confirmar la obligatoriedad de las disposiciones establecidas en el Decreto 332 de 2020 y su modificatorio, en los procesos de selección por parte de diferentes entidades estatales adscritas al Distrito en diferentes procesos de selección y tipologías de contratos, detallando el concursos de méritos proceso mediante el cual se adjudica el Contrato de interventoría y esté último.

- Validar la existencia de las disposiciones en los pliegos de condiciones de concursos de mérito para adjudicación del contrato de interventoría y éste último una vez es adjudicado.
- Solicitar a las diferentes entidades públicas del distrito que suscriben contratos de índole estatal, el estado de participación de la mujer en los contratos de obra e interventoría en sus competencias, para establecer el impacto del Decreto 322 de 2020.
- Realizar un análisis estadístico de forma cuantitativa y cualitativa de la participación de las mujeres en los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en el Distrito Capital.
- Identificar y analizar las dificultades en la implementación, seguimiento y evaluación del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio, con el propósito de proponer mejoras que optimicen la efectividad de las medidas afirmativas para la participación de las mujeres en la ejecución de los contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en Bogotá D.C.

2. Marco teórico

2.1. El contrato estatal, Procesos de selección y Modalidades

El contrato estatal como la serie de actos jurídicos que celebran las entidades estatales relacionadas en las normas de derecho público que generan obligaciones, dentro de las cuales se encuentra los Contratos de Obra, Contratos de Consultoría, Contratos de prestación de Servicios, Contratos de prestación de Servicios Profesionales, Contratos de Concesión, Contratos de Interventoría entre otros.

Lo anterior está plenamente regulado por los principios constitucionales, legales, materializados en la ley 80 de 1993 denominado cómo el “*Estatuto General de Contratación de la Administración Pública*”, modificado por la ley 1150 de 2007, ampliado en la ley 1474 de 2011 y en los Decretos 019 de 2021 y el Decreto Reglamentario 1082 de 2015.

En este sentido, la gestión contractual de las entidades públicas es una de las formas en que la administración ejerce su función administrativa. Por ello, la norma en cuestión establece los principios fundamentales para el desarrollo de esta función, que incluyen: (i) Debido Proceso, (ii) Igualdad, (iii) Imparcialidad, (iv) Buena Fe, (v) Moralidad, (vi) Participación, (vii) Coordinación, (viii) Eficacia, (ix) Economía, (x) Celeridad, (xi) Transparencia y Responsabilidad, según se detalla en el Capítulo II de la Ley 80 de 1993, modificada por la Ley 1150 de 2007 y la Ley 1474 de 2011.

Se debe resaltar que con la celebración de los contratos, las entidades estatales buscan el cumplimiento de los fines del Estado, así como la continua y efectiva prestación de los servicios públicos, así lo precisó el artículo 3 de la ley 80 de 1993.

Para garantizar el cumplimiento de tal propósito, se establecieron procedimientos a seguir, entre ellos los denominados procesos de selección, mediante los cuales las entidades públicas realizan las convocatorias correspondientes, a efectos de quienes se encuentren interesados presenten sus alternativas, ofertas, conforme las condiciones que se destinen para ello en casos particulares, y entre estas se seleccione la más favorable para la entidad pública.

En tal sentido, existen diferentes modalidades de procesos de selección, que son aplicables dependiendo del servicio requerido por la entidad estatal, así como la cuantía destinada para ello, lo anterior así:

- Licitación Pública

Ésta modalidad es usada para selección de contratistas para obra pública y procesos de mayor cuantía.

- Concurso de Méritos

Ésta modalidad es empleada para selección de consultores o interventores, en asesorías técnicas de coordinación, control y supervisión, gerencia de obra y/o proyectos, así como también los estudios para la ejecución de proyectos de inversión, diagnóstico, prefactibilidad o factibilidad para programas o proyectos específicos y la ejecución de diseños, planos, anteproyectos y proyectos.

- Selección Abreviada

Corresponde a la modalidad de selección objetiva prevista para la contratación de bienes o servicios de menor cuantía.

- Mínima Cuantía

Es un procedimiento con términos cortos para escoger al contratista, siempre que el valor de la adquisición de los bienes, obras y/o servicios, no exceda el diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la Entidad Estatal. Este procedimiento lo reguló la Ley 1474 de 2011.

- Contratación Directa

Es el procedimiento mediante el cual la entidad estatal contrata directamente con una persona natural o jurídica, la prestación de servicios profesionales, la prestación de servicios de apoyo a la

gestión o la adquisición de un bien o servicio, que tenga un proveedor exclusivo o por ser titular de los derechos del mismo. Esta modalidad contractual también procederá en caso de urgencia manifiesta, contratación de empréstitos, contratos y convenios interadministrativos. Esta modalidad de selección es independiente de la cuantía del contrato a suscribir.

Teniendo en cuenta lo enunciado, esto es la existencia de procesos de selección por parte de las entidades públicas, para suscribir contratos de cualquier naturaleza, resulta importante anotar que cada proceso de selección que inicie o pretenda abrir determinada entidad pública debe estar precedido de diferentes estudios previos de necesidad y conveniencia elaborados o estructurados por la entidad estatal que describen con raciocinio diminutivo, las condiciones de modo tiempo y lugar en que se suscribiría el futuro contrato, así como las especificaciones, justificaciones técnicas, financieras y jurídicas y los documentos que los componen, ello es lo que se denomina la **Etapa Precontractual**.

Para tal efecto el Decreto 1082 de 2015 en sus artículos 2.2.1.1.1.3.1 y 2.2.1.1.1.6.1, se puede extraer que la etapa precontractual tiene 3 fases, la planeación, la invitación a contratar y la selección del contratista, entendiéndose la primera como el proceso en el que la entidad pública debe realizar un análisis para comprender el sector directamente relacionado con el objeto del proceso de contratación desde la perspectiva técnica, financiera, legal y organizacional, siendo sus actividades la de (i) Análisis del mercado (ii) Estudios y documentos previos (iii) Elaboración y estructuración de los Pliegos de Condiciones (iv) Disponibilidad presupuestal.

Según el Consejo de Estado (C.E., Sec. Tercera, Sent. 1999-00546, mayo 28/2012. M.P. Ruth Stella Correa Palacio) la fase de planeación es *“una manifestación del principio de economía y pretende que todo proyecto esté antecedido por los estudios de naturaleza técnica, jurídica y financiera, con el fin de establecer su viabilidad tanto técnica como económica y, por consiguiente, la conveniencia del objeto a contratar”*

Como segunda fase, nos encontramos la de la invitación a contratar, la cual es entendido como *“el conjunto de reglas que elabora exclusivamente la administración para disciplinar el procedimiento de selección objetiva del contratista y delimitar el alcance del contrato estatal. Se*

trata de un acto de contenido general, que fija los parámetros para comparar las propuestas presentadas por los oferentes y que permite regular los derechos y obligaciones que emanan de la suscripción del contrato". (C. Const., Sent.SU-713, ago.23/2006. M.P. Rodrigo Escobar Gil)."

Por último, la fase de selección del contratista, la cual se realiza luego de surtido el respectivo procedimiento de selección, a través de acto administrativo de selección, sea o no en audiencia pública, lo anterior conforme lo señala el artículo 9 de la ley 1150 de 2007.

En ese sentido, una vez suscrito el contrato estatal, acordado el objeto y la contraprestación correspondiente se entiende perfeccionado el mismo, conforme lo describe el art.39 y 41 de la ley 80 de 1993, iniciado a partir de tal suceso la denominada **Etapa Contractual**, la cual requiere de la aprobación de la garantía y de la existencia de las disponibilidades presupuestales

2.2. Equidad de género

En primera instancia, se debe considerar la importancia del establecimiento de políticas de equidad de género, apoyados en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, , en su objetivo número cinco, indica que se debe “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (ONU, 2015). Y en ellos, se contemplan diferentes metas, donde se resalta la numero 5.5, que reza:

“(...) 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.(...)” (ONU,2015).

Según investigadores turcos, que realizaron el artículo llamado “El concepto de discriminación directa según las directivas sobre igualdad racial, igualdad en el empleo e igualdad de género” (En su nombre original “Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas”), conceptualizan que la discriminación directa es aquella, donde abierta y premeditadamente, se dé cualidades a una persona para cumplir una función laboral según su género, como por ejemplo: *“los ayudantes de construcción deben ser hombres por ser el sexo*

fuerte”. Así mismo, indican que el principio de igualdad de trato se ve afectado, cuando dos categorías de personas cuya situación fáctica y jurídica no son sustancialmente diferentes y son estas tratadas de manera diferente. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, 2010)

En estos momentos, hablar de género implica una inmersión del panorama global en ello, y de aquí se derivan varios enfoques y campos de acción, para lo cual se puede definir que es la construcción de la identidad socio cultural de seres humanos (Moreno et al, 2018), y a partir de ello, Collignon define la inequidad de género, como:

“(…)El resultado de la clasificación de los seres humanos y la subordinación de un género a otro (femenino al masculino), evidenciando las diferencias sociales, económicas, educativas y laborales que enfrentan las mujeres en relación a los hombres.(…)” (Collignon et al, 2017)

Dado lo anterior, se fundan los avances que han tenido las mujeres en lograr la equidad de género, debido a la constante búsqueda de proteger sus derechos y enaltecer su labor, para lo cual, entidades gubernamentales, empresa privada, y muchos diversos grupos de personas, no dudan en apoyar iniciativas de equidad de género, y exaltar la labor que realizan las mujeres en el día a día. (Ruiz et al, 2023).

Es tan importante este concepto que según la UNESCO, la equidad de género se enfoca en la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, ya sea en su igualdad de oportunidades o trato, y con esto, fortalecer en la sociedad el concepto de justicia social, que también sirve de aporte para que las próximas generaciones tengan un desarrollo de manera sostenible (UNESCO, 2014), lo cual se explicará más adelante.

Ahora bien, a partir de lo anterior se infiere que las universidades también hacen parte de este conglomerado de empresas o grupos sociales que buscan un fortalecimiento de su responsabilidad social, por ello, Vallaes afirma que:

“(…)La Responsabilidad Social Universitaria es una política de mejora continua de la Universidad hacia el cumplimiento efectivo de su misión social mediante 4 procesos:

Gestión ética y ambiental de la institución; Formación de ciudadanos responsables y solidarios; Producción y Difusión de conocimientos socialmente pertinentes; Participación social en promoción de un desarrollo más humano y sostenible.(...)” (Vallaey, 2018)

Ahondando en el concepto de igualdad, se debe conocer primero, que en años anteriores en España y ciertamente en los países de habla hispana, se tenía dentro de los sistemas educativos, un enfoque de ellos hacia la dominación masculina, y se clasificaba la educación según el género, la profundización del estudio y por ende la profesión del individuo (Álvarez et al, 2019).

Por tal razón, Jular-Alba en su artículo llamado “Attitude towards gender equality and coeducation among Secondary School teachers: a case study in Madrid, Spain” (En español: Actitud hacia la igualdad de género y la coeducación entre el profesorado de Secundaria: un estudio de caso en Madrid, España), muestra que la coeducación busca no solo que se reduzca la brecha, sino también en aumentar la participación de las mujeres en el empleo asalariado, así como garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo, en todos los niveles de la toma de decisiones en la política, la vida económica y pública. (Jular-Alba et al, 2021)

Así mismo, existen autores que definen que la igualdad de género no debe partir desde el precepto de que la mujer debe alcanzar al hombre, porque es dar el punto inicial a una segregación de género por considerarse de hecho que el hombre es el sexo fuerte, y más bien lo que se necesita es que desde la preadolescencia, las niñas sean formadas a partir de conceptos de no tener límites en las capacidades de lo que proyecte este ser en su futuro. (Ariza, 2022)

Algunos países de Europa, plantean una solución a este problema, generando dentro de sus instituciones gubernamentales, una serie de “cuotas” por género dentro de su capital humano, generando diferentes legislaciones obligatorias y restrictivas para que exista la equidad entre sus pobladores y una mejora en el gobierno de índole corporativo. (Miller, 2018).

También existe el concepto de justicia de género, que se genera a partir de la necesidad de que los seres humanos sin distinción de género tengan una autonomía propia y una verdadera

aplicación de sus derechos, teniendo como resultado probable la culminación de las diferencias entre hombres y mujeres, sobre todo, para el manejo de la subordinación en todos los aspectos. (Duarte et al, 2016)

Cifras del 2014, indican que la participación entre hombres y mujeres en el aspecto educativo se está equiparando, pero lamentablemente, al pasar del ámbito académico a lo laboral, existe una brecha muy amplia entre hombres y mujeres, en aspectos como salarios, oportunidades de crecimiento, fortalecimiento de conceptos entre otros. (BID, 2014)

Este aspecto fue altamente recalado por la UNESCO, ya que con preocupación indica que en el mundo existe una gran porción de personas en condición de analfabetismo, y peor aún, que la mayor porción de estas personas son mujeres, estimándose que alrededor de 500 millones de mujeres en el mundo no saben leer ni escribir (UNESCO, 2015)

Ahora bien, de estudios realizados derivados de la COVID19, se concluyó, que se aumentó sustancialmente las labores domésticas de las mujeres en sus hogares, esto con el agravante de que no minimizaba para aquellas mujeres que realizaban su trabajo profesional en casa. (Belmonte, 2022).

2.2.1. Equidad de género en Colombia

En nuestro país, tenemos un amplio y antiguo marco jurídico de la protección social de las mujeres, el cual se expone a continuación:

Año	Tipo de norma	Documento
1992	Política	Política social para los jóvenes y las mujeres
1993	Instrumento de política	Ley 100 - Reforma a la seguridad social
1993	Instrumento de política	Ley 82 - Mujeres cabeza de familia

Año	Tipo de norma	Documento
1994	Política	Política de participación y equidad de la mujer
1999	Política	Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres
2001	Política	Ley 581 - Ley de cuotas para cargos de designación
2002	Instrumento de política	Ley 789 - Protección Social
2002	Instrumento de política	Ley 731 - Mujer rural
2003	Política	Política mujeres constructoras de paz
2003	Instrumento de política	Ley 823 - Igualdad de oportunidades para las mujeres (Modificada posteriormente por el Artículo 8 de la Ley 1496 de 2011)
2003	Instrumento de política	Ley 797 - Reforma laboral y pensional
2006	Instrumento de política	Ley 1009 – Creación del observatorio con asuntos de género
2006	Instrumento de política	Ley 1023 - Ampliación beneficio a madres comunitarias de la Ley 509
2008	Instrumento de política	Ley 1187 - Aumento del 70% del SMLV para madres comunitarias y eliminó condiciones de salud y tiempo de cotización
2008	Instrumento de política	Ley 1232 - Modifica la Ley 82 de 1993 sobre mujeres cabeza de familia
2008	Instrumento de política	Ley 1257 - Se dictan normas de sensibilización, prevención y

Año	Tipo de norma	Documento
		sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres
2010	Instrumento de política	Ley 1413 - Economía de cuidado
2011	Instrumento de política	Ley 1434 – Se crea la comisión Legal para la equidad de la mujer en el Congreso de la República
2011	Instrumento de política	Ley 1496 - Igualdad salarial
2011	Instrumento de política	Ley 1468 - Licencia de maternidad
2012	Política	Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género 2012-2021
2012	Instrumento de política	Ley 1595 - Se aprueba el trabajo decente para servicio domestico
2020	Política	Decreto 332 - Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. - se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación
2020	Instrumento de política	Ley 2069 - Por medio del cual se impulsa el emprendimiento en Colombia
2021	Instrumento de política	Decreto 1860 - Por el cual se modifica y adiciona el Decreto de 2015, Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, con el fin reglamentar los artículos 30, 31, 32, 34 y 35 de la Ley 2069 de 2020, en lo relativo al sistema de

Año	Tipo de norma	Documento
		compras públicas y se dictan otras disposiciones
2023	Política	Decreto 634 - Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 332 de 2020, que establece medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital

Tabla 1. Marco normativo en Colombia sobre la equidad de género.

Fuente: Elaboración Propia

A nivel distrital, como antecedente al Decreto 332 de 2020, se tuvieron varios esfuerzos que realizaron las diferentes administraciones, como se enuncian a continuación:

Periodo	Administración	Componentes atacados desde la equidad de género
1992-1994	Jaime Castro	Programas de educación sexual y prevención de enfermedades de transmisión sexual
1995-1997	Antanas Mockus	Fortalecimiento de las comisarías de familia en equidad de género
1998-2000	Enrique Peñalosa	Prioridad de atención a los casos de discriminación laboral por género
2001-2003	Antanas Mockus	Inclusión de la perspectiva de mujer dentro de los programas del Distrito

Periodo	Administración	Componentes atacados desde la equidad de género
2004-2008	Luis Eduardo Garzón	Creación del Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género
2008-2012	Samuel Moreno	Se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital
2012-2016	Gustavo Petro	Creación de la Secretaria de la Mujer
2017-2019	Enrique Peñalosa	Disminución de cifras en materia de salud y género
2020-2023	Claudia López	Creación de la norma macro y exigente de equidad de género en el personal de los contratos del Distrito

Tabla 2. Principales actividades de las administraciones distritales en materia de equidad de género.

Fuente: Elaboración Propia

Estas políticas, adosadas a los conceptos de contratación estatal, están en la misma vía de lo que menciona el Libro Verde de la Contratación, el cual es un documento generado por la Comunidad Europea, y que busca principalmente, establecer una lucha frontal contra la segregación por raza o género, dentro de las estructuras comerciales, industriales y empresariales de este conjunto de naciones, que afronta diversos fenómenos sociales desde principios del siglo pasado, tal como lo indica en uno de sus objetivos, de la siguiente manera: “(...)2.3 *En este contexto se inserta la acción comunitaria en el ámbito de la contratación pública, que sigue teniendo los mismos objetivos fundamentales: crear las condiciones de competencia necesarias para que los contratos públicos se adjudiquen sin discriminación, (...)*” (Comisión Europea, 1996)

Es por esto, que Marta Oller, en su artículo llamado “La inclusión de cláusulas ambientales en la contratación pública”, menciona que “La evolución del derecho de contratos y su progresiva importancia en el ámbito comunitario puede estudiarse, por tanto, de manera paralela al papel cada vez más relevante que están adquiriendo los temas ambientales” (Oller, 2010), Este enfoque es relevante porque los temas ambientales, entendidos en un sentido amplio como sostenibles, también abordan cuestiones de equidad de género, dado que estos aspectos están incluidos dentro de los objetivos de desarrollo sostenible, establecidos por las Naciones Unidas (ONU, 2015)



Imagen 1. Objetivos de Desarrollo Sostenible

Fuente: ONU, 2015.

Ahora bien, volviendo al ámbito nacional, y utilizando los datos entregados por el informe de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., llamado “Principales Hitos en la Participación de las Mujeres en los Niveles Decisorios de la Administración de Bogotá”, del año 2023, se muestra una clara tendencia a la inequidad con las personas del género femenino. Cifras reflejadas a continuación:

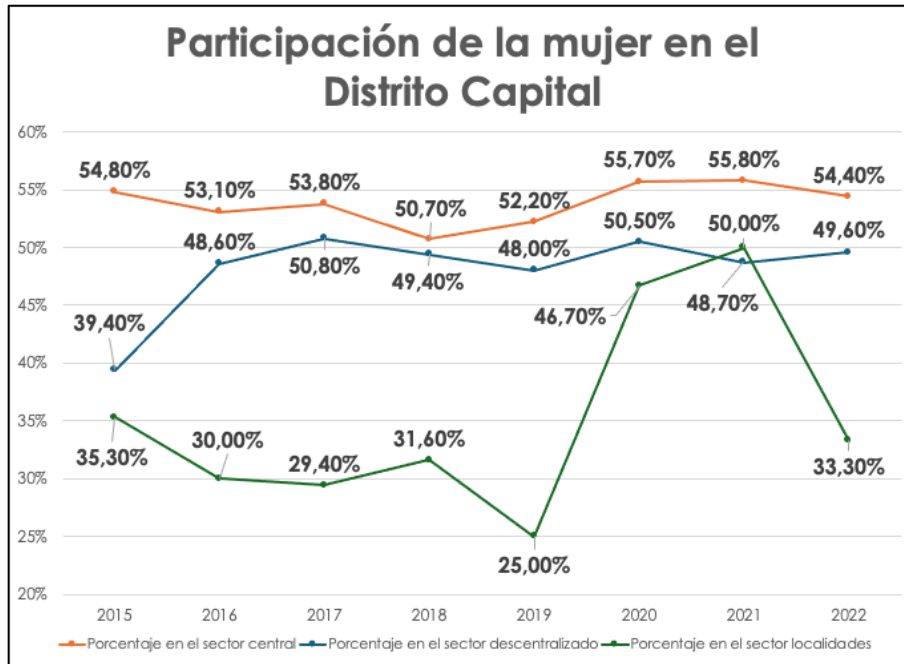


Imagen 2. Participación de la mujer en el Distrito Capital

Fuente: SDM, 2023.

Participación de la mujer en el Distrito Capital			
Año	Porcentaje en el sector central	Porcentaje en el sector descentralizado	Porcentaje en el sector localidades
2015	54,80%	39,40%	35,30%
2016	53,10%	48,60%	30,00%
2017	53,80%	50,80%	29,40%
2018	50,70%	49,40%	31,60%
2019	52,20%	48,00%	25,00%
2020	55,70%	50,50%	46,70%
2021	55,80%	48,70%	50,00%
2022	54,40%	49,60%	33,30%

Tabla 3. Participación de la mujer en el Distrito Capital.

Fuente: SDM, 2023.

De acuerdo a la información anterior, en la tabla 3, se nota una fuerte diferencia entre la inclusión de mujeres del nivel central al nivel de las localidades del Distrito Capital, teniendo una diferencia de más de 20 puntos porcentuales en el último año evaluado. Sin embargo, para el año 2022, la planta del distrito a nivel general, contaba con un 61,8% de mujeres dentro del capital humano, y esta se encontraba distribuida de la siguiente forma según el nivel jerárquico y nivel ejecutivo (SDM, 2023).

En la imagen 3, se puede observar que en el Distrito Capital, el nivel participativo de la mujer, en comparación con los demás géneros, crece a medida que crece su nivel jerárquico, ya que en el año 2022 habían un 56,3% de mujeres profesionales trabajando, mientras que en el nivel operativo solo el 12,2%, una diferencia sustancial. Ahora bien, en la imagen 4, se observa que aunque se mantiene la misma tendencia en el nivel educativo, de su aumento de participación directamente proporcional al grado de estudio, no deja de sorprender que solo el 31,2% de las mujeres que laboran en el distrito son especialistas, mostrando una clara inequidad en este punto.

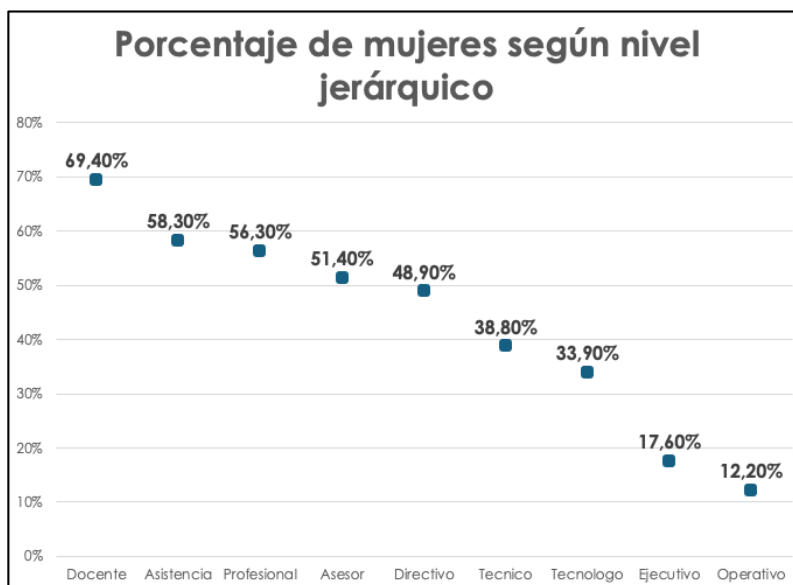


Imagen 3. Porcentaje de mujeres según el nivel jerárquico

Fuente: SDM, 2023.

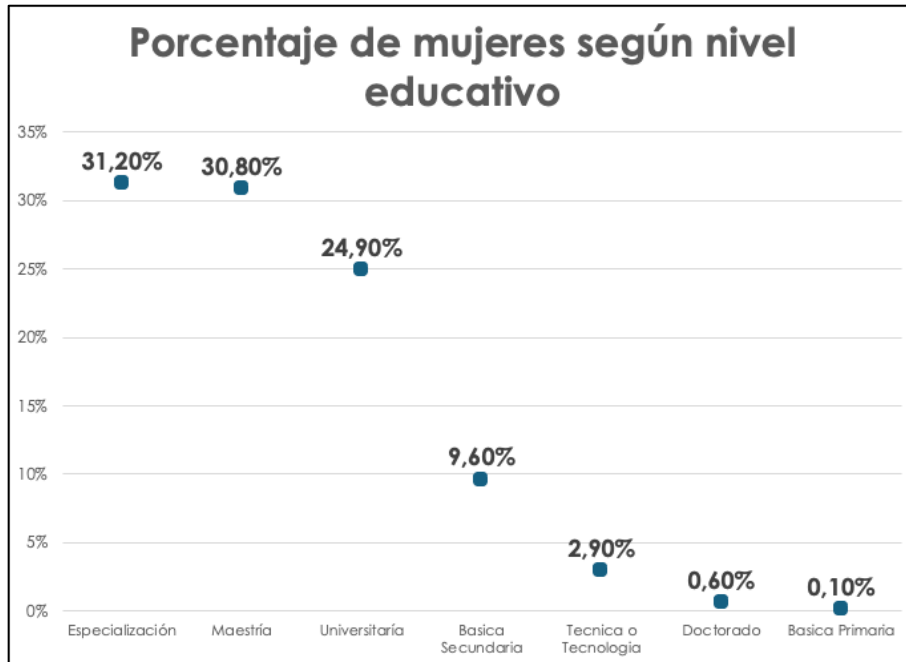


Imagen 4. Porcentaje de mujeres según el nivel educativo

Fuente: SDM, 2023.

En cuanto al estado en que se encuentra el distrito en comparación con otras administraciones territoriales, como otras alcaldías, gobernaciones y nivel ejecutivo nacional, está por encima de los índices reportados por ellas, tal como lo reportó el mismo estudio de la Secretaria de la Mujer en 2023, esto se puede ver en la imagen 5.

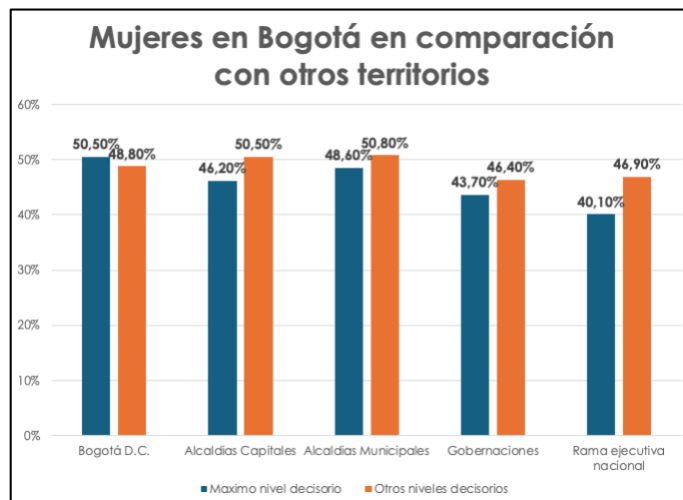


Imagen 5. Porcentaje de mujeres en comparación con otros entes territoriales

Fuente: SDM, 2023.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en el año 2023, los índices de ocupación entre hombres y mujeres fueron muy diversos, ya que aunque las mujeres superan solo en dos puntos porcentuales la población total del país y en cuatro puntos porcentuales la población en edad de trabajar, las mujeres, son las que más están desocupadas y son las que más están fuera de la fuerza de trabajo, esta última con una diferencia notoria de 37 puntos porcentuales a comparación de los hombres, así como una diferencia de cincuenta puntos porcentuales de la fuerza de trabajo potencial, un notable desequilibrio entre los géneros (DANE, 2023). Esto se observa un poco mejor en la imagen 6.

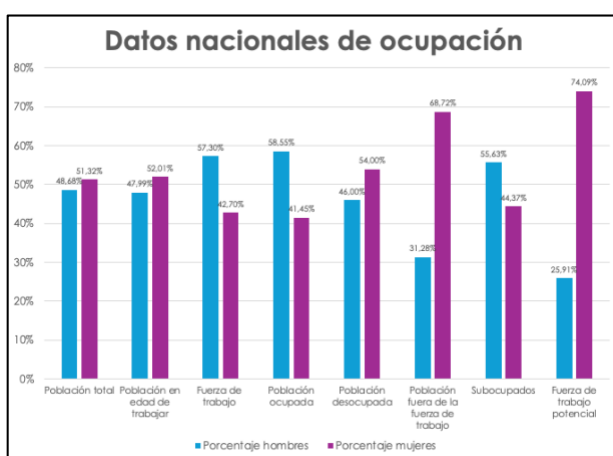


Imagen 6. Datos nacionales de ocupación.

Fuente: DANE 2023.

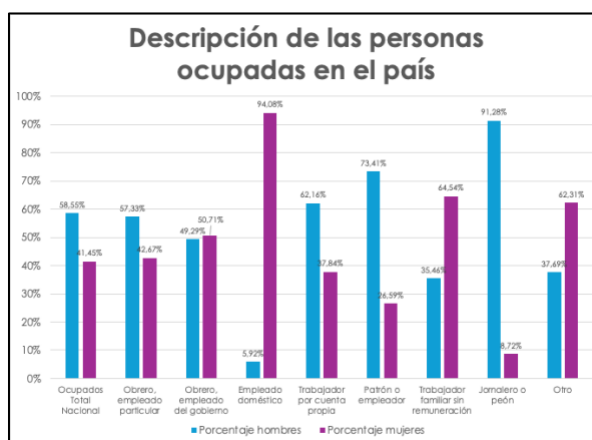


Imagen 7. Descripción de las personas ocupadas en el país.

Fuente: DANE 2023.

Así mismo, en este análisis estadístico realizado por esta entidad, se puede observar que existen labores que son altamente inequitativas como la labor del servicio doméstico y la de jardinero y/o peones, donde en el primero se observa una tendencia alta a las mujeres, y en el segundo hacia los hombres. También es de resaltar los datos mostrados en la imagen 7, que los trabajadores independientes y las personas que son empleadores, inclina la balanza notablemente hacia los hombres.

Para cerrar el abordaje del tema de la inequidad de género a nivel país, se muestra en la imagen 8, se muestran algunos sectores económicos, y su distribución por género, en la que se muestra que en el sector de la construcción, los hombres laboran en esta industria en un 92,8%, mientras que las mujeres solo ocupan el 7,20% de los cargos, una diferencia notoria.

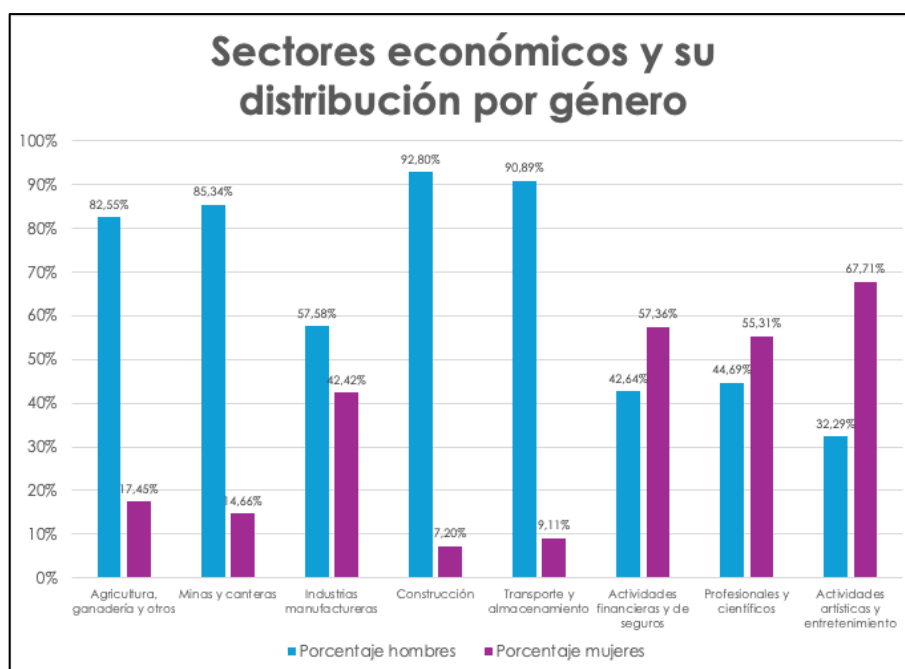


Imagen 8. Sectores económicos y su distribución de género..

Fuente: DANE 2023.

2.2.2. Equidad de género en la construcción.

A nivel mundial, las brechas en contratación de mujeres se convierte en una constante, en razón a la alta preferencia hacía que los hombres ocupen cargos operativos y administrativos dentro del sector productivo de la construcción, tal como se refleja en Alemania, que muestra una tendencia parecida a la de Colombia con un 51% de mujeres en su población total, el 44% de la fuerza laboral total, pero solo el 17% de los cargos directivos del sector de la construcción, son ocupados por mujeres (Weidl, 2014).

Así mismo, y en la misma constante de las cifras presentadas en el apartado anterior, en el año 2022, se graduaron de educación superior 535.963 colombianos, de los cuales 266.774 fueron de pregrado universitario y de estos, 94.892 personas fueron graduadas de programas de ingeniería y construcción. Si se toma la repartición dada por el Ministerio de Educación Nacional, en el cual el 56,9% de las mujeres se graduaron en el año 2022, 53.994 mujeres ingresaron al campo laboral en el sector de la ingeniería y la construcción (MEN, 2024).

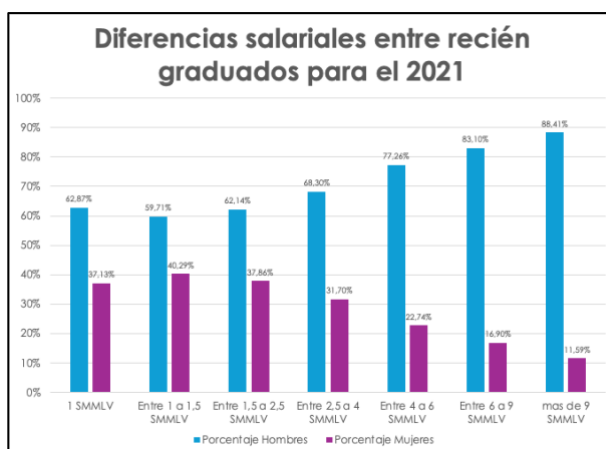


Imagen 9. Diferencias salariales entre graduados en el 2021.

Fuente: DANE 2023.

De acuerdo a la imagen 9, se observa claramente la segregación de las mujeres sobre todo en los niveles salariales más altos, información reflejada por el Observatorio Laboral para la Educación, del Ministerio de Educación Nacional, que para las mujeres que se graduaron en el 2020 y fueron

vinculadas laboralmente en el año 2021, solo 181 mujeres pudieron ser contratados con salarios entre 4 a 6 salarios mínimos mensuales legales vigentes, mientras que para el mismo tipo de vinculación, fueron 615 hombres (MEN, 2024).

Y uno de los mayores aspectos, que no permite que las mujeres tenga mayor participación en el mercado laboral del sector de la construcción, se debe a que en Colombia los hombres solamente dedican el 12% de su tiempo a labores domésticas y trabajo no remunerado, mientras que las mujeres en general deben invertir el 33% de su tiempo para estas labores, una notoria diferencia teniendo en cuenta que el resto del tiempo de cada persona se dedica al trabajo, la educación y a la diversión (Confederación Suiza et al, 2022).

2.2.3. Equidad en la Contratación

El Departamento Nacional de Planeación expidió el Decreto 1860 de 2021, por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1082 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Planeación Nacional, con el fin de dar pautas en pro de lograr una mayor equidad entre proponentes del sistema de compras del Estado, determinando que esta norma quiere:

“(...) el fomento a la ejecución de contratos estatales por parte de población en pobreza extrema, desplazados por la violencia, personas en proceso de reintegración o reincorporación y, sujetos de especial protección constitucional; así como la acreditación de los factores de desempate previstos en la Ley de Emprendimiento.(...)”.

2.3. La Participación de la Mujer en el empleo en Colombia

El empleo es fundamental para garantizar la autonomía económica de las mujeres, sin embargo, todavía existen muchas barreras que dificultan su integración en el mercado laboral, como se refleja en las diferencias de ocupación, desempleo e ingresos en comparación con los hombres. (SDM, 2020)

Se utilizó la Encuesta Nacional de Calidad de Vida ECV en Bogotá, el 5,3% de los hogares encabezados por mujeres se encontraban en situación de pobreza multidimensional, un 3% más que los hogares encabezados por hombres. Además, se observaron diferencias en las tasas de desempleo: mientras que el desempleo masculino fue del 9,5%, para las mujeres fue del 11,6%. Estas cifras empeoraron durante el periodo de abril a junio de 2020, con una tasa de desempleo del 26% para las mujeres y del 21,6% para los hombres en Bogotá. También hubo una brecha de género de 4,4 puntos porcentuales en el desempleo y una tasa de ocupación del 38,6% para las mujeres y del 51,6% para los hombres (DANE, 2018).

La crisis provocada por la pandemia COVID-19 tuvo un impacto significativo en la participación laboral de las mujeres en Bogotá. Entre mayo y julio de 2019 y el mismo periodo de 2020, la tasa global de participación femenina disminuyó en 10 puntos porcentuales, la tasa de ocupación en 18 puntos porcentuales y la tasa de desempleo aumentó en 16,9 puntos porcentuales. La brecha de desempleo entre hombres y mujeres en Bogotá pasó de 2,9 a 6,7 puntos porcentuales, y el número de mujeres empleadas disminuyó en 2.557.000 durante ese periodo (DANE, 2022).

En Colombia, la participación de las mujeres en el empleo total en diferentes sectores económicos también es desigual. Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares, en el sector de la construcción fue del 5,8%, en el transporte y almacenamiento del 8,6%, y en el suministro de electricidad, gas y agua del 21,2%. Por otro lado, la participación femenina fue del 94,2% en el servicio doméstico, del 78,2% en el sector salud y actividades sociales, y del 67,7% en el sector de alojamiento y servicios de comida. Entre julio de 2019 y julio de 2020, 1.823.000 mujeres dejaron de estar empleadas en empresas de hasta 10 personas en Colombia, lo que representó una caída del 8,8% (DANE, 2022).

Además, aumentó el número de mujeres dedicadas a los oficios del hogar que pasaron a ser parte de la población inactiva con un incremento de 1.778.000 mujeres. En agosto de 2020, de las 1,6 millones de personas que se sumaron a la población inactiva del país, 1,2 millones eran mujeres. De ellas, 585 mil tenían entre 25 y 54 años y 401 mil tenían más de 55 años. En las ciudades principales también se observó un aumento de la población inactiva concentrado en las mujeres con un incremento de 508 mil inactivas (DANE, 2022).

Estas brechas laborales entre hombres y mujeres, la existencia de sectores económicos masculinizados y las condiciones de desigualdad en el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, destacan la necesidad de promover mecanismos que garanticen una participación equitativa e inclusiva en el mercado laboral. En el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, el objetivo 5 se refiere a la igualdad de género y establece metas para emprender reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como promover políticas y leyes para impulsar la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los niveles (DANE, 2022).

Dado que el sector público es uno de los principales empleadores, sus políticas de adquisición de bienes y servicios pueden tener un impacto directo en la sociedad y la economía a través de la contratación pública socialmente responsable. En línea con los objetivos establecidos en el Plan Distrital de Desarrollo 2020-2024: Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI y la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género 2020-2030, la Administración Distrital emitió el Decreto Distrital 332 el 29 de diciembre de 2020.

2.4. Principios Ruggie sobre la empresa y los derechos humanos

Cabe indicar, que en el año 2011, nacen los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos”, creados por la Organización de las Naciones Unidas, más puntualmente por el profesor de la Universidad de Harvard, John Ruggie¹, y es un documento que busca primordialmente, incluir a la sociedad empresarial con los compromisos de respeto y protección de los derechos humanos en sus actividades, quitándole a las naciones la total responsabilidad de salvaguardar los derechos humanos de sus ciudadanos. Por tal razón, este compendio de principios se basa en los siguientes tres pilares:

¹ Razón por la que se conocen como los “Principios Ruggie”

- La función y el deber primordial del Estado de proteger contra los abusos de derechos humanos perpetrados por terceros.
- La responsabilidad empresarial de “respetar” los derechos humanos.
- Dar a las víctimas mayor acceso a reparación “efectiva”, tanto judicial como extrajudicial. (ONU, 2011)

Con lo anterior se busca que el nivel empresarial, este involucrado en la defensa y sostén de los derechos humanos, y en esto se hace ahínco, de la importancia de la generación de políticas de equidad de género, tales como la estudiada en este documento, el Decreto 332 de 2020 y su modificación con el Decreto 634 de 2023, pero, estos principios Ruggie quedarían inservibles sin el cumplimiento del segundo pilar, que involucra a las empresa y pretende en nuestro caso, que se realice una mayor participación de estas en lograr salarios más equitativos, horarios más beneficiosos teniendo en cuenta las labores maternas de la mujer, entre otras propuestas de mejora, para la equiparación de la balanza.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT, este compendio de preceptos compromete a

- Que se realice un correctivo respecto a las ideas asociadas con la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Que las empresas tengan responsabilidad por sus acciones.
- Una excelente disposición de llevar a cabo estos principios, constituiría un consenso internacional en materia de comportamiento empresarial responsable. (OIT, 2023)

Por último, es importante resaltar el siguiente texto de estos principios:

“(…)

Los papeles del Estado y de las empresas son diferentes e independientes entre sí. Los Estados no pueden utilizar el poder de las empresas como excusa para no cumplir con sus obligaciones de proteger los derechos humanos. Las empresas no pueden utilizar la inacción del Estado a la hora de proteger como excusa para eludir su responsabilidad de respetar los derechos humanos.

(…)”

En este simple párrafo se deja claramente expuesto cual es el papel del estado y de la empresa en el tema que nos atañe, donde las responsabilidades de una de las partes no pueden resignarse por la inoperancia de la otra, y que cabe reiterarlo, involucra, en todo el sentido de la palabra y la responsabilidad que esto lleva, a la protección de los derechos de las mujeres.

2.5. Política pública

Para entender mejor el alcance del Decreto 332 de 2020, en la dinámica del ámbito legal y legislativo, es importante conocer que es una política pública y como es el ciclo de creación del mismo, hasta su fase de implementación, por lo que es importante mencionar la definición que da Velásquez Gavilanes en su artículo llamado “Hacia una nueva definición del concepto “Política Pública””, quien dice que:

“(…)

Política pública es un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones, acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener.

(…)”

Por otra parte, la CEPAL menciona que una buena política pública, es donde existen cursos de acción y flujos de información, teniendo un objetivo político definido en función de la democracia, obviamente con participación de la comunidad y del sector privado (CEPAL, 2004).

Finalmente, la Alcaldía Mayor de Bogotá, genera la Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito, en donde menciona que la política pública “se inscribe como un proceso de planeación que define una visión de largo plazo que sobrepasa los periodos de administración de los gobiernos y orienta el proceso de cambio frente a realidades sociales relevantes” (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2017)

El mismo ente, informa que las políticas públicas tienen tres etapas en las que se debe garantizar la participación ciudadana, de la siguiente manera:



Imagen 10. Etapas de participación ciudadana en la formulación de políticas públicas.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2017.

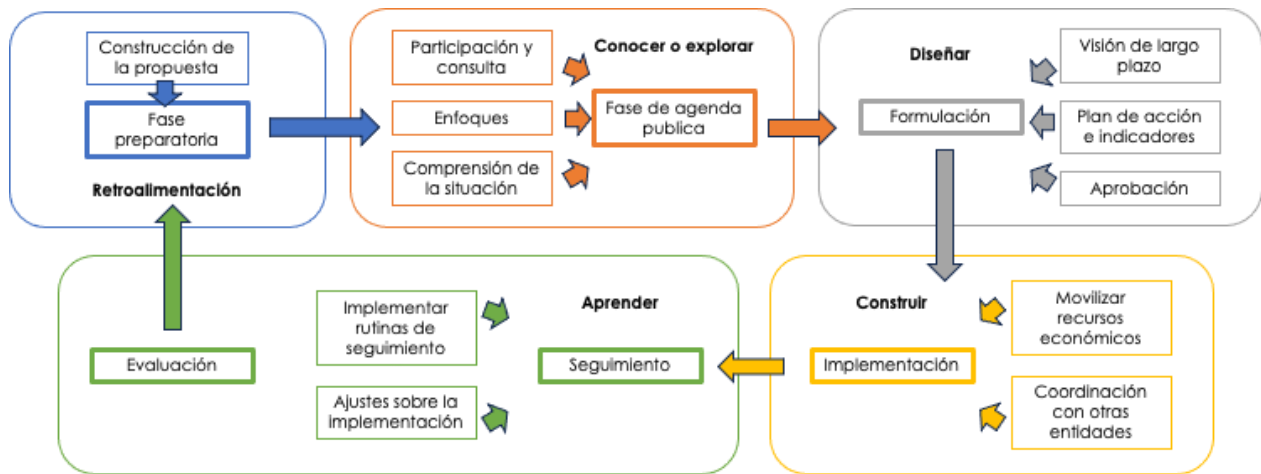


Imagen 11. Fases de formulación de políticas públicas.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2017.

En la imagen 13, se muestra un resumen de las fases del ciclo de las políticas públicas, la cual tiene un sentido lógico, en búsqueda de que cada una de las fases se realice de manera incluyente y efectiva, y se ejecute una etapa de revisión continua, para su propio mejoramiento. Lo anterior, sirve para mostrar que el Decreto 332 de 2020, hace parte de una política armonizada con las compras públicas, el cual estuvo bajo el marco del Acuerdo Distrital 761 de 2020, por medio del cual se adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 “un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”, en el cual mencionaba que:

“(…)

Artículo 6: Enfoques. Los enfoques que se desarrollan a continuación, determinan la manera cómo desde la administración se comprenden y atienden las realidades de quienes habitan el Distrito Capital y su región, por lo tanto, le permiten al gobierno distrital de manera estratégica tratar las distintas problemáticas reconociendo las diferencias de los individuos, el género, la inclusión y la cultura ciudadana, a la luz del ejercicio del servicio público y la participación ciudadana.

Enfoque de género: permite comprender las relaciones de poder y desigualdad que por razones de género existen entre mujeres y hombres y que se reproducen a través de imaginarios, creencias, roles y estereotipos que afianzan las brechas de desigualdad e impiden el goce efectivo de los derechos de las mujeres a lo

largo del curso de su vida, en las diferentes dimensiones del desarrollo y la vida social y comunitaria. Su fin es promover la igualdad de género y el goce efectivo de sus derechos.

(...)

Artículo 7. Atributos. Los atributos son las características esenciales que orientarán el accionar del gobierno distrital y guiarán la resolución de los dilemas a los que se enfrente y, por tanto, son pilares fundamentales de los contenidos de los propósitos y de los logros de ciudad. Los atributos son:

(...)

Incluyente.

(...)

Una Bogotá incluyente lucha por acabar con ideas, prejuicios y comportamientos que excluyen y discriminan, como el machismo, el clasismo, el racismo, la homofobia y la xenofobia.

(...)

Artículo 9. Logros de ciudad y Propósitos. El Plan de Desarrollo Distrital “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del siglo XXI” se organiza en torno a 5 propósitos que se cumplen a través de 30 logros de ciudad mediante la articulación de acciones en torno a programas.

(...)

Propósito 1. Hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política ¿Qué busca? Brindar las condiciones que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y de deberes en aras de ejercer la agencia humana y disminuir los efectos negativos de la segregación socioeconómica, cultural y espacial en Bogotá-Región y que generen nuevas y mejores oportunidades para mujeres.

(...)” (SDP, 2020)

2.6. Contexto del Decreto 332 de 2020 modificado por el Decreto 634 de 2023.

El Decreto 332 de 2020, fue expedido el 29 de diciembre del año 2020 por la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C y modificado por el Decreto 634 de 2023, cuyo propósito es lograr una equidad entre los géneros, dentro de los contratistas del Distrito Capital, debido a que existe una distancia considerable entre hombres y mujeres, para tal efecto dicha determinación se fundamentó en las disposiciones normativas referidas en la Constitución Política de Colombia, relacionadas en el artículo 1,2,13,43,93 y 209, que hacen énfasis en la prevalencia al interés general, la igualdad de derechos, entre hombre y mujeres bajo el principio de que ningún ciudadano puede ser objeto de discriminación, siendo deber del estado adoptar la medidas pertinentes y conducentes a efectos de proteger al grupo de discriminados y marginados, en consonancia con los tratados internacionales que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, entre ellos la Convención CEDAW aprobada

mediante la Ley 51 de 1981, la cual señala en su artículo [1º](#) que *“la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión y restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”*, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (*Belém Do Pará, Brasil 1994*) aprobada por la Ley [248](#) de 1995, obliga a los Estados, entre ellos a Colombia, a adoptar medidas normativas y judiciales de protección a las mujeres.

De igual forma, lo contenido en la Ley 80 de 1993 – Estatuto General de la Contratación Estatal en su artículo 3, la cual señala que la contratación estatal persigue el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellos en la consecución de dichos fines. Y el inciso segundo de esta misma norma, que indica: *“Los particulares, por su parte, tendrán en cuenta al celebrar y ejecutar contratos con las entidades estatales que colaboran con ellas en el logro de sus fines y cumplen una función social que, como tal, implica obligaciones.”*

A su vez el literal [b\)](#) del numeral 5º del artículo 24 de la Ley 80 de 1993, dispone: *“(…) 5o. En los pliegos de condiciones: (...) b) Se definirán reglas objetivas, justas, claras y completas que permitan la confección de ofrecimientos de la misma índole, aseguren una escogencia objetiva y eviten la declaratoria de desierta de la licitación (...)”*

De la misma manera, se debe traer a colación, la Sentencia de la Corte Constitucional C-371 del 2000, así como la C-392 de 2007, las cuales describieron varios aspectos de trascendental importancia, que soportaron la expedición del decreto que está siendo objeto análisis, la primera de aquellas describió la situación histórica de la mujer en Colombia, y los cambios normativos en pro de garantizar una protección especial a la misma, debido a que históricamente la mujer ha padecido una situación de desventaja que se ha extendió en los ámbitos de la sociedad especialmente a la familia, a la educación y al trabajo, siendo enfática la corporación en señalar que el camino que ha tenido que recorrer la mujer para lograr un posición de igualdad ha sido largo,

para tal efecto se indicó: *“En materia política, en 1954 se les reconoció el derecho al sufragio, que pudo ser ejercido por primera vez en 1957. En materia de educación, mediante el Decreto 1972 de 1933 se permitió a la población femenina acceder a la Universidad. En el ámbito civil, la ley 28 de 1932 reconoció a la mujer casada la libre administración y disposición de sus bienes y abolió la potestad marital, de manera que el hombre dejó de ser su representante legal. El decreto 2820 de 1974 concedió la patria potestad tanto al hombre como a la mujer, eliminó la obligación de obediencia al marido, y la de vivir con él y seguirle a donde quiera que se trasladase su residencia; el artículo 94 decreto ley 999 de 1988 abolió la obligación de llevar el apellido del esposo, y las leyes 1ª de 1976 y 75 de 1968 introdujeron reformas de señalada importancia en el camino hacia la igualdad de los sexos ante la ley. En materia laboral, la ley 83 de 1931 permitió a la mujer trabajadora recibir directamente su salario. En 1938, se pusieron en vigor normas sobre protección a la maternidad, recomendadas por la OIT desde 1919, entre otras, las que reconocían una licencia remunerada de ocho semanas tras el parto, ampliada a doce semanas mediante la ley 50 de 1990. Por su parte, mediante el Decreto 2351 de 1965, se prohibió despedir a la mujer en estado de embarazo.*

A este propósito de reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer se sumó también el constituyente de 1991. Por primera vez, en nuestro ordenamiento superior se reconoció expresamente que "la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades" y que "la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación".

Ahora bien: aun cuando la igualdad formal entre los sexos se ha ido incorporando paulatinamente al ordenamiento jurídico colombiano, lo cierto es que la igualdad sustancial todavía continúa siendo una meta, tal y como lo ponen de presente las estadísticas que a continuación se incluyen. Justamente al logro de ese propósito se encamina el proyecto de ley estatutaria cuya constitucionalidad se analiza”

En esta providencia se realizó un análisis estadístico respecto a la participación de la mujer en los más altos niveles decisorios del estado, concluyendo que a pesar del equilibrio entre la población femenina y masculina calificada para acceder a los más altos niveles, no se refleja estadísticamente ese equilibrio, de igual forma se evidenció que la representación de la mujer obedece a un criterio irracional de discriminación, más que ha supuesto de inferioridad natural o de formación cultural y académica, resultando para la corporación necesario remover los

obstáculos que impiden esa participación igualitaria de la mujer, estableciendo la necesidad de medidas que produzcan un doble efecto “*uno inmediato, consistente en paliar la subrepresentación; y otro a más largo plazo, que incida en la transformación de la mentalidad, incompatible con los propósitos trazados por una Constitución igualitaria y democrática*”

La segunda de las decisiones citadas, analizó la inclusión de acciones afirmativas en contratación pública, realizando un análisis particular respecto de la finalidad de la contratación estatal en el estado social de Derecho, determinando en la misma, lo siguiente “*No obstante lo anterior, como bien lo advierte la doctrina especializada (Marienhoff.Miguel Pagina 30 y siguientes), el hecho de que el contrato estatal tenga como finalidad la defensa del interés general no significa que resulte ajeno a él o prohibido constitucionalmente que se diseñen formas jurídicas para defender intereses concretos. De hecho, a pesar de que es cierto que la generalidad de los contratos administrativos se realiza para satisfacer intereses difusos o colectivos y no para satisfacer el interés privado (concesión, obra pública, encargos fiduciarios), también lo es que excepcionalmente puede contratarse para hacer efectivos intereses privados (concesión de uso de dominio público) o para concretar beneficios grupales como parte del deber del Estado de salvaguardar los intereses de los sujetos de especial protección superior. Esos casos excepcionales no le quitan el carácter de derecho público ni desnaturaliza el interés que subyace al contrato estatal.*

En efecto, si como se dijo en precedencia el contrato público pretende la efectividad del interés general que representa el cumplimiento de los fines del Estado, es imposible olvidar que, al tenor de lo dispuesto en el Preámbulo de la Carta, es un fin del Estado asegurar a los integrantes el trabajo, la igualdad, la vigencia del orden económico y social justo. De igual manera, los artículos 1º y 2º superiores dejan en claro que la materialización de las funciones del Estado deben dirigirse a servir a la comunidad, a promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, teniendo en cuenta que, de acuerdo con el artículo 5º de la Carta, el Estado reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona. De esta forma, la filosofía humanista de la Constitución que concibe al Estado como un mecanismo para concretar y hacer efectivos los derechos de las personas, se desarrolla en el artículo 3º de la Ley 80 de 1003, que señala como fines de la contratación pública: "el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y

la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines"

En consecuencia, es válido afirmar que una forma de concretar el interés general que debe regir la contratación administrativa puede dirigirse a hacer efectivos los derechos de un grupo preciso de personas que requiere de la especial atención del Estado. Dicho de otro modo, es válido constitucionalmente, porque hace parte del interés general, que se diseñen medidas en la contratación administrativa dirigidas a proteger de manera específica a un grupo determinado de la población que puede acceder al Estado en igualdad de condiciones y oportunidades respecto del mismo grupo, en tanto que esa decisión puede constituir una forma de consolidar los fines del Estado y el cumplimiento de las tareas a él asignadas. De ahí que pueda afirmarse con claridad que constituye un objetivo de la contratación administrativa en el Estado Social de Derecho la satisfacción de las finalidades públicas y el logro de los objetivos sociales, así estos se dirijan a un grupo individual de personas, que corresponde concretar al legislador.

14. Concluido, entonces, que en la búsqueda de la materialización del interés general en la contratación administrativa, que representa el cumplimiento de las obligaciones y deberes a cargo del Estado, el legislador puede destinar su atención a la efectividad de los derechos individuales de algunos grupos sociales, la Sala ahora analizará si desde la perspectiva constitucional el legislador está obligado a adoptar medidas de discriminación positiva en la contratación estatal"

De igual forma, precisó las acciones afirmativas en la contratación estatal reseñando que *"La Corte Constitucional Colombiana, en múltiples oportunidades, ha sostenido que la interpretación sistemática de la Constitución de 1991 permite concluir que las autoridades públicas pueden adoptar medidas para favorecer a un grupo de personas que se encuentran en situación de debilidad producida por desigualdades culturales, históricas, sociales o económicas. Así, en sentencia precedente dijo que estas medidas son "instrumentos diferenciales diseñados para asegurar la satisfacción de bienes y servicios en una sociedad caracterizada por la escasez"*

De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, estas medidas parten de dos supuestos constitucionales: El primero, de la cláusula social del Estado de Derecho que exige a todas las autoridades garantizar la efectividad de los derechos y deberes de las personas, por lo que resulta

obvio que en aquellos casos en los que existen desigualdades natural, social, económica o cultural que no pueden ser superadas por el titular del derecho, corresponde al Estado intervenir para asegurar la eficacia del mismo. El segundo, de la concepción sustancial de la igualdad, según la cual este derecho no sólo se hace efectivo mediante el reconocimiento de privilegios o la imposición de cargas en igualdad de condiciones para todos los administrados, sino también con la consagración de medidas que, primero reconocen la diferencia, y posteriormente buscan equiparar, compensar, remediar o corregir situaciones para que la igualdad entre las personas sea real (artículo 13 de la Constitución). De esta forma, las acciones afirmativas como género y las medidas de discriminación positiva o inversa como especie, están dirigidas a remover diferencias fácticas que si bien son reales no deben continuar en un Estado cuya finalidad primordial es conseguir una sociedad más equitativa y justa.

20. Ahora bien, haciendo un recorrido por la jurisprudencia constitucional puede deducirse que esta Corporación tiene claras las características generales y los requisitos para que las autoridades consagren medidas afirmativas, pues no todas ellas se ajustan a la Carta y más bien pueden constituir evidencias de discriminación que constituye un trato inconstitucional. De hecho, la Corte advirtió que "el que el artículo 13 Superior constituya el fundamento de las acciones afirmativas no significa que toda medida de esta naturaleza sea siempre constitucional, pues en tanto ella crea una situación diferencial, también debe estar sujeta al test de igualdad".

Así, esta Corporación ha señalado que una medida afirmativa o de discriminación positiva se ajusta a la Constitución si se logra demostrar que: i) tiene vocación transitoria porque con ella no se pretende perpetuar desigualdades; ii) son medidas para corregir tratos discriminatorios, por lo que consagran tratos desiguales pero con justificación constitucional que intenta terminar con situaciones históricas, culturales o sociales de trato discriminatorio; iii) son medidas de grupo que deben ser expresamente autorizadas por la ley o por actos administrativos, dependiendo de la situación concreta; iv) se presentan en situaciones de escasez de bienes o servicios; v) son diseñadas para favorecer un grupo determinado de personas, por lo que no resultan válidas medidas in generi o abiertas con gran margen de discrecionalidad del aplicador jurídico, en tanto que, en aras de proteger un grupo de personas, permitiría establecer tratos arbitrarios o caprichosos.

Como se vio en precedencia, los criterios de selección objetiva del contratista y de favorabilidad de las ofertas buscan garantizar la transparencia e imparcialidad de la función pública y la eficacia y eficiencia de los recursos públicos para el cumplimiento de los fines del Estado (artículo 209 de la Constitución), por lo que es válido que el legislador hubiere exigido a la administración la evaluación de la propuesta más ventajosa para el Estado. Sin embargo, ello no significa que esté constitucionalmente prohibido el diseño de formas jurídicas transitorias dirigidas a favorecer a grupos sociales tradicionalmente discriminados o a privilegiar sujetos de especial protección constitucional, puesto que el principio de igualdad material se impone a todas las autoridades (artículo 13 de la Constitución). De hecho, se reitera que la filosofía humanista de la Constitución y la consagración del Estado Social de Derecho, conciben a éste como un instrumento para concretar y hacer efectivos los derechos de las personas, dirigido a servir a la comunidad, a promover la prosperidad general y a garantizar la materialización de los demás fines del Estado (Preámbulo y artículos 1º y 2º de la Carta). De hecho, esa concepción humanista de la Constitución se ve reflejada en el artículo 3º de la Ley 80 de 1993, al señalar como fines de la contratación pública; "el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los servicios públicos y al efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines".

De hecho, en cuanto a la viabilidad y exigibilidad de las acciones afirmativas en la contratación administrativa, la Sala Primera de Revisión de la Corte concedió la tutela interpuesta por algunos integrantes de la Asociación de Recicladores de Bogotá contra la Unidad Ejecutiva de Servicios Públicos del Distrito Capital de Bogotá, porque al adelantar el proceso de selección de contratistas para ejecutar un contrato para la "recolección de material recuperable" no tuvo en cuenta las condiciones de debilidad en que ellos se encuentran, reprochándose la ausencia de medidas a favor de grupos marginados o discriminados. Los actores dijeron que a pesar de que en el Pliego de Condiciones se exigió que los proponentes que resulten seleccionados debían tener en cuenta que el 15% de los operarios que se requieran para la realización de la actividad de corte de césped, debían ser seleccionado con personas en situación de desplazamiento y recicladores, esta medida no reporta ninguna protección eficaz de la actividad de reciclaje que vienen desempeñando los recicladores. La sentencia T-724 de 2003, "exhortó al Concejo de Bogotá en lo que respecta a su territorio, para que incluya acciones afirmativas en el proceso de contratación administrativa, a favor de aquellos grupos que por sus condiciones de

marginamiento y discriminación requieran de una especial protección por parte del Estado, puesto que la Ley 80 de 1993, no contiene ningún desarrollo del artículo 13 de la Constitución, en el sentido de que las autoridades públicas en los procesos de contratación administrativa adopten medidas afirmativas a favor de tales grupos, lo que redundaría en su perjuicio, pues, como sucedió, en este caso, las autoridades se limitan a dar cumplimiento a lo preceptuado en el Actual Estatuto de la Contratación Administrativa, que al no consagrar medidas de esa especie, conduce a que se desconozca el mandato previsto en el segundo inciso del artículo 13 Superior". Para llegar a esa conclusión, la Sala de Revisión dijo:

"Por acciones afirmativas se entiende todo tipo de medidas o políticas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación, con el fin de conseguir una mayor igualdad sustantiva entre grupos sociales con problemas de discriminación o de desigualdad de oportunidades.

En ese orden de ideas tal como lo ha sostenido la Corte, los subsidios en los servicios públicos, las becas y ayudas financieras para estudiantes con recursos escasos o el apoyo económico a pequeños productores, son acciones afirmativas.

8. Nuestro ordenamiento constitucional prevé ese tipo de medidas. Así, el artículo 13-2 de la Constitución Política señala como una obligación del Estado la de promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, adoptando medidas a favor de grupos discriminados o marginados.

De manera que las diferentes autoridades del Estado están obligadas, cuando se encuentran en presencia de grupos en condiciones de marginalidad y discriminación, a adoptar todas aquellas medidas necesarias para lograr una mayor igualdad sustantiva, incluyendo en sus decisiones tratamientos acordes con tales situaciones. Pasar por alto ese mandato, no contemplando medidas afirmativas a favor de grupos que pueden verse afectados por las decisiones adoptadas, significa quebrantar el derecho a la igualdad, que impone, precisamente, su adopción"

22. En el caso concreto de los artículos 24, numeral 5, literal b, y 30, párrafo, de la Ley 80 de 1993, la Corte encuentra que el establecimiento del deber de selección objetiva en la escogencia

del contratista, que orienta el proceso de licitación o concurso previsto para la contratación del Estado no configura una omisión legislativa relativa, pues si bien es cierto que en desarrollo de su potestad de configuración, el legislador no estableció en forma expresa acciones afirmativas, no lo es menos que no sólo no las prohíbe, sino que las ha autorizado en otras normas que son exigibles en el proceso de selección y adjudicación de contratos estatales mediante licitación y concurso. En efecto, el hecho de que el Estatuto de la Contratación hubiere exigido al administrador la escogencia de las propuestas más favorables o del mejor ofrecimiento al Estado no niega la existencia de acciones afirmativas en la contratación. O dicho de otro modo, la omisión en la regulación de medidas de discriminación positiva en el estatuto de la contratación administrativa no puede entenderse como una prohibición de regulación. De hecho, son varios los ejemplos de acciones afirmativas en la contratación: ya se vio el caso del artículo 11 de la Ley 82 de 1993 en el que la Corte declaró la exequibilidad del privilegio otorgado a la mujer cabeza de familia en la "contratación de servicios del Estado". Igualmente, el artículo 9º de la Ley 905 de 2004, diseñó una acción afirmativa a favor de las micro, pequeñas y medianas empresas, a quienes las entidades estatales "Promoverán e incrementarán, conforme a su respectivo presupuesto, la participación de micro, pequeñas y medianas empresas como proveedoras de los bienes y servicios que aquellas demanden" y, entre otras cosas, "preferirán en condiciones de igual precio, calidad y capacidad de suministros y servicio a las Mipymes nacionales". En esta misma línea, los artículos 26, 27 y 30 de la Ley 361 de 1991, consagraron tratos preferentes a las personas con limitación física cuando aspiran a vincularse laboralmente o a vender productos, bienes y servicios con el Estado. Luego, resulta evidente que el legislador ha establecido medidas de acción afirmativa en la contratación para quienes se encuentran en situación de debilidad producida por la discriminación originada en razones económicas, sociales o culturales.

Concluyendo que “23. De todas maneras, ante la ausencia de una previsión expresa en los artículos 24, numeral 5, literal b, y 30, párrafo, de la Ley 80 de 1993 a este respecto, que supondría una discriminación en caso de interpretarse que no admite una acción afirmativa para grupos que se encuentran en situación de debilidad manifiesta, la Corte considera necesario excluir la interpretación literal de la norma que sería contraria al artículo 13 de la Constitución, para señalar que los principios de transparencia, selección objetiva e igualdad en la contratación administrativa no excluyen la adopción de medidas de acciones afirmativas en los pliegos de condiciones ni la determinación de medidas favorables en casos de contratación directa en los que

existe mayor grado de discrecionalidad para señalar los criterios de selección del contratista.”(subrayado propio)

En el mismo sentido, la ley 1150 de 2007 que modificó la ley 80 de 1993, en su artículo 8, precisó que en los pliegos de condiciones que son publicados por las entidades estatales, con el fin de establecer mecanismos que fomentan la ejecución de los contratos estatales que tienen especial protección constitucional, garantizando el cumplimiento del objeto contractual, que cómo se referenció previamente en las providencias en cita, las mujeres son uno de los sujetos de especial protección.

En concordancia con ello, Colombia Compra Eficiente (Circular 004 del 27 de Octubre de 2020) ente rector de la contratación estatal, realizó un llamado particular a las entidades públicas de propender por la inclusión de cláusulas sociales en los contratos que se celebren tendientes a promover la vinculación de las mujeres en la ejecución contractual con un porcentaje mínimo, como sujetos de especial protección constitucional, aspecto que marco gran relevancia para la expedición del decreto objeto de estudio.

También se resalta lo dispuesto en el artículo [2](#) del Acuerdo Distrital 584 de 2015 el cual definió los enfoques de derechos de las mujeres, de género y diferencial de la siguiente manera: “(...) *Enfoque de Derechos de las Mujeres. Reconocimiento de la igualdad real y efectiva de los derechos de las mujeres; el Distrito los garantiza y restablece en los casos de vulneración. Enfoque Diferencial. Reconocimiento y transformación de las desigualdades que impidan el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres por razones de raza, etnia, ruralidad, cultura, situación socioeconómica, identidad de género y orientación sexual, ubicación geográfica, discapacidad, religión, ideología y edad. Se concreta en la incorporación de acciones afirmativas para transformar las condiciones de discriminación, desigualdad y subordinación. Enfoque de Género. Reconocimiento y transformación de las relaciones de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres, producen discriminación y desigualdad de género, lo cual debe eliminarse (...)*”

Determinando en el artículo 5 de mencionado acuerdo en su literal b) como un objetivo de la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género el de *“Contribuir a la transformación de las condiciones sociales y económicas que producen discriminación, desigualdad y subordinación en las mujeres, con el fin de avanzar en la eliminación de la pobreza y de la pobreza extrema y de las barreras que enfrentan para el ejercicio de sus derechos”*, y en su artículo 7 incluyó en su literal f) como una de las líneas de acción *“Desarrollar políticas orientadas al ejercicio pleno de los derechos económicos de las mujeres en los ámbitos del empleo formal y no formal, remunerado y no remunerado, así como al reconocimiento social, económico y simbólico del trabajo que realizan las mujeres, destacando las potencialidades y saberes que han acumulado en las actividades de producción y reproducción”*.

A su vez el Decreto Distrital [761](#) de 2020, por medio del cual se adoptó el Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 *“un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*, ubica a las mujeres en el centro mediante el reconocimiento de la necesidad de una Bogotá incluyente que *“lucha por acabar con ideas, prejuicios y comportamientos que excluyen y discriminan, como el machismo, el clasismo, el racismo, la homofobia y la xenofobia”* materializando y motivando la existencia del decreto objeto de la presente investigación.

En consecuencia, es evidente que la expedición del Decreto es una decisión adoptada por la autoridad distrital en pro de salvaguardar a la mujer en el margen de la Contratación Estatal, que por sus condiciones de marginamiento y discriminación requieran de una especial protección por parte del Estado en virtud del principio y derecho de la Igualdad, ante la ausencia previa de normativa que permitiera adoptar medidas para proteger a éste grupo de personas.

2.7. Medidas Afirmativas que permiten la participación de mujeres según Decreto 332 de 2020.

Este Decreto incorpora medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres, entre ellas la vinculación de la mujeres en ejecución de contratos y convenios celebrados por el Distrito Capital, para tal efecto se dispone que el área técnica o dependencia que solicita la contratación deberá incluir en los **Pliegos de Condiciones, estudios y documentos previos y en**

las cláusula contractuales de los procesos de selección pública y/o contrato y convenios estatales que se adelanten, la obligación del futuro contratista o asociado de vincular o mantener un mínimo de mujeres para la ejecución de citados vínculos contractuales, según el porcentaje designado en el decreto, garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables.

Para llevar a cabo la medida enunciada, el párrafo primero del Decreto 332 de 2020 señala *“ la entidad y organismo distrital deberá solicitar a sus contratistas los documentos necesarios para corroborar la contratación de las mujeres durante el periodo de ejecución del contrato en los porcentajes indicados, para lo cual será válida la manifestación semestral, es decir, cada seis meses (a finales del semestre a certificar) bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal o Contador Público (cuando aplique) del contratista, sin perjuicio de otros mecanismos de verificación que establezca la supervisión o interventoría de cada contrato.*

Para los contratos y/o convenios cuyo plazo de ejecución sea inferior a seis meses, el contratista deberá entregar la manifestación de que trata el presente párrafo antes de la terminación del plazo de ejecución”

De igual forma se adoptó como medida priorizar la contratación de mujeres para la ejecución de los contratos a los que se refiere el artículo 3 del decreto, teniendo en cuenta factores que acentúan su vulnerabilidad como la condición de víctima del conflicto armado, ser mujeres con discapacidad, ser mujer jefa de hogar, entre otras, así lo señaló el párrafo sexto de citada norma.

Estas medidas buscan generar ingresos para las mujeres, reducir su pobreza monetaria e implementar una estrategia progresiva de contratación pública que reconozca social y económicamente el trabajo de las mujeres y promueva su acceso a oportunidades económicas en condiciones de equidad.

En relación con el decreto, el Artículo 3 establece de manera específica el porcentaje mínimo de mujeres que deben participar en la ejecución de los contratos. Este porcentaje está distribuido de la siguiente forma:

Ramas de actividad económica	Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos		
	A partir del 01 de junio de 2021	A partir del 01 de junio de 2022	A partir del 01 de junio de 2023 en adelante
Construcción	6,8%	9,3%	13,8%
Transporte y almacenamiento	9,6%	12,1%	16,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	22,2%	24,2%	28,2%
Actividades inmobiliarias	31,2%	33,2%	37,2%
Información telecomunicaciones	43,5%	45,5%	49,5%
Industria manufacturera	43,9%	45,9%	49,9%
Comercio y reparación de vehículos	47,4%	45,4%	50%
Otras ramas	50%	50%	50%

Tabla 4. Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2020.

Claro está, que esta exigencia porcentual tiene las siguientes excepciones:

- Los procesos adelantados por acuerdo marco de precios,
- La bolsa de productos,
- La tienda virtual del Estado y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio, entre ellos, arrendamiento de bienes inmuebles, compraventa, adquisición de bienes a través de la bolsa de productos, subastas a través de martillo, suministros, enajenación de bienes, comodatos, prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión. (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2023)

Y por último, en pro de que se cumpla con lo ordenado en el decreto, todas las entidades distritales están obligadas a dar reporte por medio de informes semestrales a la Secretaria Distrital de la Mujer, quien será la responsable de generar un informe consolidado, tal como lo menciona el artículo 4 del decreto, el cual reza:

“(…) ARTÍCULO 4º. REPORTE DE INFORMACIÓN. Las entidades y organismos del Distrito Capital deberán presentar un informe semestral a la Secretaría Distrital de la Mujer, conforme a la matriz que esta determine, antes del veinte (20) de enero y veinte (20) de julio de cada anualidad, en el cual precisen el cumplimiento de las medidas establecidas en el artículo 3º del presente decreto, en los contratos y/o convenios ejecutados o que se encuentren en ejecución durante el semestre inmediatamente anterior a la fecha de reporte, según los lineamientos y la matriz que para el efecto expida la Secretaría Distrital de la Mujer.

La Secretaría Distrital de la Mujer preparará un informe consolidado de los reportes recibidos dentro del mes siguiente al plazo previsto para su entrega por parte de las entidades distritales, y lo remitirá a la Secretaría Jurídica Distrital quien en el marco de sus funciones, particularmente la del numeral 11 del artículo 3º del Decreto Distrital 323 de 2016, y en la Política de Compras y Contratación Pública analizará la información para unificar criterios relacionados con la promoción de la participación de las mujeres en la contratación pública, cuando así se solicite.(…)” (Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2020.)

2.7.1. Decreto 634 de 2023 el cual modificó el Decreto 332 de 2020.

Mediante el Decreto 634 de 2023 expedido el 28 de diciembre de 2023, se modifica el Decreto Distrital 332 de 2020, que establece medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital, en sus artículos 2, 3 y 4 en sus inciso 1 y 2, quedando el resto incólume, lo anterior con el fin de que las medidas afirmativas previstas en el Decreto Distrital [332](#) de 2020 continúen siendo aplicadas por las entidades distritales a las que se refiere el

precitado decreto, con mayor claridad y eficacia, realizando algunas exclusiones y adicionalmente, precisando el alcance y responsabilidad de las entidades distrital.

El texto original del artículo 2 del Decreto 332 de 2020 era el siguiente :

“ARTÍCULO 2. ALCANCE. Las medidas afirmativas para las mujeres contenidas en el presente decreto se aplicarán para los procesos contractuales que adelanten las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito Capital, incluyendo las localidades, que estén sometidos al estatuto general de contratación de la administración pública”

Lo anterior se modificó , así:

“ARTICULO 2. ALCANCE. Las medidas afirmativas para las mujeres contenidas en el presente decreto se aplicarán para los procesos contractuales que adelanten las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito Capital, incluyendo las localidades, que estén sometidos al estatuto general de contratación de la administración pública.

***PARÁGRAFO 1.** Cuando los procesos de selección adelantados por las entidades y organismos distritales no estén sometidos al estatuto general de contratación pública, no les será aplicable el presente decreto”.*

De lo anterior es evidente que la modificación, señaló con mayor claridad que las entidades y organismos que no estén sometidos al estatuto de contratación estatal, esto es la ley 80 de 1993 y las subsiguientes a ella, no les será de obligatorio cumplimiento el decreto objeto de investigación.

Ahora bien, y en lo que concierne el artículo 3 , su texto original era el siguiente:

“ARTÍCULO 3. VINCULACIÓN DE MUJERES EN LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO O CONVENIO. Sin perjuicio de la autonomía presupuestal y contractual de la que están investidas las entidades y organismos distritales, el área técnica respectiva o la dependencia que solicita la contratación, según corresponda, incluirá en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos y en las cláusulas contractuales de los procesos de selección pública y/o

contratos y convenios estatales que adelanten, la obligación del futuro contratista u asociado de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato, según los porcentajes que se establecen a continuación, y garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables.

La vinculación de mujeres será progresiva y diferenciada por rama, así:

Ramas de actividad económica	Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos		
	A partir del 1 ^o de junio de 2021	A partir del 1 ^o de junio de 2022	A partir del 1 ^o de junio de 2023
Construcción	6,8%	9,3%	13,8%
Transporte y almacenamiento	9,6%	12,1%	16,6%
Suministro de electricidad, gas y agua	22,2%	24,2%	28,2%
Actividades inmobiliarias	31,2%	33,2%	37,2%
Información y telecomunicaciones	43,5%	45,5%	49,5%
Industria manufacturera	43,9%	45,9%	49,9%
Comercio y reparación de vehículos	47,4%	45,4%	50%
Otras ramas	50%	50%	50%

Tabla 5. Porcentaje mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., 2020.

Excepcionalmente, si la entidad u organismo distrital concluye que por la especificidad de ciertos contratos no es posible cumplir con los porcentajes en las fechas indicadas, deberá incluir en los respectivos pliegos de condiciones y estudios previos esta observación, justificando técnicamente las razones por las cuáles no es posible cumplir la meta. En estos casos, el organismo o la entidad distrital:

- 1. Contará con un plazo adicional de seis (6) meses para llegar a la meta e incorporar en los contratos los porcentajes establecidos. Los seis (6) meses adicionales se contarán a partir de la fecha de vencimiento señalada en la tabla anterior.*
- 2. Adelantará y documentará las acciones para lograr la contratación de las mujeres, realizando un análisis de las barreras de acceso que enfrentan en el respectivo sector y planteará alternativas para superarlas, todo lo cual deberá estar consignado en el informe al que se refiere el artículo 40 del presente decreto.*

PARÁGRAFO PRIMERO. Para el cumplimiento de lo señalado en el presente artículo, la entidad y organismo distrital deberá solicitar a sus contratistas los documentos necesarios para corroborar la contratación de las mujeres durante el periodo de ejecución del contrato en los porcentajes indicados, para lo cual será válida la manifestación bimensual bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal del contratista, sin perjuicio de otros mecanismos de verificación que establezca la supervisión o interventoría de cada contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO. Durante la ejecución del contrato y/o convenio, quien ejerza la supervisión y/o interventoría deberá verificar que se mantenga la contratación de las mujeres en los porcentajes indicados.

En los pliegos de condiciones y en las cláusulas contractuales se incluirá la forma de verificación de la permanencia de la contratación de mujeres por parte del contratista o asociado.

PARÁGRAFO TERCERO. Corresponde a las entidades y organismos distritales disponer de la adopción de procedimientos, medidas, o actuaciones que sean necesarias para implementar la adopción de las acciones descritas en el presente artículo.

PARÁGRAFO CUARTO. Cuando los contratistas en la etapa de ejecución no vinculen o no mantengan el porcentaje mínimo de mujeres establecido en el contrato, podrán ser objeto de las multas, sanciones y demás consecuencias previstas por el incumplimiento contractual, según lo establezcan las cláusulas sancionatorias pactadas y las normas aplicables.

PARÁGRAFO QUINTO. En la aplicación del presente decreto se respetará en todo momento la autodeterminación y el autorreconocimiento de género de las personas, sin poner en tela de juicio su personalísimo criterio de identidad. El documento de identidad ciudadana no será exigido como elemento para comprobar la identidad de género de las personas, ya que la manifestación de género no necesariamente debe corresponder con el nombre o sexo que aparece en el documento.

PARÁGRAFO SEXTO. Será obligación de los contratistas garantizar el registro de las mujeres que potencialmente serán contratadas en cumplimiento del presente artículo, en la plataforma de información que disponga la Agencia Pública de Empleo del Distrito “Bogotá Trabaja”, con el fin de identificar barreras de empleo de las beneficiarias, y realizar su respectivo perfilamiento laboral.

PARÁGRAFO SÉPTIMO. Las entidades y organismos distritales instarán a los contratistas a priorizar la contratación de mujeres para la ejecución de los contratos a los que se refiere el

presente artículo, teniendo en cuenta factores que acentúan su vulnerabilidad como la condición de víctima del conflicto armado, las discapacidades, ser mujer jefa de hogar, entre otras”

Con el modificatorio éste precepto, eliminó el párrafo séptimo y modificó el párrafo sexto quedando éste último así *“PARAGRAFO SEXTO: Las entidades y organismos distritales instarán a los contratistas a priorizar la contratación de mujeres para la ejecución de los contratos a los que se refiere el presente artículo, teniendo en cuenta factores que acentúan su vulnerabilidad como la condición de víctima del conflicto armado, ser mujeres con discapacidad, ser mujer jefa de hogar, entre otras.”*

Frente al artículo 4, éste inicialmente estaba estipulado así:

“ARTÍCULO 4. REPORTE DE INFORMACIÓN. Las entidades y organismos del Distrito Capital deberán presentar un informe semestral a la Secretaría Distrital de la Mujer, antes del veinte (20) de enero y del veinte (20) de julio de cada anualidad, en el cual precisen el cumplimiento de las medidas establecidas en el artículo 3º del presente decreto, según los lineamientos y la matriz que para el efecto expida la Secretaría Distrital de la Mujer.

La Secretaría Distrital de la Mujer preparará un informe consolidado de los reportes recibidos dentro del mes siguiente al plazo previsto para su entrega por parte de las entidades distritales, y lo remitirá a la Secretaría Jurídica Distrital quien en el marco de sus funciones, particularmente la del numeral 11 del artículo 3º del Decreto 323 de 2016, analizará la información con el fin de orientar la gestión de las entidades distritales y definir políticas o lineamientos que promuevan la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”

Con el modificatorio, se cambió el inciso final y se adicionaron tres párrafos, cómo se describe a continuación:

“La Secretaría Distrital de la Mujer preparará un informe consolidado de los reportes recibidos dentro del mes siguiente al plazo previsto para su entrega por parte de las entidades distritales, y lo remitirá a la Secretaría Jurídica Distrital quien en el marco de sus funciones, particularmente la del numeral 11 del artículo 3º del Decreto Distrital 323 de 2016, y en la Política

de Compras y Contratación Pública analizará la información para unificar criterios relacionados con la promoción de la participación de las mujeres en la contratación pública, cuando así se solicite.

PARÁGRAFO PRIMERO. *La Secretaría Distrital de la Mujer formulará los lineamientos y diseñará la matriz a los que se refiere este artículo dentro de los dos (2) meses siguientes a la expedición del presente decreto.*

PARÁGRAFO SEGUNDO. *Cada entidad y organismo distrital deberá informar a la Secretaría Distrital de la Mujer el funcionario o funcionaria responsable de reportar la información a la que se refiere este artículo.*

PARÁGRAFO TERCERO. *El primer informe semestral al que se refiere este artículo deberá ser presentado por todas las entidades del Distrito Capital hasta el veinte (20) de enero de 2022”*

Lo anterior con el fin de que la Secretaria de la Mujer estableciera los lineamientos para el reporte de la información del que trata el artículo en cuestión.

2.7.2. Obligatoriedad del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio.

En Colombia nuestro ordenamiento jurídico, estableció una jerarquía normativa, al respecto la Constitución Política de Colombia, señaló que en virtud de tal posicionamiento jerárquico se encuentra la Ley, luego los decretos reglamentarios que expide el Gobierno Nacional a través del Presidente de la Republica ante el poder que ostenta el ejecutivo, resoluciones o actos administrativos.

Así las cosas, y cómo quiera que la normativa objeto de estudio corresponde a un decreto, resulta importante establecer la obligatoriedad del mismo; en ese sentido como primera medida se debe indicar que se entiende por un DECRETO, frente a ello el Departamento Administrativo de la Función Pública lo ha catalogado como el acto administrativo expedido por el poder ejecutivo que establece normas reglamentarias sin que sean sometidas al órgano legislativo, con fuerza

vinculante y de ley. (Concepto 100921 de 2021. Radicado No.: 20216000100921. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162252>).

El poder ejecutivo es desarrollado por el Presidente de la República que guía la ruta a nivel nacional, y en caso de los municipios o Distritos el Alcalde que es el elegido popularmente. En consecuencia este último puede expedir decretos cuando aquellos atiendan situaciones de carácter general, así lo indica artículo 93 de la ley 136 de 1994 *“por la cual se dictan normas tendientes a modernizar la organización y el funcionamiento de los municipios”* la cual señala que el alcalde para ejercer las funciones propias de su cargo puede expedir decretos.

Ello en consonancia con lo señalado en el inciso 1 y 3 del artículo 315 de la Constitución Política de Colombia que señala *“Son atribuciones del alcalde: 1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución, la ley, los decretos del Gobierno, las ordenanzas, y los acuerdos del Concejo. 3. Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes”*, así como el inciso 1,3,4 y 6 del artículo 38 y 39 de la ley 1421 de 1993, último relevante para el caso particular, por cuanto es deber del alcalde mayor velar y expedir las normas reglamentarias que garanticen la vigencia de los principios de igualdad en cumplimiento de las funciones y la prestación de servicios a cargo del Distrito, aspecto que generó el Decreto 332 de 2020 y su modificatorio, siendo el Decreto 634 de 2023 el que señaló que seguían vigente las disposiciones del Decreto 332 de 2020 y solo se modificaban los artículos 2,3 y 4 cómo se precisó previamente.

En ese sentido, es claro que el artículo 88 de la ley 1437 de 2011, precisa que los actos administrativos categoría que se le da a los decretos, y en particular los distritales, se presumen legales mientras no sean anulados, por lo que aquellos ostentan presunción de legalidad.

En esa misma línea, la Corte Constitucional, en Sentencia T- 136 de 2019, reseñó *“(…) Una de las reglas establecidas por el ordenamiento jurídico es que dichos actos se presumen legales*

hasta tanto no sean declarados de forma contraria por las autoridades competentes para ello, función que le fue otorgada por el legislador a los jueces de la jurisdicción contenciosa administrativa”

De lo expresado, es claro que los actos expedidos se presumen legales y son obligatorios hasta tanto no sean declarados nulos por las autoridades competentes, aspecto que ocurre en el decreto en cuestión.

En consecuencia, se presume que ante la legalidad del mismo, el Decreto Distrital al ser expedido por el poder ejecutivo, resulta tener fuerza vinculante categorizada ésta cómo de obligatorio cumplimiento, al respecto la doctrina la define *“como una propiedad de las normas jurídicas, que consiste en atribuir a su destinatario el deber de obedecer o seguir lo prescrito por ellas, so pena de hacerse merecedor de una sanción. Este deber de obediencia que se atribuye al destinatario, es correlativo a un derecho subjetivo, que radica en cabeza de otro individuo (titular), quien a su vez tiene la competencia para exigir judicialmente del destinatario el cumplimiento de su deber y de solicitar que se imponga una sanción en caso de que el deber no se cumpla”* (Bernal, 2003)

Por consiguiente, es deber de las entidades adscritas cumplir y atender las prerrogativas referenciadas en el Decreto en cuestión y sus modificatorios, resultando pertinente desarrollar las posiciones adoptadas por las entidades públicas adscritas al Distrito respecto al mismo, como se describirá en el punto subsiguiente.

2.7.3. Entidades Estatales que desarrollaron las directrices del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio.

Teniendo en cuenta las disposiciones contentivas en el Decreto 332 de 2020 y su modificación, así como la labor asignada en el mismo a la Secretaria Distrital de la Mujer, está última expidió la Circular 013 del 15 de abril de 2021, desarrollando la directrices del Decreto Distrital 332 de 2020, la cual fue dirigida a **“SECRETARIOS/AS DE DESPACHO, DIRECTORES/AS DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO, GERENTES/AS, PRESIDENTAS/ES, DIRECTORES/AS DE ESTABLECIMIENTOS PÚBLICOS Y UNIDADES ADMINISTRATIVAS ESPECIALES, EMPRESAS INDUSTRIALES Y COMERCIALES DEL**

ESTADO, LAS SOCIEDADES DE ECONOMÍA MIXTA, SUS FILIALES Y EMPRESAS CON PARTICIPACIÓN MAYORITARIA DEL ESTADO cuyo asunto era establecer los “Lineamientos reporte de información Decreto Distrital No. [332](#) de 2020 “por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”

En este documento la Secretaria Distrital de la Mujer presentó los lineamientos para facilitar y orientar el reporte de la información asociada al cumplimiento del Decreto 332 de 2020 y así permitir el desarrollo del mismo, especificando que “*para su cumplimiento, las entidades y organismos distritales incluirán en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos y en las cláusulas contractuales de los procesos de selección pública y/o contratos y convenios estatales que adelanten, la obligación del futuro contratista u asociado de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato” según por porcentajes establecidos en el decreto enunciado, poniendo de presente a las áreas técnicas y/o a las dependencias que solicitan las contrataciones, que se incluya en los estudios y documentos previos la obligación del futuro contratista u asociado de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato y realizar el seguimiento respectivo para el cumplimiento de tal obligación, así mismo, se recomendó que las áreas jurídicas y contractuales incluyan la obligación en los pliegos de condiciones y en las cláusulas contractuales de los procesos de selección pública y/o contratos y convenios estatales que adelante.*

De ésta manera se previó la presentación de cuatro (4) reportes de información semestrales por parte de la entidades estatales, que establezcan el cumplimiento de la medidas afirmativas establecidas en el Decreto 323 de 2000, indicando fechas para su presentación como son:

“i) Indicación de si se han adoptado las medidas contenidas en el artículo [3º](#) del Decreto Distrital 332 de 2020.

ii) Contratos que incorporan la obligación para el contratista de vincular y mantener el mínimo de mujeres al que se refiere el artículo [3º](#) del Decreto Distrital 332 de 2020 discriminados por rama de la actividad económica (porcentaje y número).

iii) Procesos contractuales que incorporan la excepción a la que se refiere el inciso segundo del artículo 3º del Decreto Distrital 332 de 2020 y en consecuencia los pliegos de condiciones y estudios previos incluyen la justificación de no cumplimiento de los porcentajes, discriminados por rama de la actividad económica (porcentaje y número).

iv) Mujeres vinculadas en los contratos indicados en el numeral i) discriminado por rama de la actividad económica (porcentaje y número)”.

Es así como ésta circular que desarrolló el decreto objeto de la presente investigación, resultó ser un herramienta útil para que las entidades públicas adscritas al Distrito permitieran un participación de la mujer en los contratos estatales, los procesos de selección y los documentos previos que estructuran y conforman el mismo.

2.7.4. Impacto del Decreto, Circular de la Secretaria de la Mujer y modificaciones en las entidades públicas adscritas al Distrito en sus contratos estatales.

Al respecto se debe señalar que el Decreto y su modificadorio, así como la Circular expedida por la Secretaria Distrital de la Mujer, impactó en las diferentes entidades públicas adscritas al distrito, las cuales en razón a citadas directrices determinaron cumplirlas, y en consecuencia expedir acuerdos o circulares internas, en las cuales incluían la obligatoriedad de que las áreas y dependencias de cada entidad pública respectiva incluyera las cláusulas contractuales la obligación de mantener un mínimo de mujeres vinculadas en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos, y en las cláusulas contractuales de los procesos de selección pública y/o contratos y convenios estatales que adelanten, la obligación del futuro contratista u asociado de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del convenio o contrato, lo anterior se evidenció en las siguientes entidades estatales adscritas al Distrito:

INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU

MEMORANDO 20214050160763 DEL 31 DE MAYO DE 2021 EXPEDIDO POR EL IDU – MEDIANTE EL CUAL INCLUYE EL DECRETO 332 DE 2020, EN LAS MINUTAS DE CADA PROCESO DE SELECCIÓN.

CIRCULAR 19 DE 2024 - “LINEAMIENTOS JURÍDICOS PARA EL CUMPLIMIENTO DEL DECRETO 332 DE 2020, MODIFICADO POR EL DECRETO 634 DE 2023”

Esta circular fue expedida por la Subdirección General Jurídica del Instituto de Desarrollo Urbano el 31 de Mayo de 2024, en la que precisa que la normatividad vigente, haciendo referencia al Decreto 322 de 2020 y su modificatorio, lo obliga a incorporar medidas afirmativas que permitan la participación de la mujer en los contratos buscando el acceso de oportunidades económicas, a efecto de que ello garantice un ingreso que reduzca la condición de pobreza monetaria y el libre acceso en condiciones de equidad.

En consecuencia, citada circular estableció que con base en el decreto se debe incluir en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos, las cláusula contractuales la obligación ha futuro del contratista de vincular o mantener un mínimo de mujeres para la ejecución de convenio o contrato, estableciendo para ello una instrucciones, relacionadas en una tabla que se replica así:

“

ACTIVIDAD	RESPONSABLES	PLAZO
<i>1.Incorporación cuando aplique del Decreto 332 de 2020, modificado por el Decreto 634 de 2023, en los pliegos de condiciones, estudios y documentos previos, como en las cláusulas contractuales en los procesos de selección y/o contratos y convenios estatales.</i>	<i>DT de Procesos Selectivos y DT de Gestión Contractual.</i>	<i>En la estructuración de los procesos de selección y/o en la elaboración de las minutas contractuales.</i>

<p>2. <i>Requerimiento a los contratistas IDU, para corroborar la contratación de las mujeres, conforme el párrafo primero del artículo 3 ibidem. Nota: La información remitida por los contratistas, deberá estar bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal o Contador Público (cuando aplique), sin perjuicio de otros mecanismos de verificación que establezca la supervisión o interventoría de cada contrato.</i></p>	<p><i>Interventores y Supervisores de contratos.</i></p>	<p><i>Cada seis meses (a finales del semestre a certificar) Para los contratos y/o convenios cuyo plazo de ejecución sea inferior a seis meses, el contratista deberá entregar la manifestación que trata el párrafo primero del artículo 3 ibidem, antes de la terminación del plazo de ejecución.</i></p>
<p>3. <i>Seguimiento: Durante la ejecución del contrato y/o convenio, quien ejerza la supervisión y/o interventoría deberá verificar que se mantenga la contratación de las mujeres en los porcentajes indicados, so pena de ser objeto de multas, sanciones y demás consecuencias previstas por el incumplimiento contractual.</i></p>	<p><i>Supervisión y/o interventoría.</i></p>	<p><i>Plazo de ejecución del contrato y/o convenio.</i></p>
<p>4. <i>Reporte de Información: Para efectos de la entrega de información, el reporte deberá</i></p>	<p><i>- Subdirección General de Desarrollo Urbano. - Subdirección General de</i></p>	<p><i>Cada seis meses (a finales del semestre a certificar) Primer Semestre: A más tardar el 1 de</i></p>

<p><i>ser presentado mediante enlaces en cabeza de:</i> 4.1. Subdirección General de Desarrollo Urbano. 4.2. Subdirección General de Infraestructura. 4.3. Subdirección General de Gestión Corporativa. 4.4. Subdirección General Jurídica. 4.5. Oficina Asesora de Comunicaciones - Oficina Asesora de Comunicaciones - Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía - Oficina Asesora de Gestión Ambiental - Oficina de Control Interno - Oficina de Coordinación Interinstitucional OCIT Oficina Control Interno Disciplinario. Cada una de estas dependencias deberá informar a la ORSC por medio de memorando quién es el profesional designado como enlace para el cumplimiento de esta normativa.</p>	<p><i>Infraestructura. Subdirección General de Gestión Corporativa. Subdirección General de Jurídica. *Las subdirecciones Generales y las Oficinas Asesoras deberán remitir a la Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía la información consolidada de los reportes de las Direcciones Técnicas que la conforman. Una vez consolidada la información, la Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía la remitirá a la Dirección Técnica de Gestión Contractual para que se haga la validación de los contratos activos.</i></p>	<p><i>- julio. Segundo Semestre: A más tardar el 20 de diciembre - Nota: Para los contratos y/o convenios cuyo plazo de ejecución sea inferior a seis meses, el contratista deberá entregar la manifestación que trata el parágrafo primero del artículo 3 ibídem, antes de la terminación del plazo de ejecución. El memorando de la designación de los enlaces se realizará a más tardar el 14 de junio de 2024.</i></p>
<p><i>5. Reporte a la Secretaría Distrital de la Mujer: La Oficina de Relacionamento y Servicio a la Ciudadanía del</i></p>	<p><i>Oficina de Relacionamento y Servicio a la ciudadanía.</i></p>	<p><i>Antes del veinte (20) de enero y veinte (20) de julio de cada anualidad, en el cual precisen el cumplimiento de las</i></p>

<i>IDU, será la encargada de compilar y efectuar el reporte de información de manera semestral</i>		<i>medidas establecidas en el artículo 3° del Decreto aludido.</i>
--	--	--

Tabla 6. Instrucciones IDU para aplicar el Decreto 323 de 2020 y modificatorio.

Fuente: Circular 019 de 2024 expedida por el IDU.

De lo anterior, es claro que la entidad estatal enunciada, se obligó al cumplimiento del decreto expedido por la Alcaldía de Bogotá D.C e incorporó instrucciones para atender citados lineamientos, como es realizar una validación precontractual en los pliegos y documentos previos por medio del cual se estructura cada proyecto y contractual, a través del seguimiento a realizar en cada proyecto durante su ejecución, por medio de las interventoría o supervisores designados por el Instituto de Desarrollo Urbano.

No obstante, no estableció la circular ningún procedimiento especial de implementación para el decreto o de estipulación contractual para tal efecto, o las consecuencias derivadas de no acatar citados lineamientos, por lo que se deberá validar ejemplos de los pliegos de condiciones y minutas contractuales estructurados por citada entidad para ahondar en la realidad contractual y su impacto, al respecto se encontró proyectos recientes y de gran relevancia para la ciudad, como el del corredor verde de la Séptima, así:

EN LA ETAPA PRECONTRACTUAL

- LICITACIÓN PÚBLICA IDU-LP-DG-005-2023 cuyo objeto es “*Construcción del corredor verde de la carrera 7 desde la calle 76 hasta la calle 99, y demás obras complementarias en la ciudad de Bogotá D.C*” (<https://community.secop.gov.co/Public/Tendering/OpportunityDetail/Index?noticeUID=CO1.NTC.4795403&isFromPublicArea=True&isModal=False>)

Estudios Previos

En este documento el numeral 3.4, estableció como obligaciones específicas del contratista futuro, vincular o mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato que se suscribirá en los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 2020, así mismo referenció citado decreto como régimen legal aplicable.

Minuta del Contrato a suscribir

A su vez la minuta del contrato a suscribir, generó obligaciones del contratista relacionadas con el decreto en cuestión en su Capítulo 4 Etapa de Construcción 4.1 Generalidades Sección 4.1.4 en la que precisa de que se hará responsable el contratista señalado en el literal (nn) lo siguiente *“Vincular en la ejecución del Contrato y mantener tal vinculación durante todo el plazo del Contrato a mujeres, priorizando a aquellas mujeres que sean víctimas del conflicto armado, jefas de hogar y/o discapacitadas. En los términos del Decreto 332 de 2020 a partir de junio de 2023 el trece coma ocho por ciento (13,8%) del total de personas destinadas a la ejecución del Contrato deberán ser mujeres. Cuando una misma persona cumpla con los criterios tanto del Decreto 332 de 2020 como del artículo 2.2.1.2.4.2.16 del Decreto 1082 de 2015 se entenderá que computará tanto en la obligación contenida en el literal **Error! Reference source not found.** como en el presente literal”*.

El numeral 72 de la sección 1.1.16, correspondiente a los términos de definición, establece la obligatoriedad para el contratista de elaborar una guía de Acciones para la Prevención y Denuncia de la Violencia Basada en Género. Esta guía debe cumplir con algunas de las obligaciones establecidas en el Decreto 332 de 2020.

De igual forma, se estableció sanciones por el incumplimiento de las obligaciones contentivas en el Decreto 332 de 2020 y 1860 de 2021, como lo es la Multa, lo anterior descrito en la sección 13.2.14 detallando lo siguiente: *“(ii) por el incumplimiento de las obligaciones contenidas en el Decreto 332 de 2020 se causará una multa de quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes diarios por no presentar la Guía de Acciones para Prevención y Denuncia de la Violencia basada en Género, los cuales se causarán desde el día en que la obligación es exigible hasta el día que se cumpla la obligación; y*

(iii) una multa de treinta (30) salarios mínimos legales mensuales vigentes que se causará por cada incumplimiento de la Guía de Acciones para Prevención y Denuncia de la Violencia basada en Género, si el incumplimiento es subsanable se causará una multa adicional diaria de diez (10) salarios mínimos legales mensuales vigentes desde la fecha del incumplimiento hasta que se subsane el mismo”.

Es de aclarar que este contrato no se perfeccionó ni se suscribió, por cuanto, la licitación se declaró desierta, conforme constancia de ejecutoria del 25 de octubre de 2023, que se detalla en el link del secop previamente proporcionado.

EN LA ETAPA CONTRACTUAL

- CONTRATO IDU-1740 DE 2023 suscrito con CONSORCIO CC-P 7MA L3 cuyo objeto es *“Construcción del corredor verde de la carrera 7 desde la calle 99 hasta la calle 200, construcción del patio portal ubicado en la carrera 7 por calle 200 y demás obras complementarias en la ciudad de Bogotá D.C.”*

El contrato enunciado, generó obligaciones del contratista relacionadas con el decreto en cuestión en el numeral 72 de la sección 1.1.16, y señaló la obligatoriedad del contratista en elaborar una guía de Acciones para Prevención y Denuncia de la Violencia basada en Género, la cual establece el cumplimiento de algunas de las obligaciones contenidas en el Decreto 332 de 2020.

También en su Capítulo 4 Etapa de Construcción 4.1 Generalidades Sección 4.1.4 en la que precisa de que se hará responsable el contratista señalado en el literal (nn) relacionado con *“vincular en la ejecución del Contrato y mantener tal vinculación durante todo el plazo del Contrato a mujeres, priorizando a aquellas mujeres que sean víctimas del conflicto armado, jefas de hogar y/o discapacitadas. En los términos del Decreto 332 de 2020 a partir de junio de 2023 el trece coma ocho por ciento (13,8%) del total de personas destinadas a la ejecución del Contrato deberán ser mujeres. Cuando una misma persona cumpla con los criterios tanto del Decreto 332 de 2020 como del artículo 2.2.1.2.4.2.16 del*

*Decreto 1082 de 2015 se entenderá que computará tanto en la obligación contenida en el literal **Error! Reference source not found.** como en el presente literal”.*

De igual forma, se estableció sanciones por el incumplimiento de las obligaciones contentivas en el Decreto 332 de 2020 y 1860 de 2021, como lo es la Multa, lo anterior descrito en la sección 13.2.14.

SECRETARIA DE EDUCACIÓN

CIRCULAR 009 DE 2021 – “INSTRUCCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL DECRETO DISTRITAL 332 DE 2020 Y APLICACIÓN DE LA CIRCULAR 013 DE 2021 EXPEDIDA POR LA SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER”

En la circular expedida por la Secretaria de Educación el 10 de junio de 2021, estableció las instrucciones que debe seguir citada entidad, para la implementación del Decreto 332 de 2020, señalando que para tal efecto deberá: (i) Incluir cláusula contractuales en las que se establezca un mínimo de mujeres vinculadas, en los procesos de selección, pliegos de condiciones y/o contrato o convenios estatales que se pretendan suscribir y que debe acatar el futuro contratista adjudicatario, para tal efecto la Secretaria de Educación sugirió las siguientes estipulaciones contractuales:

*“En el aparte de las **Obligaciones Generales del contratista o asociado**: Vincular y mantener durante la ejecución del contrato/convenio, el porcentaje mínimo de mujeres establecido para la rama de actividad económica correspondiente al objeto convenido, de conformidad con los términos y las condiciones contenidas en el estudio previo/pliego de condiciones/invitación/oferta”*

*En el aparte de las **Obligaciones Específicas del contratista o asociado**: Vincular y mantener durante la ejecución del contrato/convenio, el porcentaje mínimo de _____% de mujeres, conforme con los términos y las condiciones contenidas en el estudio previo/pliego de condiciones/invitación/oferta. El incumplimiento de la vinculación o mantenimiento del porcentaje mínimo de mujeres por parte del contratista/asociado, conducirá a la imposición de multas, sanciones y demás consecuencias previstas en el contrato y en las demás normas aplicables.*

En el aparte de las Obligaciones y Responsabilidades del supervisor o interventor: El supervisor y/o interventor deberá verificar que se mantenga durante toda la ejecución del contrato/convenio el cumplimiento del porcentaje mínimo de mujeres vinculadas, conforme a lo estipulado en contrato/convenio. El supervisor del contrato/convenio deberá reportar a la Oficina de Contratos, con la periodicidad establecida, la información sobre el cumplimiento del porcentaje mínimo de mujeres vinculadas durante toda la ejecución del contrato o convenio.

En el caso de procesos de selección con convocatoria pública y siempre que se establezcan criterios de ponderación, podrá establecerse un puntaje que incentive la vinculación de mujeres a la ejecución del contrato. El incumplimiento de la vinculación o mantenimiento del porcentaje mínimo de mujeres por parte del contratista conducirá a la imposición de multas, sanciones y demás consecuencias previstas en el contrato y en las demás normas aplicables”.

Es de anotar que esta circular especificó que es de obligatorio cumplimiento vincular o mantener el porcentaje mínimo que se designe en los documentos que estructuran el proyecto, por cuanto su incumplimiento por parte del contratista adjudicatario puede generar la imposición de sanciones de acuerdo a las estipulaciones pactadas en el contrato suscrito .

(ii) La vinculación de mujeres en la ejecución del contrato o convenio será progresiva y diferenciada, de acuerdo a las ramas del sector económicos descritos de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) adoptada por Colombia, resaltando la circular los siguiente: “*De manera excepcional, por la especificidad de ciertos contratos y/o convenios y cuando no sea posible cumplir con los porcentajes en las fechas indicadas, se deberá incluir en los respectivos pliegos de condiciones o sus equivalentes, estudios y documentos previos y en las cláusulas contractuales, la justificación técnica de las razones por las cuáles no es posible cumplir los porcentajes. No obstante, en este caso, el área responsable de la contratación deberá documentar, consultar en el sector y en el mercado y conforme a la rama de la actividad económica objeto de la respectiva contratación, el número de mujeres vinculadas o que lleguen a vincularse por los contratistas. Es de precisar que en aquellos casos en los cuales la información reportada por las empresas consultadas en el SECOP II no sea representativa, podrá realizarse esta consulta a las*

empresas previamente identificadas en el sector como posibles contratistas del bien y/o servicio a contratar”

Lo anterior en consonancia con las disposiciones referenciadas en el Decreto 332 de 2020 y su modificatorio. Y por último el (iii) la Secretaria de Educación deberá reportar la información a la Secretaría Distrital de la Mujer, así como el porcentaje de las mujeres vinculadas, de igual forma precisar cuáles contrataciones dan cumplimiento o no a la directriz impartida en el Decreto.

Es de resaltar que ésta circular, también señaló que los pliegos de condiciones o estudios previos y las cláusulas del contrato que elabore la Secretaria de Educación que pretende contratar un servicio, bien o demás, deberá incluir débitos contractuales directamente relacionados con la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, evitando utilizar lenguaje sexista o discriminatorio.

En ese sentido, sugiere citada entidad estatal, que los clausulados contractuales contengan lo siguiente:

“La cláusula contractual que disponga la obligación a cargo del contratista puede ser del siguiente tenor: PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE LA VIOLENCIA BASADA EN GÉNERO (VBG). El contratista tiene la obligación en relación con las mujeres contratadas de evitar cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado. También evitará cualquier acción u omisión orientada al abuso económico, el control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios a las mujeres por razón de su condición social, económica o política. Igualmente, deberá facilitar y promover la denuncia ante el acaecimiento de cualquiera de las circunstancias descritas o las dispuestas en la Ley 1257 de 2008. El contratista deberá promover entre su equipo de trabajo el uso de lenguaje no sexista”

Y en los contratos de supervisión e interventoría, se recomendó contar con el siguiente deber adicional:

“Verificar a través del supervisor o interventor del contrato, que el contratista dé cumplimiento a las condiciones establecidas en el Decreto Distrital 332 de 2020. Presentar semestralmente a la Secretaría Distrital de la Mujer el reporte de información del cumplimiento de las medidas establecidas en el artículo 3° del Decreto Distrital 332 de 2020 según los lineamientos y la matriz expedida por dicha Entidad”

SECRETARIA DISTRITAL DE MOVILIDAD

No se observó, que esta entidad de carácter pública, expidiera una Circular tan específica como las expuestas previamente para la implementación del Decreto 332 de 2020, sin embargo se validaron ejemplos de documentos previos o pliegos de condiciones, así como contratos y/o convenios expedidos por ésta, que aplicaron e implementaron el Decreto, a efectos de garantizar la participación de la mujer en el sector de la contratación, como son:

EN LA ETAPA PRECONTRACTUAL

- PROCESO DE SELECCIÓN DE MINIMA CUANTÍA N° SDM-MC-105-2021 cuyo objeto es *“Prestación de servicio para realizar auditoría interna al Sistema de Gestión Ambiental, bajo la Norma técnica ISO 14001:2015”*.

En el anexo complementario de la invitación pública N° SDM-MC-105-2021, la Secretaria de Movilidad instó en la recomendaciones iniciales a los proponentes a priorizar la contratación de mujeres para la ejecución del contrato que resultare del presente proceso de selección, resaltando factores de vulnerabilidad tales como ser mujer jefa de hogar, víctima del conflicto armado, discapacitadas, atendiendo las prerrogativas del artículo 3 del Decreto 332 de 2020.

En el mismo sentido la sección 16.2.1 desarrollan las obligaciones generales del contratista adjudicatario, indicando en su numeral 21, el deber que le asiste al contratista a dar cumplimiento a lo señalado en el Decreto 332 de 2020 por medio del cual se establecieron

las medidas afirmativas para promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito.

En el mismo sentido el numeral 12, precisó cómo criterio para dirimir empates, preferir la propuesta de la mujer cabeza de familia, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, o de la persona jurídica en la que participen las mujeres mayoritariamente.

EN LA ETAPA CONTRACTUAL

- CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIO N° 2022-1152 suscrito con SISTEMAS ANDINOS DE INGENIERIA Y PLANIFICADOS S.A.S -SAIP S.A.S, cuyo objeto es *“Renovar el servicio de soporte y mantenimiento del licenciamiento de transcad transmodeler de propiedad de la Secretaría Distrital de Movilidad”*.

Este contrato dispuso contractualmente la obligatoriedad del contratista prestador del servicio de dar cumplimiento al decreto 332 de 2020, en su cláusula tercera, relacionada con las obligaciones generales del contratista, en su numeral 25, respecto a vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato de acuerdo a la actividad económica y porcentaje establecido para cada rama.

Teniendo en cuenta lo expuesto, es evidente que las entidades adscritas al Distrito han generado una participación más activa de la mujer en los procesos de selección y la contratación estatal, generando una obligatoriedad en el cumplimiento del decreto 332 de 2020 y su modificatorio, desarrollando el decreto en circulares internas, incluyendo disposiciones contractuales tanto en los estudios previos, pliegos de condiciones, minuta del contrato, así como en el contrato mismo relacionado con su vinculación y permanencia en los porcentajes ahí referenciados.

2.8. Materialización del Decreto como medida afirmativa en contratos de interventoría de obra de infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C. en la etapa precontractual y contractual.

Primero que todo, es importante definir que es una interventoría en una obra de construcción, para ello, el artículo 83 de la ley 1474 de 2011 precisa:

“La interventoría consistirá en el seguimiento técnico que sobre el cumplimiento del contrato realice una persona natural o jurídica contratada para tal fin por la Entidad Estatal, cuando el seguimiento del contrato suponga conocimiento especializado en la materia, o cuando la complejidad o la extensión del mismo lo justifiquen. No obstante, lo anterior cuando la entidad lo encuentre justificado y acorde a la naturaleza del contrato principal, podrá contratar el seguimiento administrativo, técnico, financiero, contable, jurídico del objeto o contrato dentro de la interventoría”

En el mismo sentido, el Consejo de Estado (Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Subsección B. C.P DANILO ROJAS BETANCOUTH. 28 de Febrero de 2013. Rad. 24266) ha precisado *“se entiende por interventoría el servicio prestado por un profesional o persona jurídica especializada, para el control de la ejecución del proyecto arquitectónico o de la construcción”*. Por último, la jurisprudencia de la Sección Primera del Consejo de Estado ha afirmado que el contrato de interventoría *“tiene por objeto supervisar o vigilar que la obra se construya de conformidad con lo estipulado en el contrato”*

Así las cosas, la norma contemplada cuales son las facultades y deberes de los supervisores y los interventores, para tal efecto el art.84 de la ley 1474 de 2011, reza *“La supervisión e interventoría contractual implica el seguimiento al ejercicio del cumplimiento obligatorio por la entidad contratante sobre las obligaciones a cargo del contratista.*

Los interventores y supervisores están facultados para solicitar informes, aclaraciones y explicaciones sobre el desarrollo de la ejecución contractual, y serán responsables por mantener informada a la entidad contratante de los hechos o circunstancias que puedan constituir actos de corrupción tipificados como conductas punibles, o que puedan poner o pongan en riesgo el cumplimiento del contrato, o cuando tal incumplimiento se presente.

En ese orden de ideas, hace parte de la naturaleza del contrato que el interventor controle, supervise, vigile, fiscalice las obras, conforme la autonomía de las partes estipulada en los artículos 1602 del Código Civil y 32 de la Ley 80 de 1993, entre otros que permite que los particulares y el Estado acuerden libremente sus obligaciones y derechos, en tanto que con ello no se afecte el orden público. (Sala de lo Contencioso Administrativo. Sección Tercera. Subsección B. C.P. DANILO ROJAS BETANCOUTH. 28 de Febrero de 2013. Rad. 24266).

En el mismo sentido, el Artículo 70 de la Ley 1952 de 2019, incluye a aquellas particulares que realizan labores de interventoría, como sujetos disciplinables, por tanto se les define que ejercen una función pública, ya que “(...) *por disposición legal, acto administrativo, convenio o contrato, desarrolle o realice prerrogativas exclusivas de los órganos del Estado(...)*”. Y en el caso que estas interventorías sean ejecutadas por personas jurídicas, “(...) *la responsabilidad disciplinaria será exigible tanto al representante legal como a los miembros de la Junta Directiva, según el caso(...)*”. (Congreso de Colombia, 2019)

Adicionalmente, es importante tener en cuenta que las interventorías, tienen cinco objetivos fundamentales, los cuales son explicados por la Secretaria de Educación del Distrito, en su Manual de Interventoría, de la siguiente manera:

“(...)

Absolver: *En cuanto a este objetivo y en virtud del principio de inmediación, la supervisión /interventoría es la encargada de resolver las dudas que se presentan en cuanto a la ejecución de los contratos, ya que en las relaciones contractuales*

es fundamental la comunicación entre las partes, el contratista no puede ser totalmente autónomo y la entidad no se puede desentender del desarrollo de la obra o del servicio.

Colaborar: *La interventoría/ supervisión y el contratista conforman un grupo de trabajo de profesionales idóneos en cuya labor en conjunto se resuelven dificultades con razones de orden técnico, jurídico, administrativo y financiero. El supervisor/interventor en consecuencia desarrollará mejor su función integrándose a dicho equipo, sin que ello signifique, renuncia al ejercicio de sus atribuciones y responsabilidades específicas o pérdida de su autonomía e independencia frente al contratista.*

Controlar: *Este objetivo es el más importante y se logra por medio de una labor de inspección, vigilancia, asesoría, supervisión, comprobación y evaluación, labor planeada y ejecutada de manera permanente sobre las etapas del desarrollo del contrato si la ejecución se ajusta a lo pactado.*

Exigir: *En la medida que la función de la supervisión/ interventoría encuentre que en desarrollo de la relación contractual no se está cumpliendo estrictamente con las cláusulas pactadas, adquiere la obligación, no la facultad, de exigir a la parte morosa la exacta satisfacción de lo prometido, de acuerdo al contenido del contrato o convenio y las garantías ofrecidas para asegurar el cumplimiento.*

Prevenir: *El mayor aporte de este ejercicio consiste en establecer que el control no está destinado exclusivamente a sancionar las faltas cometidas, sino a corregir los conceptos erróneos, impidiendo que se desvíe el objeto del contrato o el incumplimiento de las obligaciones adquiridas. Para que la supervisión/ interventoría logre este objetivo, se hace necesario que extienda su labor a una evaluación previa a la iniciación del contrato.*

(...)” (SED, 2018)

Teniendo en cuenta, que normativamente es de obligatorio cumplimiento contar con interventorías que vigilen, controlen y supervisen las obras contratadas, resulta menester precisar que el perfeccionamiento de los contrato de ésta índole, debe estar precedido de un proceso de

selección bajo la modalidad de concurso de méritos cómo previamente se describió, en el cual cada entidad pública que pretenda formalizar el mismo, debe contar con la documental previa suficiente y necesaria para tal efecto, como son los estudios de necesidad o previos y los pliegos de condiciones correspondientes, último que establece las reglas a tener en cuenta por parte de los oferentes para la lograr ser adjudicatario del contrato de interventoría a suscribir.

Así las cosas, y en consideración a que la intención del presente trabajo es determinar el impacto del Decreto 332 de 2020 y su modificaciones, en los contrato de interventoría respecto a las políticas de equidad de género, debemos conocer su implementación en aquellos contratos, tanto en su etapa precontractual (Pliego de Condiciones y demás documentos), como contractual.

2.8.1. Implementación del Decreto 332 de 2020 y su modificadorio en la Etapa Precontractual de los Contratos de Interventoría que se adjudica a través del concurso de méritos.

En la etapa precontractual que comprende la estructuración propia del contrato a adjudicar, como la elaboración de los pliegos de condiciones, se puede establecer que la expedición del Decreto 332 de 2020, sus ampliaciones y modificaciones generaron un gran impacto en los mismos, habida cuenta que se realizó la inclusión de prerrogativas y clausulado que estableció el deber de futuro contratista de mantener o permanecer un mínimo de mujeres vinculadas al contrato de interventoría a adjudicar.

De esta manera, se iniciará a realizar una referenciación de diferentes procesos de selección bajo la modalidad de concursos de méritos en distintas entidades públicas adscritas al Distrito, que

han incorporado las descripciones contentivas en el decreto enunciado y objeto de estudio, encontrando lo siguiente:

<u>ENTIDAD</u>	<u>PROCESO DE SELECCIÓN – CONCURSO DE MÉRITO.</u>	<u>ESTIPULACIÓN EN PLIEGO DE CONDICIONES Y/O ESTUDIOS PREVIOS.</u>
<u>IDU</u>	<u>IDU-CMA-SGDU-034-2021</u>	<p>Estudio Previo</p> <p><u>3.4 Obligaciones Especificas del contratista</u> “Así mismo, deberá vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 2020 y la Circular 013 de 2021 expedido por la Secretaría Distrital de la Mujer, garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables”</p> <p>Pliego de condiciones</p> <p>No estableció obligatoriedad del Decreto, solo el estudio previo.</p>
<u>SECRETARIA DE EDUCACIÓN</u>	SED-CM-A-DBE-008-2024	<p>Estudios y documentos previos</p> <p>En este documento se establecieron acápites espaciales respecto a la obligatoriedad del cumplimiento del Decreto 332 de 2020, como son el numeral 18 de las obligaciones generales del contratista.</p> <p>Así mismo se estableció una sección específica de deberes conforme lo establecido en el decreto en cita, especificando 8 obligaciones a cargo del contratista derivados de citada normativa distrital.</p> <p>Es importante resaltar que en este documento se le generaron obligaciones no solo al contratista sino a la entidad estatal cómo la que se describió en el numeral 11 en la que se señaló el deber de verificar a través del supervisor que el contratista de cumplimiento a las condiciones establecidas en el decreto distrital.</p>

<u>ALCALDIA LOCAL DE RAFAEL</u> <u>URIBE</u>	FDLRUU-CMA-003-2023	<p>Estudios Previos</p> <p><u>En la sección 9.4 que relaciona las obligaciones generales del contratista en su numeral 9 estableció la obligatoriedad de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato de acuerdo al Decreto y las ramas de la actividad económica, dando prioridad a las mujeres víctimas del conflicto armado, con alguna discapacidad, jefa de hogar u otra condición especial.</u></p> <p>Pliego de condiciones</p> <p>No estableció obligatoriedad del Decreto, solo el estudio previo.</p>
---	---------------------	--

Tabla 7. Procesos de Selección Secop II.

Fuente: Propia.

2.8.2. Implementación del Decreto 332 de 2020 y su modificatorio en la Etapa Contractual, esto es una vez se suscribe el Contrato de Interventoría.

En la etapa contractual, que se refiere a la suscripción del contrato de interventoría, cuando éste ha quedado plenamente perfeccionado, evidenciándose también la presencia de la obligatoriedad en el cumplimiento del decreto estableciendo deberes a cargo del contratista y la entidad pública, respecto a las disposiciones contenidas en el decreto distrital, ello se evidencia en diferentes contratos de interventoría suscritos por las entidades adscritas al Distrito así:

<u>ENTIDAD</u>	<u>CONTRATO DE INTERVENTORÍA</u>	<u>ESTIPULACIÓN CONTRACTUAL</u>
<u>IDU</u>	CONTRATO 505 DE 2022 suscrito entre el <u>IDU y Compañía de proyectos técnicos CPT</u>	

	<p>S.A cuyo objeto es “<i>INTERVENTORIA TECNICA, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, LEGAL, SOCIAL Y SST-SGA PARA LA DEMOLICIÓN, LIMPIEZA, CERRAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE PREDIOS ADQUIRIDOS POR EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO – IDU, PARA LA EJECUCIÓN DE LA INTERSECCIÓN A DESNIVEL AUTOPISTA SUR (NQS) CON AVENIDA BOSA QUE SE ENCUENTRAN EN ADMINISTRACIÓN A CARGO DE LA DIRECCION TECNICA DE PREDIOS, EN BOGOTA D.C.</i>”</p>	<p><u>12.1 OBLIGACIONES DEL INTERVENTOR. NUMERAL 36 y 38, la cual estableció la obligatoriedad de vincular y permanecer un mínimo de cantidad de mujeres durante la ejecución del contrato, conforme los porcentajes indicados en el decreto 332 de 2020 y el reporte de la información con base en la circular expedida por la Secretaria Distrital de la Mujer.</u></p>
<p><u>SECRETARIA DE EDUCACIÓN</u></p>	<p>CONTRATO _____ CO1.PCCNTR.6150509 suscrito entre la Secretaria de Educación y el Consorcio Moviescolar 08 “<i>REALIZAR LA INTERVENTORÍA INTEGRAL TÉCNICA, OPERATIVA, FINANCIERA - CONTABLE, AMBIENTAL, JURÍDICA Y ADMINISTRATIVA AL PROGRAMA DE MOVILIDAD ESCOLAR</i>”</p>	<p><u>El contrato es firmado en Secop II, se fundamenta en los documentos previos suscritos, los cuales contemplaron la obligatoriedad de cumplir con el Decreto 332 de 2020.</u></p>
<p><u>ALCALDIA LOCAL DE RAFAEL URIBE</u></p>	<p>CONTRATO 366 DE 2023 suscrito entre la Alcaldía Local de Rafael Uribe y Consorcio Intersilver 2023 cuyo objeto es “<i>INTERVENTORÍA TÉCNICA, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, JURÍDICA, AMBIENTAL Y SOCIAL AL CONTRATO DE OBRA PUBLICA RESULTANTE DEL PROCESO DE LICITACION PUBLICA CUYO OBJETO ES: EJECUTAR LAS OBRAS Y ACTIVIDADES PARA LA CONSTRUCCION DE LA MALLA VIAL Y ESPACIO PÚBLICO DE LA LOCALIDAD DE RAFAEL URIBE URIBE DE ACUERDO CON EL PROYECTO</i></p>	<p>Condiciones Generales – Clausulado complementario Contrato de Interventoría</p> <p>En la cláusula primera que referencia las obligaciones del contratista en el literal A) describe las obligaciones generales (9, 10, 11) una de ellas, reza “9. Vincular y mantener mínimo el 6.8 % (Según los porcentajes que establece el artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación) de mujeres para la ejecución del contrato, garantizando que la vinculación se realice con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables, dando prioridad a mujeres víctimas del</p>

	<p><i>MOVILIDAD MULTIMODAL, INCLUYENTE Y SOSTENIBLE EN RAFAEL URIBE URIBE A PRECIOS UNITARIOS FIJOS, SIN FORMULA DE REAJUSTE Y A MONTO AGOTABLE EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ, D. C. DERIVADO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DE LICITACION DE OBRA PUBLICA LP_003_2023”</i></p>	<p><i>conflicto armado, con alguna discapacidad, jefa de hogar u otra condición especial”</i></p> <p><i>De igual forma la cláusula quinta precisó “El futuro contratista de INTERVENTORÍA deberá cumplir con todo lo establecido en la normativa y reglamentación vigente aplicable, (Ley 80 de 1993, Ley 1150 de 2007, Decreto 1082 de 2015), Decreto 332 de 2020, así como también con los estudios y diseños y anexos técnicos del contrato de consultoría 332 de 2019 que hacen parte integral del presente proceso de selección, y adicionalmente, con las siguientes obligaciones, pero sin limitarse a ellas”</i></p>
--	--	--

Tabla 8. Procesos de Selección Secop II.

Fuente: Propia.

Corolario de lo esbozado, resulta relevante poner de presente que las entidades distritales, han expedido los denominados MANUALES DE INTERVENTORÍA Y/O SUPERVISIÓN, los cuales rigen a las interventorías en el desarrollo de sus actividades, por consiguiente resulta indispensable realizar la validación en citada documental, a efectos de establecer si se ha incluido el Decreto 332 de 2020 y su modificatorio como marco referencial para garantizar la participación de la mujer en la contratación estatal, permitiendo que prime el derecho a la igualdad, encontrando que en ninguno de los manuales citados con los que cuentan entidades como el IDU o la SECRETARIA DE EDUCACIÓN hicieron referencia al mismo, delimitándose tan solo en sus documentos previos u obligaciones contractuales del proceso de selección – concurso de méritos o contratos de interventoría-, sin que se especifique en aquellos incumplimientos o sanciones de alguna índole tanto para el contratista interventor como para la entidad, por no atender las disposiciones establecidas en el Decreto y sus modificatorios, como si ocurre en los contratos de obra o procesos de licitación pública (el cual solo se limita al contratista de obra).

Conociendo lo anterior, es claro hablar que los contratos de interventoría de obra, implica mayormente una ejecución de orden profesional, con muy poco uso de mano de obra no calificada, por ende, estos contratos tienden a una mayor participación de la mujer con conocimientos adquiridos en la academia.

3. Metodología

3.1. Enfoque, alcance y diseño de la investigación.

Esta investigación se enfocara en analizar el cumplimiento de las diferentes entidades distritales que convocan a contratos de interventoría de obra de infraestructura vial, según lo indicado en el Decreto 332 de 2020 y su modificación. Dichas entidades son las siguientes:

- Instituto de Desarrollo Urbano IDU,
- Secretaria Distrital de la Mujer SDM,
- Secretaria Jurídica del Distrito SJD,
- Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño,
- Fondo de Desarrollo Local de Barrios Unidos,
- Fondo de Desarrollo Local de Bosa,
- Fondo de Desarrollo Local de Chapinero,
- Fondo de Desarrollo Local de Ciudad Bolívar,
- Fondo de Desarrollo Local de Engativá,
- Fondo de Desarrollo Local de Fontibón,
- Fondo de Desarrollo Local de Kennedy,
- Fondo de Desarrollo Local de La Candelaria,
- Fondo de Desarrollo Local de Los Mártires,
- Fondo de Desarrollo Local de Puente Aranda,
- Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe,
- Fondo de Desarrollo Local de San Cristóbal,
- Fondo de Desarrollo Local de Santa Fe,

- Fondo de Desarrollo Local de Suba,
- Fondo de Desarrollo Local de Sumapaz,
- Fondo de Desarrollo Local de Teusaquillo,
- Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito,
- Fondo de Desarrollo Local de Usme,
- Fondo de Desarrollo Local de Usaquén.

A estas entidades, se les envió un derecho de petición², solicitándoles información del cumplimiento del Decreto 332 de 2020. En el caso de los Fondos de Desarrollo Local de cada localidad del Distrito Capital, y al Instituto de Desarrollo Urbano se les realizaron las siguientes preguntas:

- ¿En cuantos procesos de selección, los cuales tuvieron como objeto contratar interventoría de obra para infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C., han incluido en sus pliegos de condiciones, la obligación de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato, de acuerdo a las medidas estipuladas en el Decreto 332 de 2020, a partir de 01 de junio de 2021 al 30 de junio de 2023?
- ¿Cuántas mujeres han sido contratadas en virtud del cumplimiento de la cláusula de vincular y mantener para la ejecución de los contratos y convenios de interventoría

² Estos derechos de petición fueron radicados en cada una de las entidades antes referenciadas, entre el 29 de noviembre y el 03 de diciembre de 2023

en infraestructura vial en el marco del Decreto 332 de 2020, a partir de 01 de junio de 2021 al 30 de junio de 2023?

- ¿Cuántas mujeres fueron empleadas o vinculadas en el proceso de ejecución de los contratos de interventoría de infraestructura vial de Bogotá entre los años de 2018 al 2020?

A la Secretaria de la Mujer del Distrito, se le realizaron los siguientes requerimientos:

- ¿Qué lineamientos y políticas se han expedido con el fin de promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito Capital como consecuencia de las conclusiones y reportes que prepara la secretaria de la mujer del Distrito en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 4 del Decreto 332 de 2020?
- Remitir copia de los informes consolidados de los informes semestrales que remiten las entidades en cumplimiento de lo dispuesto en el Artículo 4 del Decreto 332 de 2020 desde junio de 2021 hasta la fecha.

Y por último, a la Secretaria Jurídica del Distrito, se le realizó la siguiente pregunta:

- ¿Qué lineamientos y políticas se han expedido con el fin de promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito Capital como consecuencia de las conclusiones y reportes que prepara la secretaria de la mujer del Distrito en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 del Decreto 332 de 2020?

Definido esto, la investigación es cuantitativa y cualitativa, ya que las entidades tienen a su disposición, responder a los requerimientos de diferente manera, y así mismo, los resultados del análisis se realizarán de la misma manera.

3.2. Definición de variables.

Dentro de esta investigación, se definen como variables los siguientes tópicos:

- El número de procesos de selección, en los cuales tuvieron como objeto contratar interventoría de obra para infraestructura vial en la ciudad de Bogotá D.C., se incluyeron en sus pliegos de condiciones, la obligación de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato
- El número de mujeres que han sido contratadas para la ejecución de los contratos y convenios de interventoría en infraestructura vial después del 2020.
- El número de mujeres que fueron empleadas o vinculadas en el proceso de ejecución de los contratos de interventoría de infraestructura vial de Bogotá entre los años de 2018 al 2020.
- El número de lineamientos y políticas que ha expedido por parte de la Secretaría de la Mujer del Distrito, con el fin de promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito Capital.

- El número de lineamientos y políticas que ha expedido por parte de la Secretaría Jurídica del Distrito, con el fin de promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito Capital como consecuencia de las conclusiones y reportes que le entregan a esta entidad.

3.3.Población y muestra.

La población definida para esta investigación es la población del Distrito Capital, la cual estaría inmersa dentro de los resultados dados por las diversas entidades del distrito consultadas.

3.4.Selección de métodos o instrumentos para la recolección de información.

El método seleccionado para la recolección de datos es la solicitud por escrito, avocando el Artículo 23 de la Constitución Política de Colombia, la cual menciona:

“(…)
ARTICULO 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.
“(…)” (Asamblea Constituyente, 1991)

Bajo este derecho fundamental, los autores de esta investigación, enviaron escritos de manera física a cada una de las entidades antes expuestas, requiriendo la información que se necesitaba para posteriormente su debido análisis.

3.5.Técnicas de análisis de datos

La técnica de análisis de los datos obtenidos de las respuestas emitidas por las entidades públicas, es un análisis estadístico descriptivo, en el que se requieren definir datos como el promedio y la moda para aquellos resultados que sean numéricos. Este es un componente que

tendrá datos gráficos y numéricos que soportaran el análisis de las resultantes, y que aportaran a la comunidad académica datos que sirvan para próximas investigaciones.

En el caso que los resultados sean cualitativos, los investigadores darán conceptos bajo su óptica de la situación que se presenta en estas entidades que respondan de dicha manera.

3.6.Recolección de datos

Para obtener los datos primarios de la investigación, se enviaron derechos de petición a las entidades del distrito antes citadas, y se les realiza cuestionamientos en pro de saber el cumplimiento de dichas entidades con el Decreto 332 de 2020, en los contratos de interventoría de construcción de vías en sus jurisdicciones.

4. Análisis de las respuestas de las alcaldías locales

4.1. Solicitud de la información.

Tal como se explicó anteriormente, se enviaron una serie de solicitudes a las entidades públicas del Distrito Capital, que realizan convocatorias a contratos de interventoría de construcción de vías, avocando el derecho 23 de la Constitución Política de Colombia, y en la que se le realizan una serie de preguntas a la entidad sobre el cumplimiento de lo ordenado en el Decreto 332 de 2020. Estas solicitudes se adjuntan en el Anexo 1 del presente documento, para constatar la gestión que realizó el grupo investigador.

4.2. Respuestas de las entidades.

Se enviaron 23 solicitudes de las cuales se recibieron tan solo 15 respuestas, las cuales, se hace a continuación una breve descripción de las contestaciones de cada una de las entidades:

4.2.1. Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño

Esta entidad hace referencia a que se garantiza el cumplimiento del Decreto 332 de 2020, por medio de la exigencia tacita en sus minutas de “(...) *los documentos necesarios para corroborar la contratación de las mujeres durante el periodo de ejecución del contrato en los porcentajes indicados, para lo cual será válida la manifestación bimensual bajo juramento del Representante Legal y del Revisor Fiscal del contratista, sin perjuicio de otros mecanismos de verificación (...)*”, sin embargo, estas fueron las respuestas a las preguntas que se le realizaron:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	2	Se incluyo la obligación en dos contratos de interventoría, uno referente a un proyecto de conservación de malla vial y espacio público, y el otro en mantenimiento de malla vial.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	11	Contratadas en los contratos expuestos en la respuesta anterior.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	8	Estas mujeres fueron contratadas en cuatro proyectos de mantenimiento de malla vial de la Localidad de Antonio Nariño.

Tabla 9. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Antonio Nariño.

Fuente: Alcaldía Local de Antonio Nariño, 2024.

4.2.2. Fondo de Desarrollo Local de Barrios Unidos

En esta localidad, se instauró la petición el día 01 de diciembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-261-008260-2, pero a la fecha de presentación de este documento, la entidad no surtió tramite a nuestra querrela y no emitió respuesta alguna. Esta petición se adjunta a este escrito en el Anexo 1.

4.2.3. Fondo de Desarrollo Local de Bosa

En esta localidad, se instauró la petición el día 30 de noviembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-571-016001-2, pero a la fecha de presentación de este documento, la entidad no surtió tramite a nuestra querrela y no emitió respuesta alguna. Esta petición se adjunta a este escrito en el Anexo 1.

4.2.4. Fondo de Desarrollo Local de Chapinero

Esta entidad indica que “(...) el Fondo de Desarrollo Local de Chapinero FDLCH ha incluido desde la expedición de la norma en todos los pliegos de condiciones, así como en los clausulados contractuales tanto de obra como de interventoría, la obligación de vincular y mantener un porcentaje mínimo de mujeres para la ejecución de los contratos dentro de los requisitos previos establecidos en las condiciones contractuales. (...)”, y que de acuerdo a ello, estas fueron las respuestas a las preguntas que se le realizaron:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	3	Todos estos, contratos de interventoría técnica, administrativa, legal, financiera, social y ambiental, para el mantenimiento de vías en la localidad
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	28,6%	La entidad informa que los porcentajes de mujeres en los contratos de interventoría fueron 38%, 23% y 25%, en cada uno de ellos, y el resultado mostrado es el promedio de los tres.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	20	Estas mujeres en su mayoría ocuparon roles profesionales en cada uno de los proyectos donde laboraron.

Tabla 10. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Chapinero.

Fuente: Alcaldía Local de Chapinero, 2024.

4.2.5. Fondo de Desarrollo Local de Ciudad Bolívar

En esta localidad, se instauró la petición el día 30 de noviembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-691-016009-2, pero a la fecha de presentación de este documento, la

entidad no surtió trámite a nuestra querrela y no emitió respuesta alguna. Esta petición se adjunta a este escrito en el Anexo 1.

4.2.6. Fondo de Desarrollo Local de Engativá

Esta entidad hace énfasis que desde el año 2021, incluye como obligación específica de los contratistas de interventoría “(...) vincular mínimo el 6.8% de mujeres dentro del talento humano durante todo el periodo de ejecución del contrato, atendiendo los requisitos de perfiles y experiencias exigidos en las especificaciones técnicas (...)”, y que de acuerdo a ello, estas fueron las respuestas a las preguntas que se le realizaron:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	12	Todos ellos con la inclusión de la cláusula obligatoria antes citada
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	No informa	La entidad informa que como es una obligación directa del contratista de interventoría, no tienen la información detallada del número de mujeres contratadas en sus interventorías.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	No informa	La entidad no hizo referencia en ningún apartado de su comunicado a la tercera pregunta que se le realizó

Tabla 11. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Engativá.

Fuente: Alcaldía Local de Engativá, 2024.

4.2.7. Fondo de Desarrollo Local de Fontibón

La entidad por medio de su comunicado de respuesta, de manera puntal respondió lo siguiente a las preguntas formuladas:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	4	Proyectos de mejoramiento vial
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	17	Según la respuesta de la entidad 17 mujeres fueron contratadas en 4 proyectos de interventoría de mantenimiento de malla vial
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	7	La localidad de Fontibón tuvo entre 2018 a 2020 7 mujeres contratadas en 2 proyectos de interventoría

Tabla 12. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Fontibón.

Fuente: Alcaldía Local de Fontibón, 2024.

4.2.8. Fondo de Desarrollo Local de Kennedy

La Alcaldía Local de Kennedy informa que da cumplimiento al Decreto 332 de 2020, respondiendo de la siguiente forma el derecho de petición:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	1	Desde la instauración del Decreto solo han generado un proyecto de interventoría de mantenimiento de malla vial y este incluyo, la cláusula obligatoria de cumplimiento del Decreto.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	26	Se tuvieron 102 trabajadores en total en los proyectos de interventoría de vías en la localidad, lo cual da un 25,5% de mujeres laborando, índice que supera lo exigido por la norma
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	26	En este caso, 130 fueron los trabajadores totales en interventorías en este lapso de tiempo, y solo el 6,9% fueron mujeres, solo para el año 2020 que fue donde pudieron obtener la información.

Tabla 13. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Kennedy.

Fuente: Alcaldía Local de Kennedy, 2024.

4.2.9. Fondo de Desarrollo Local de La Candelaria

La Alcaldía Local de Kennedy informa que “(...) se estipuló en el inciso de obligaciones específicas del contratista la vinculación y mantenimiento de un porcentaje mínimo de mujeres definido de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación, conforme el decreto 332 de 2020. (...)”, y responde a las preguntas de la siguiente forma:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	1	Se tuvo un solo contrato de conservación de la infraestructura vial.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	7	Las siete mujeres contratadas dentro del único proyecto de interventoría, fungieron funciones de ingeniera residente, profesional SST, residente social, residente ambiental, especialista hidráulica, especialista en patrimonio y arqueóloga.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	7	También en este lapso de tiempo se contrataron 7 mujeres pero en 3 proyectos de interventoría.

Tabla 14. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de La Candelaria.

Fuente: Alcaldía Local de La Candelaria, 2024.

4.2.10. Fondo de Desarrollo Local de Los Mártires

Esta entidad omitió las preguntas 1 y 2 de nuestro cuestionario, por lo que asumimos que no se tuvieron contratos de interventoría de construcciones o mantenimientos viales en esta localidad, y solo respondió la tercera pregunta de la siguiente manera:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	No responde	NA
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	No responde	NA
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	4	La entidad informa que se tuvieron 4 mujeres contratadas en 4 contratos de interventoría.

Tabla 15. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Los Mártires.

Fuente: Alcaldía Local de Los Mártires, 2024.

4.2.11. Fondo de Desarrollo Local de Puente Aranda

La Alcaldía Local de Puente Aranda, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	1	En este contrato se realizó una exigencia mayor, al poner en la minuta 10% de mínimo de mujeres en el personal de la interventoría, y la norma dicta que es de un 9,3%
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	15	Este dato es un promedio consolidado de 3 proyectos que se ejecutaron durante este lapso de tiempo.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	5	La entidad informa que estas cinco mujeres corresponde al 35,7% del personal contratado en estos años.

Tabla 16. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Puente Aranda.

Fuente: Alcaldía Local de Puente Aranda, 2024.

4.2.12. Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe

La Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	2	Contratos adjudicados en este periodo.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	6	No hay mayor explicación al respecto.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	9	Estas mujeres fueron contratadas dentro de 5 contratos de interventoría en este periodo.

Tabla 17. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Rafael Uribe Uribe.

Fuente: Alcaldía Local de Rafael Uribe Uribe, 2024.

4.2.13. Fondo de Desarrollo Local de San Cristóbal

En esta localidad, se instauró la petición el día 30 de noviembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-541-012901-2, pero a la fecha de presentación de este documento, la entidad no surtió trámite a nuestra querrela y no emitió respuesta alguna. Esta petición se adjunta a este escrito en el Anexo 1.

4.2.14. Fondo de Desarrollo Local de Santa Fe

En esta localidad, se instauró la petición el día 30 de noviembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-541-012901-2, pero en su única respuesta dice que:

“(…)

Frente al primer interrogante, es menester precisar que, actualmente el FDLSE requiere de forma obligatoria que el contratista al momento de la ejecución del contrato cumpla con las medidas consagradas en el Decreto 332 de 2020 respecto a los porcentajes establecidos en la normativa en mención, garantizando la plena participación de las mujeres en cada uno de los contratos, ahora bien, de cara al segundo y tercer interrogante, la cantidad de contratistas y el número de mujeres vinculadas no es una cifra específica que se pueda suministrar toda vez que es un dato que varía dependiendo la naturaleza y clausulado del contrato.

(…)”

Por tal razón, se determina que esta respuesta no es concluyente con las preguntas efectuadas y no serán incluidas dentro del análisis que se realizara posteriormente.

4.2.15. Fondo de Desarrollo Local de Suba

La Alcaldía Local de Suba, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	No indica	La entidad manifiesta que lo coloca en los documentos licitatorios pero no menciona en cuantos.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	24	Este número de mujeres fueron incluidas en la nómina de 24 proyectos de interventoría en esta localidad.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	No indica	La entidad menciona que no tiene registros de antes de implementada la norma

Tabla 18. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Suba.

Fuente: Alcaldía Local de Suba, 2024.

4.2.16. Fondo de Desarrollo Local de Teusaquillo

La Alcaldía Local de Teusaquillo, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	No indica	La entidad manifiesta que lo coloca en los documentos licitatorios pero no menciona en cuantos.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	No indica	Indican que dan cumplimiento al decreto, pero no responden adecuadamente la pregunta
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	19	La entidad menciona que 19 mujeres trabajaron en este lapso de tiempo en 3 contratos de interventoría

Tabla 19. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Teusaquillo.

Fuente: Alcaldía Local de Teusaquillo, 2024.

4.2.17. Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito

La Alcaldía Local de Tunjuelito, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	2	Contratos adjudicados en este periodo.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	6	Este número de mujeres fueron incluidas en la nómina de 2 proyectos de interventoría en esta localidad.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	12	Estas mujeres fueron contratadas dentro de 4 contratos de interventoría en este periodo.

Tabla 20. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Tunjuelito.

Fuente: Alcaldía Local de Tunjuelito, 2024.

4.2.18. Fondo de Desarrollo Local de Usaquén

En esta localidad, se instauró la petición el día 01 de diciembre de 2023, por medio del número de radicado 2023-511-021492-2, pero a la fecha de presentación de este documento, la entidad no surtió trámite a nuestra querrela y no emitió respuesta alguna. Esta petición se adjunta a este escrito en el Anexo 1.

4.2.19. Fondo de Desarrollo Local de Usme

La Alcaldía Local de Usme, responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	3	Estas obligaciones fueron mencionadas dentro de los anexos técnicos de cada uno de los contratos de interventoría.

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	17	La entidad informó el número de mujeres contratadas en los proyectos de obra y de interventoría, pero en los segundos solo fueron 3 proyectos.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	No responde	La entidad informa que no posee esta información de este lapso de tiempo.

Tabla 21. Respuestas del Fondo de Desarrollo Local de Usme.

Fuente: Alcaldía Local de Usme, 2024.

4.3. Análisis de los datos obtenidos en las localidades

De acuerdo a lo expuesto en los numerales anteriores, queremos en primera instancia, mostrar un resumen de los datos entregados por las alcaldías locales del distrito, por esta razón en la tabla 18, se relacionan solo aquellas entidades que respondieron los derechos de petición radicados, y que respondieron adecuadamente el cuestionario.

Localidad	Contratos inclusión clausulado 2021-2023	con del	Mujeres incluidas en los contratos con la clausula 2021-2023	Mujeres incluidas en contratos de interventoría 2018-2020
Antonio Nariño	2		11	8
Fontibón	4		17	7
Kennedy	1		26	26
La Candelaria	1		7	7
Puente Aranda	1		15	5
Rafael Uribe Uribe	2		6	9
Tunjuelito	2		6	12
Sumatoria	13		88	74

Tabla 22. Resumen de datos entregados por las alcaldías locales.

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 20, solo 7 de las 20 localidades respondieron al requerimiento de la forma en que esperaba el grupo investigador, sin embargo con esta muestra se puede analizar que en estas localidades se tuvieron 13 contratos de interventoría de construcción de vías entre el

2021 a 2023, en los cuales laboraron 88 mujeres en dichos contratos. Si se realizara un promedio, se podría decir que en cada uno de estos contratos laboraron aproximadamente 7 mujeres, cuando aproximadamente un equipo de interventoría de construcción de vías, se compone de 8 personas.

Cabe resaltar que, al tener pocos datos, se utilizan las gráficas de las imágenes 17 y 18, en donde están los datos del número de contratos que tenían el clausulado con la obligación de implementación del Decreto 332 de 2020, y el número de mujeres que trabajaron en esos contratos, pero ambos, con una línea especial que muestra el promedio en cada uno de ellos.

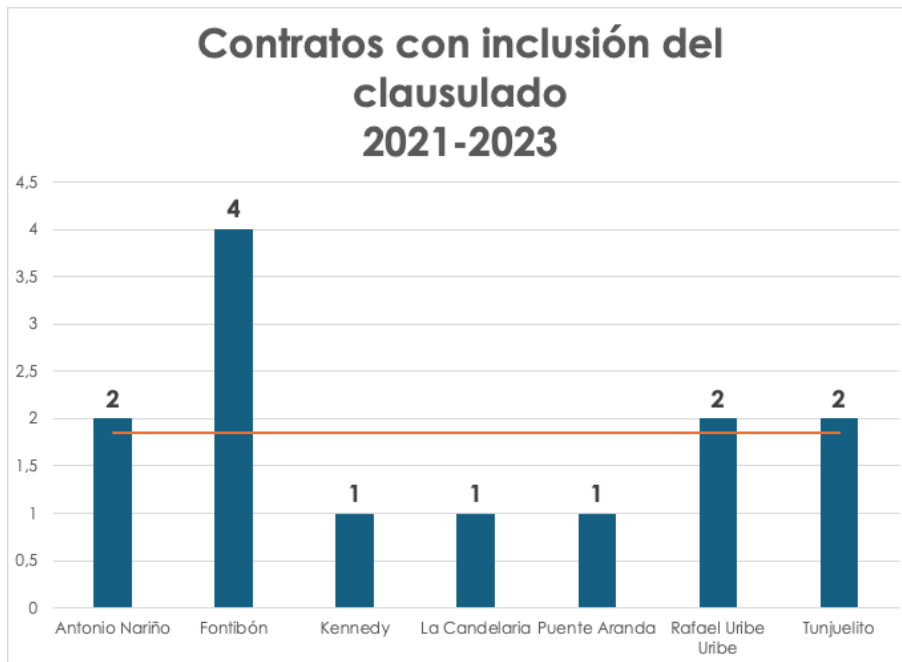


Imagen 12. Número de contratos con obligación de implementación del Decreto 332 de 2020.

Fuente: SDM, 2024.

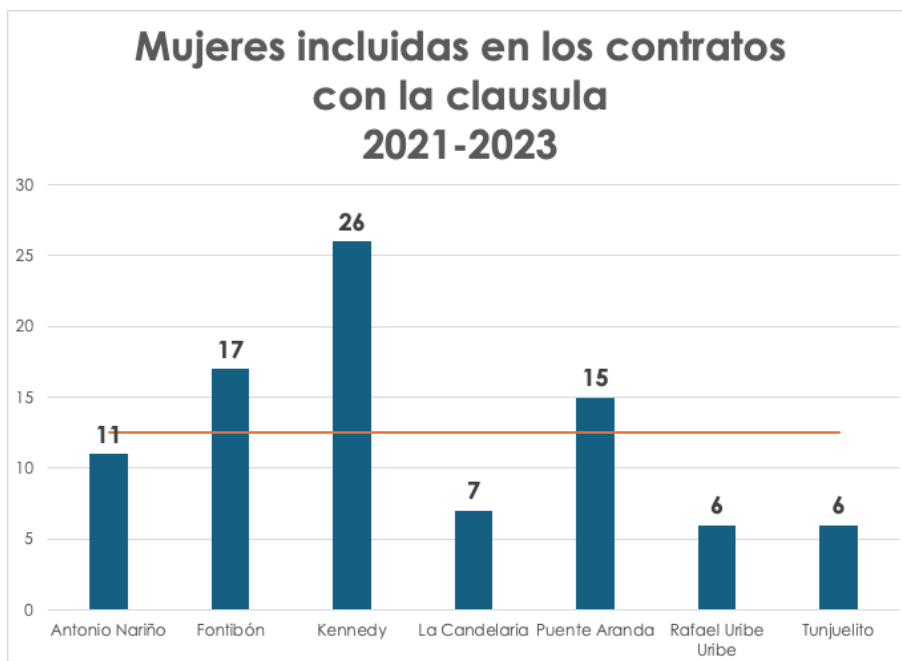


Imagen 13. Número de mujeres contratadas en esos contratos de interventoría.
Fuente: SDM, 2024.

Como se observa en la imagen 17, la línea naranja indica que 4 de las 7 localidades superan el promedio, por lo que se tomarán como datos válidos para el análisis, el de las localidades de Antonio Nariño, Fontibón, Rafael Uribe Uribe y Tunjuelito, y daría como resultado admitido del promedio que cada una de las localidades del Distrito Capital, establecieron 3 contratos de interventoría durante el 2021 al 2023, y que cumplían con el parámetro de incluir dentro de su clausulado la obligación de implementación del Decreto 332 de 2020.

Ahora bien, en la imagen 18, el promedio indica que 4 de las 7 localidades están por debajo del mismo, teniendo que, se reconocen como datos validos los de las localidades de Antonio Nariño, La Candelaria, Rafael Uribe Uribe y Tunjuelito, y mostraría que en promedio, 8 mujeres fueron vinculadas laboralmente en los contratos de interventoría de construcción de vías en promedio en cada una de las Distrito Capital.

Con lo anterior, nos permitimos indicar, que bajo la siguiente expresión matemática, se podrá exponer el promedio tentativo del número de mujeres vinculadas laboralmente en cada uno de los contratos de interventoría de obras:

$$P_{\text{Promedio de mujeres vinculadas}} = \frac{N_{\text{Número de mujeres vinculadas en los contratos de la localidad}}}{N_{\text{Número de contratos por localidad}}}$$

$$P_{\text{Promedio de mujeres vinculadas}} = \frac{8}{3}$$

$$P_{\text{Promedio de mujeres vinculadas}} \approx 3$$

Siendo así las cosas, en el Distrito Capital, por cada contrato de interventoría de vías que incluyo en su clausulado la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020, se emplearon en ellos a 3 mujeres.

4.4. Comprobación de los datos entregados por las localidades.

Como se evidenció que un gran número de entes locales no respondieron adecuadamente el cuestionario, y los que respondieron, entregaron un número muy “positivo” para el concepto de los investigadores, estos procedieron a realizar una investigación extra a lo propuesto en la metodología de este estudio.

Esta investigación consiste en comprobar los datos entregados por una de las alcaldías locales, en las respuestas a los derechos de petición radicados, con lo reportado en las plataformas del Sistema Electrónico para la Contratación Pública SECOP, en sus dos versiones, para determinar

si el número de contratos de interventoría de vías es verdadero, y adicionalmente, conocer si en verdad, estos contratos incluyeron el clausulado recomendado por el Decreto 332 de 2020.

Para este ejercicio, revisamos los datos entregados por la Alcaldía Local de Fontibón, la cual reportó que había incluido 4 contratos de interventoría de construcción de vías con la inclusión de la cláusula de cumplimiento del Decreto 332 de 2020, y contrastado con el SECOP, se encontró que si cumple con esta afirmación, con los siguientes contratos:

Contrato No.	Contratista	Objeto	Valor
295 de 2021	MIRS LATINOAMÉRICA S.A.S.	Realizar la interventoría, técnica, administrativa, jurídica, financiera, social, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo al contrato” cuyo objeto es: “Realizar las obras de conservación de la malla vial y espacio público asociado en la localidad de Fontibón, Bogotá D.C., a través del sistema de precios unitarios fijos, sin formula de reajuste y a monto agotable	\$138.172.630,00
230 de 2022	CONSORCIO INTERVENTORIA MALLA VIAL.	Realizar la interventoría, técnica, administrativa, jurídica, financiera, social, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo al contrato” cuyo objeto es: “Realizar las obras de conservación de la malla vial y espacio público asociado en la localidad de Fontibon, Bogotá, D.C., a través del sistema de precios unitarios fijos y a monto agotable	\$653.383.810,00
457 de 2022	SAVIMAC S.A.S.	Interventoría técnica, administrativa, financiera, jurídica, ambiental, social y	\$1.752.727.271,00

		SST al contrato de obra pública cuyo objeto es: “Realizar las obras de conservación de la malla vial y espacio público asociado en la localidad de Fontibón, Bogotá, D.C., a través del sistema de precios unitarios fijos y a monto agotable	
381 de 2023	UMBRELLA INTERNATIONAL SAS	Realizar la interventoría, técnica, administrativa, jurídica, financiera, social, ambiental y de seguridad y salud en el trabajo al contrato” cuyo objeto es: “Realizar las obras de conservación de la malla vial y espacio público asociado en la localidad de Fontibón, Bogotá, D.C., a través del sistema de precios unitarios fijos y a monto agotable	\$757.570.404,00

Tabla 23. Contratos reportados por la Alcaldía Local de Fontibón en el SECOP.
Fuente: SECOP, 2024.

<p>Elaboración de actas de compromiso y registro filmicos y fotográficos a las vías utilizadas como desvíos.</p> <p>Obligaciones en Materia de Vinculación según Decreto 332 de 2020:</p> <p>Hacer cumplir al contratista el porcentaje del total de trabajadores vinculados a la obra de acuerdo con el decreto 332 de 2020 del 29 de diciembre de 2020. “Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”</p> <p>Código CCE-EICP-IDI-26 Versión 2 </p>	<p>como desvíos.</p> <p>Obligaciones en Materia de Vinculación según Decreto 332 de 2020:</p> <p>Código CCE-EICP-IDI-26 Versión 2 </p>
<p>CONTRATO DE INTERVENTORIA No 295 DE 2021 CELEBRADO ENTRE EL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN Y MIRS LATINOAMERICA S.A.S.</p>	<p>CONTRATO DE INTERVENTORIA No 230 DE 2022 CELEBRADO ENTRE EL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN Y CONSORCIO INTERVENTORIA MALLA VIAL.</p> <p>Hacer cumplir al contratista el porcentaje del total de trabajadores vinculados a la obra de acuerdo con el decreto 332 de 2020 del 29 de diciembre de 2020. “Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital”</p>
<p>CONTRATO DE INTERVENTORIA No FDLF CIN 457 DE 2022 CELEBRADO ENTRE EL FONDO DE DESARROLLO LOCAL DE FONTIBÓN Y SAVIMAC S.A.S.</p> <p>los recibió, salvo el deterioro normal, o daños ocasionados por el caso fortuito o fuerza mayor, (cuando aplique).</p> <ol style="list-style-type: none"> Entregar para cada pago, la certificación suscrita por el representante legal o revisor fiscal, que acredite el cumplimiento del pago de aportes al sistema de seguridad social integral, parafiscales, ICBF, SENA y cajas de compensación familiar de los últimos seis (6) meses, de conformidad con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 o aquella que lo modifique, adición o complementación. Vincular y mantener mínimo el 12,1 % (Según los porcentajes que establece el artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación) de mujeres para la ejecución del contrato, garantizando que la vinculación se realice con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables, dando prioridad a mujeres víctimas del conflicto armado, con alguna discapacidad, jefa de hogar u otra condición especial. (EN CASO DE QUE NO PUEDA APLICARSE ESTA OBLIGACIÓN DEBERÁ JUSTIFICARSE EN EL ESTUDIO PREVIO.) Presentar de manera bimensual certificación suscrita por el Representante Legal y el Revisor Fiscal (Si Aplica), mediante la cual manifieste bajo la gravedad de juramento que mantiene vinculadas para la ejecución del contrato el 12,1 % (Según los porcentajes que establece el artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación) de mujeres, adjuntando el listado de mujeres 	<p>parafiscales, ICBF, SENA y cajas de compensación familiar de los últimos seis (6) meses, de conformidad con el artículo 50 de la Ley 789 de 2002 o aquella que lo modifique, adición o complementación.</p> <ol style="list-style-type: none"> Vincular y mantener mínimo el 12,1 % (Según los porcentajes que establece el artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación) de mujeres para la ejecución del contrato, garantizando que la vinculación se realice con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables, dando prioridad a mujeres víctimas del conflicto armado, con alguna discapacidad, jefa de hogar u otra condición especial. Presentar de manera bimensual certificación suscrita por el Representante Legal y el Revisor Fiscal (Si Aplica), mediante la cual manifieste bajo la gravedad de juramento que mantiene vinculadas para la ejecución del contrato el 12,1 % (Según los porcentajes que establece el artículo 3 del Decreto Distrital 332 de 2020, de acuerdo a las ramas de la actividad económica del contrato y las fechas para su aplicación) de mujeres, adjuntando el listado de mujeres vinculadas y la planilla pago de seguridad social de las mismas. El listado presentado deberá discriminar que mujeres de las vinculadas son víctimas del conflicto armado, con alguna discapacidad, jefa de hogar o con otra condición especial. Realizar el registro de las mujeres que sean contratadas en cumplimiento del presente contrato, en la plataforma de información de la Agencia Pública de Empleo del Distrito “Bogotá Trabaja”. Vincular o contratar para la ejecución del contrato personas vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, de acuerdo a lo expuesto en la Directiva

Imagen 14. Recortes de pantalla de las minutas de los contratos reportados por la Alcaldía Local de Fontibón.

Fuente: SECOP, 2024.

Sin embargo, dentro de la plataforma del SECOP II no se observan los informes, reportes o certificaciones que debe emitir el representante legal de los contratistas de interventoría, en los cuales se muestre el cumplimiento de los porcentajes designados por el Decreto 332 de 2020, por lo que no es posible verificar la veracidad del dato entregado por el ente local, y supone que esta no realiza el debido seguimiento de lo ordenado por la normatividad.

También se encontró en esta revisión, que la Alcaldía Local de Fontibón, suscribió el Contrato de Interventoría No. 442 de 2022 con la empresa llamada JAM Ingeniería y Medio Ambiente S A S. el día 26 de diciembre de 2022, y revisando los diferentes documentos contractuales, como la resolución de adjudicación y la minuta del contrato, se encontró que no hay alguna alguna cláusula que avoque el cumplimiento del Decreto 332 de 2020 o alguna acción en pro de la equidad de género entre las personas vinculadas al proyecto.

5. Análisis de la respuesta de la Secretaria Jurídica del Distrito SJD

5.1.Solicitud de la información.

Esta solicitud, se realiza también por el mecanismo realizado con las alcaldías locales y que se explica a profundidad en el numeral 4.1.

5.2.Respuestas de la Secretaria Jurídica del Distrito SJD.

De acuerdo con la pregunta que se le realizó a esta entidad, sobre cuales lineamientos son los que ha generado la misma para promover la participación de la mujer en la contratación del Distrito Capital, se han publicado estos dos directrices:

- Concepto C-281 de 2022

Concepto emitido por la Agencia de Contratación Publica Colombia Compra Eficiente, en el cual se realiza la diferenciación de las exigencias dadas por el Decreto 332 de 2020, para los emprendimientos y empresas de mujeres en el sistema de compras públicas y procesos de contratación del Distrito Capital, y del cual concluye que:

“(…)
es claro al exigir que el 50% de las acciones, partes de interés o cuotas de participación de la persona jurídica que correspondan a mujeres «[...] hayan pertenecido a estas durante al menos el último año anterior a la fecha de cierre del Proceso de Selección».

(…)
Esto significa que, personas jurídicas con menos de un año de constitución están excluidas de la aplicación de los referidos criterios, incluso si cuentan con participación mayoritaria de mujeres desde el momento de su constitución.

(…)”

- Directiva 003 de 2023

Por medio de la cual se adopta la Política de Compra Pública para el Distrito Capital, obteniendo así, otro instrumento con el cual realizar la diferenciación de los proponentes al momento de su postulación, en aquellos sectores económicos donde más se surte el efecto discriminatorio. Adicional a esto, esta política adopta el programa de igualdad de oportunidades y desarrollo de capacidades con se busca *“(...) empoderar a las mujeres en el ejercicio de sus derechos, fortalecer las capacidades y habilidades para su exigibilidad y territorializar las acciones para prevenir y atender las violencias contra las mujeres (...)”*.

6. Análisis de los datos reportados por la Secretaria Distrital de la Mujer.

6.1.Solicitud de la información.

Esta solicitud, se realiza también por el mecanismo realizado con las alcaldías locales y que se explica a profundidad en el numeral 4.1.

6.2.Respuesta de la Secretaria Distrital de la Mujer SDM

La entidad que tiene por objeto alcanzar la igualdad de las mujeres en la sociedad bogotana, eliminando cualquier tipo de discriminación de género, informa que “(...) *ha remitido a la Secretaría Jurídica Distrital desde junio de 2021 a la fecha, un total de cuatro (4) informes consolidados de la información reportada por las entidades y organismos del Distrito Capital respecto del cumplimiento de las medidas contempladas en el Decreto 332 de 2020, correspondientes al II semestre 2021; I semestre 2022; II semestre 2022 y I semestre 2023 (...)*”.

De acuerdo a esta respuesta, y a los informes entregados por la entidad, sintetizamos la información de la siguiente manera:

Periodo	Ítem	Resultado	Observación
Semestre II de 2021	Número de contratos de construcción evaluados	117	Esto representa el 3.8% de los contratos suscritos por las entidades distritales en este periodo.
	Número de mujeres contratadas en los contratos de construcción	424	Estas mujeres son el 22,3% del total de personas que laboraron en los 117 contratos anteriores

Periodo	Ítem	Resultado	Observación
	Cumplimiento del Decreto 332 de 2020	SI	Se supera la meta para el periodo que era de 6,8% con el 22,3% antes reportado
	Número de entidades distritales que cumple con la tasa de inclusión de mujeres	7	Para este periodo, 10 entidades reportan que no aplica a contratos de construcción, por lo que el porcentaje de cumplimiento de la norma es del 41,1%
	Número de entidades distritales que no cumple con la tasa de inclusión de mujeres	0	
Semestre I de 2022	Número de contratos de construcción evaluados	143	Esto representa el 2,1% de los contratos suscritos por las entidades distritales en este periodo.
	Número de mujeres contratadas en los contratos de construcción	3728	Estas mujeres son el 28,5% del total de personas que laboraron en los 143 contratos anteriores
	Cumplimiento del Decreto 332 de 2020	SI	Se supera la meta para el periodo que era de 6,8% con el 22,3% antes reportado
	Número de entidades distritales que cumple con la tasa de inclusión de mujeres	15	En este punto, 36 entidades no entregaron información, por lo que el porcentaje de cumplimiento de la norma es del 28,8%
	Número de entidades distritales que no cumple con la tasa de inclusión de mujeres	1	
	Semestre II de 2022	Número de contratos de construcción evaluados	204
Número de mujeres contratadas en los contratos de construcción		2996	El porcentaje de participación de mujeres fue de 24%
Cumplimiento del Decreto 332 de 2020		SI	Se supera la meta del decreto que es de 9,3%
Número de entidades distritales que cumple con la tasa de inclusión de mujeres		21	En este periodo 19 entidades no realizaron reporte o no tuvieron

Periodo	Ítem	Resultado	Observación
	Número de entidades distritales que no cumple con la tasa de inclusión de mujeres	0	contratos de construcción, y por esto el porcentaje de cumplimiento es de 52,5%
Semestre I de 2023	Número de contratos de construcción evaluados	129	Los contratos de construcción fueron el 2,9% del número total en las entidades para este periodo
	Número de mujeres contratadas en los contratos de construcción	1254	Las mujeres representaron el 17,9% del total de personal adscrito a los contratos de construcción en este periodo.
	Cumplimiento del Decreto 332 de 2020	SI	La meta para este periodo según el decreto era del 9,3%
	Número de entidades distritales que cumple con la tasa de inclusión de mujeres	18	En este periodo 27 entidades no entregaron reportes o no tuvieron contratos de construcción, por lo que la aprobación fue del 40%
	Número de entidades distritales que no cumple con la tasa de inclusión de mujeres	0	

Tabla 24. Datos relevantes de los informes entregados por la Secretaria Distrital de la Mujer.

Fuente: SDM, 2024.

Cabe aclarar, que estos informes entregados por la Secretaria Distrital de la Mujer, muestran datos del sector de la construcción en general, y no segrega los datos a como se enfoca esta investigación, que como se ha dicho anteriormente, es a proyectos de interventoría de construcción o mantenimiento vial en el Distrito Capital. Sin embargo, es importante mostrar la relevancia del cumplimiento de algunas instituciones en el reporte de la información y en las metas dadas por la misma norma.

Adicionalmente, es importante también, mostrar el número de mujeres que trabajan en este sector, por lo que en la imagen a continuación se muestra un comparativo de estos datos y su evolución a través del tiempo.

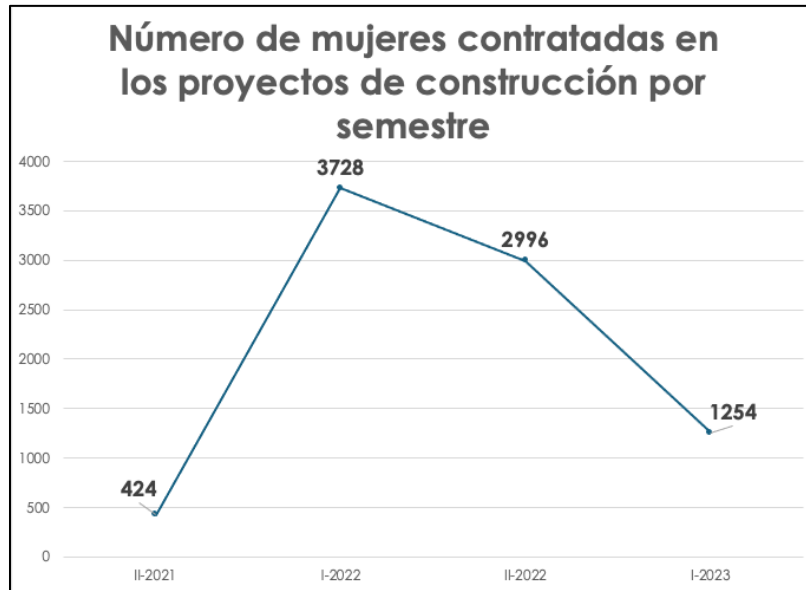


Imagen 15. Número de mujeres contratadas en los proyectos de construcción por semestre.
Fuente: SDM, 2024.

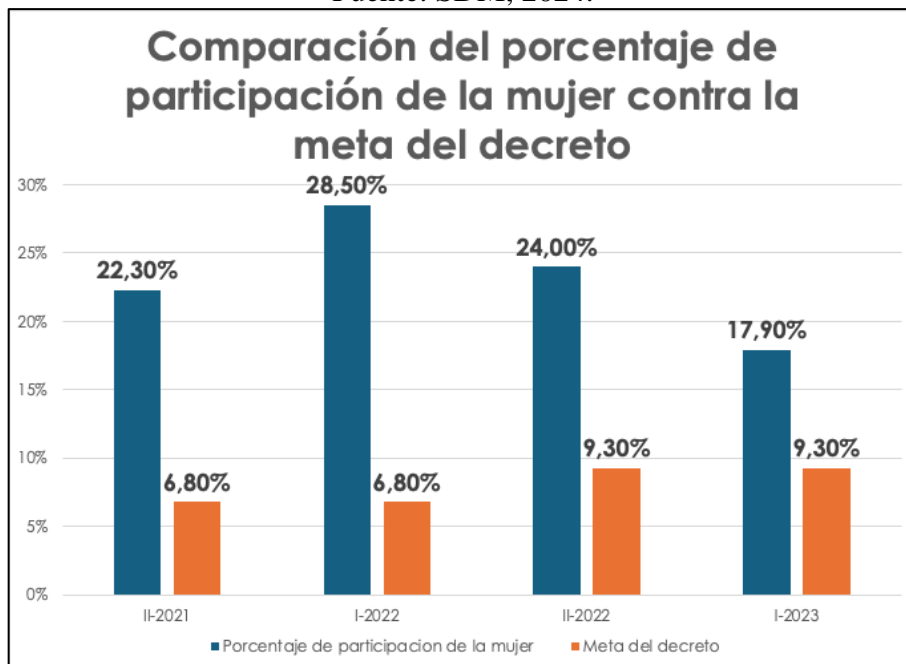


Imagen 16. Comparación del porcentaje de participación de la mujer contra la meta del decreto.
Fuente: SDM, 2024.

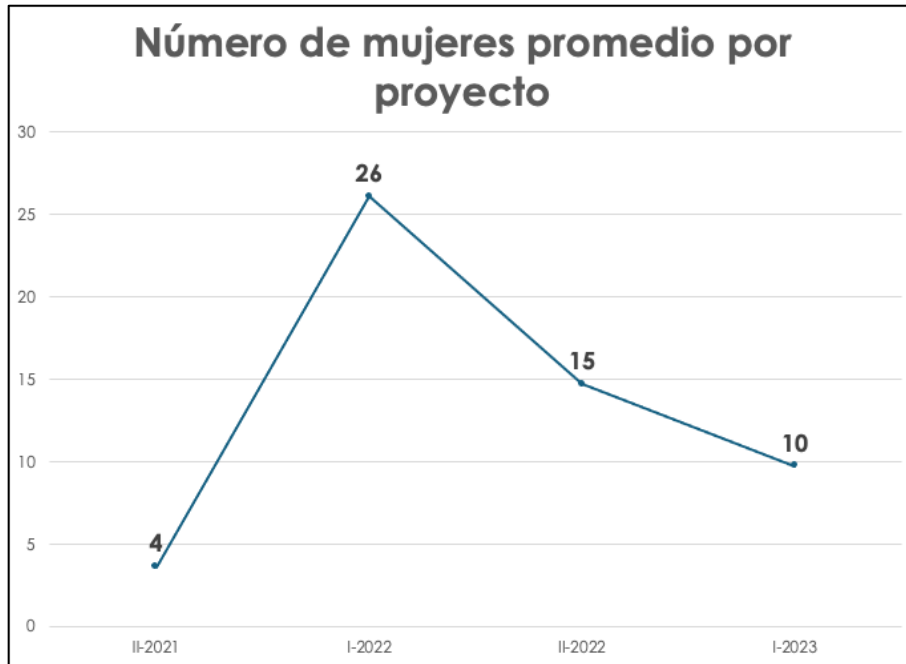


Imagen 17. Número de mujeres promedio por proyecto.
Fuente: SDM, 2024.

6.3.Respuestas de la Secretaria Distrital de la Mujer SDM.

Como se mostró en el numeral 6.2, la Secretaria Distrital de la Mujer adjunto copia de los 4 últimos informes remitidos a la Secretaria Jurídica del Distrito, informes que son con una periodicidad semestral, y relatan en ellos, un resumen de la información entregada por cada una de las entidades distritales sobre el cumplimiento del Decreto 332 de 2020. Cabe resaltar que a primera vista, se observan que un gran número de entidades omiten su obligación en cuanto a la realización de este reporte, por tal razón, es el objeto de este análisis que resulto a partir de lo antes expuesto.

Para sustentar lo anterior, en el informe del segundo semestre del 2021, el 35% de las alcaldías locales envió sus reportes a la Secretaria Distrital de la Mujer, mientras que en el primer semestre del 2022 fue el 60%, en el segundo semestre del mismo año fue el 45%, y en el primer

semestre del 2023, solo el 30% de los entes locales en cuestión, reportaron a la secretaria correspondiente, mostrando un descenso claro del incumplimiento de estas actividades.

Adicional a lo anterior, cabe recordar que estos reportes los deben realizar todas las entidades de la jurisdicción distrital, con base a la contratación en todas las modalidades, ya sean contratos de prestación de servicios o contratos de obtención o compra de bienes y/o servicios, y también, en todas las actividades económicas donde se vean inmersa la entidad, dejando en entre dicho la eficacia de la norma, y por ende, colocando en un estado de inequidad a las mujeres en la principal urbe de la nación.

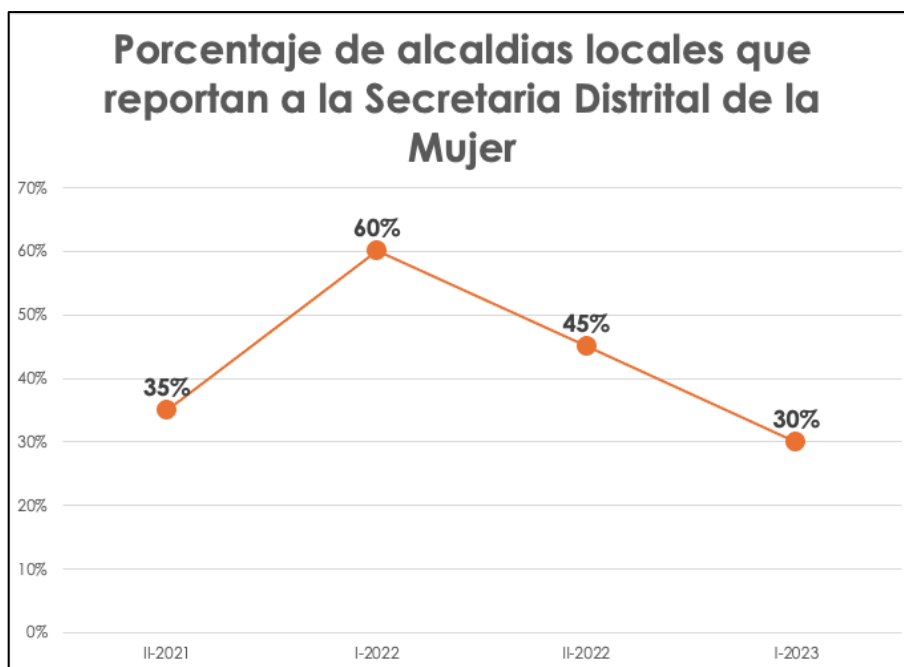


Imagen 18. Porcentaje de alcaldías locales que reportaron el cumplimiento del Decreto 332 de 2020 a la SDM.

Fuente: SDM, 2024.

7. Análisis de los datos reportados por el Instituto de Desarrollo Urbano IDU

7.1.Solicitud de la información.

Esta solicitud, se realiza también por el mecanismo realizado con las alcaldías locales y que se explica a profundidad en el numeral 4.1.

7.2.Respuesta del Instituto de Desarrollo Urbano IDU

La entidad que tiene a cargo el mayor número de proyectos de infraestructura a nivel distrital, informa que “(...) Tanto en los estudios previos cómo en el anexo 5 "Minuta Contractual" de cada proceso, el IDU establece la obligación de vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución de los contratos, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 29 de diciembre de 2020. (...)”, y responde de la siguiente manera el cuestionario:

Pregunta No.	Respuesta	Observaciones
¿Cuántos procesos de selección se les incluyó la obligación de vinculación de mujeres según el Decreto 332 de 2020?	89	Se desconoce el impacto de esta cifra al no tener definido el número de contratos totales de interventoría de construcción de vías surtidos por esta entidad
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2021 a 2023?	8806	Según el dato entregado, en cada uno de los proyectos de interventoría se tuvieron más de 100 mujeres contratadas.
¿Cuántas mujeres han sido contratadas en los proyectos de interventoría entre 2018 a 2020?	No responde	La entidad informa que no posee esta información de este lapso de tiempo.

Tabla 25. Respuestas del Instituto de Desarrollo Urbano IDU

Fuente: IDU, 2024.

Con el fin de corroborar la información brindada por la entidad, se procedió a revisar los siguientes contratos:

Contrato No.	Contratista	Objeto	Valor
CONTRATO No. IDU-1797 DE 2023	CONSORCIO CORREDOR VERDE	El presente Contrato tiene por objeto contratar la “INTERVENTORIA INTEGRAL A LA CONSTRUCCIÓN DEL CORREDOR VERDE DE LA CARRERA 7 DESDE LA CALLE 127 HASTA LA CALLE 183 (NO INCLUYE INTERSECCIÓN), Y DEMÁS OBRAS COMPLEMENTARIAS EN LA CIUDAD DE BOGOTÁ D.C.”	\$40.601.044.402,00
No. IDU-1757-2023	CONSORCIO METRO CINCO	INTERVENTORIA TECNICA, ADMINISTRATIVA, FINANCIERA, LEGAL, SOCIAL Y SST-SGA PARA LA DEMOLICIÓN, LIMPIEZA, CERRAMIENTO Y MANTENIMIENTO DE PREDIOS ADQUIRIDOS POR EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO - IDU, PARA LA EJECUCIÓN DE PROYECTOS VIALES Y DE ESPACIO PÚBLICO QUE SE ENCUENTRAN EN ADMINISTRACIÓN A CARGO DE LA DIRECCIÓN TÉCNICA DE PREDIOS - PROYECTOS VARIOS EN BOGOTÁ D.C	\$619.959.912,00

--	--	--	--

Tabla 26. Contratos IDU.

Fuente: SECOP, 2024.

3.4 Obligaciones técnicas específicas del contratista:
El Interventor debe cumplir con las disposiciones contenidas en el Anexo 1 – Anexo Técnico de Interventoría, anexo de requerimientos del personal mínimo del proyecto, Capítulos técnicos y demás documentos del proceso.
Además de las derivadas de la esencia y naturaleza del Contrato, de la ley, de las señaladas en el Pliego de Condiciones y de las establecidas en el Manual de Gestión de Interventoría y/o Supervisión de Contratos del IDU versión vigente.
Así mismo, deberá vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 29 de diciembre de 2020 "por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital" y la Circular 013 del 15 de abril del 2021 expedida por la Secretaría Distrital de la Mujer , garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables.

Imagen 19. Recorte de pantalla de estudio previo de CONTRATO No. IDU-1797 DE 2023

Instituto
DESARROLLO URBANO

CONTRATO DE INTERVENTORÍA NÚMERO IDU-1757-2023, CELEBRADO ENTRE EL INSTITUTO DE DESARROLLO URBANO Y CONSORCIO METRO CINCO

36. Vincular y mantener un mínimo de mujeres para la ejecución del contrato, de conformidad con los porcentajes establecidos en el Decreto 332 de 2020 y la Circular 013 de 2021 expedida por la Secretaría Distrital de la Mujer, garantizando que la vinculación se realizará con plena observancia de las normas laborales o contractuales aplicables. Para tal efecto, el CONTRATISTA, deberá adjuntar en el informe mensual correspondiente, manifestación bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal, sobre la contratación de las mujeres durante el periodo de ejecución del contrato en los porcentajes indicados. En todo caso, para el cumplimiento de esta obligación, se respetará en todo momento la autodeterminación y el autorreconocimiento de género de las personas, sin poner en tela de juicio su personalísimo criterio de identidad. El documento de identidad ciudadana no será exigido como elemento para comprobar la identidad de género de las personas, ya que la manifestación de género no necesariamente debe corresponder con el nombre o sexo que aparece en el documento.
37. El CONTRATISTA deberá implementar herramientas para prevenir el abuso y el acoso sexual y promover su denuncia y de las demás violencias basadas en género en el marco de la ejecución del contrato y hacer un uso no sexista del lenguaje escrito, visual y audiovisual, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Distrital 381 de 2009.
38. El CONTRATISTA deberá garantizar el registro de las **mujeres** que potencialmente serán contratadas en cumplimiento del artículo 3° del Decreto Distrital 332 de 2020, en la plataforma de información que disponga la Agencia Pública de Empleo del Distrito "Bogotá Trabaja", con el fin de identificar barreras de empleo de las beneficiarias, y realizar su respectivo perfilamiento laboral.

Imagen 20. Recortes de pantalla del CONTRATO No. IDU-1757 DE 2023

En algunos estudios previos y en el clausulado de los contratos, se observa que la entidad exige a los contratistas el cumplimiento del Decreto 332 de 2020. No obstante, en la plataforma SECOP II no se encuentran los informes, reportes o certificaciones que deberían emitir los representantes legales de los contratistas de interventoría, donde se evidencie el cumplimiento de los porcentajes establecidos por el mencionado decreto. Esta ausencia impide verificar la veracidad de la información proporcionada por la entidad local, lo que sugiere que no se está realizando un seguimiento adecuado de lo dispuesto por la normativa. Asimismo, se observa una falta de directriz clara en la estipulación de esta obligación en todos los documentos contractuales, ya que en algunos procesos de contratación solo se incluye en los estudios previos, mientras que en otros se menciona únicamente en los pliegos definitivos.

7.3. Comparación de resultados de empleabilidad

En este punto, es importante saber que, para determinar el impacto de la norma en cuanto a su cumplimiento, las entidades consultadas debieron haber entregado la información de la manera en las que se le solicitó, por tanto, se requiere adicionar a estos análisis cuantitativos, una comparación del estado en que se encontraban los índices de participación de la mujer en la construcción, antes de la puesta en marcha del Decreto 332 de 2020.

Por tal razón, se toman los datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, de ocupación de las personas en el territorio nacional, desde el año 2021 al año 2023, y los cuales se muestran en la siguiente gráfica:

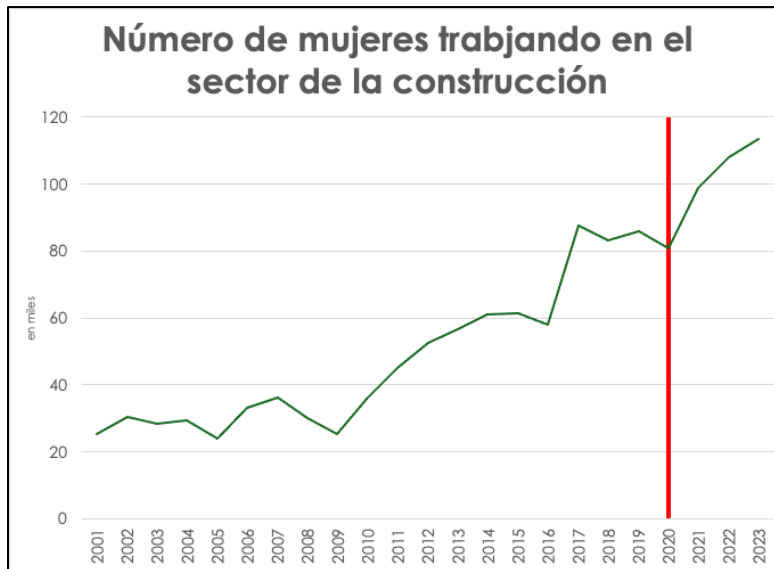


Imagen 21. Número de mujeres que trabajan en el sector de la construcción desde 2021 a 2023.

Fuente: DANE, 2024.

Como se observa en la imagen 2.1, en el año 2021, se continúa con un alza en los empleos dados a las mujeres en el sector de la construcción, en todos los niveles cognitivos y en todo el país, teniendo el mismo impacto de crecimiento en tres años, 2021 a 2023, como el que se observa entre el 2009 al 2016, un lapso mayor.

Sin embargo, como se muestra en la imagen 2.2, la participación de la mujer sigue siendo muy baja dentro del sector, por lo que no supera el 10%, ni después del 2020, cuando se implementa la normatividad exigente, para la construcción estatal, y el dato que se muestra, corresponde al global de la construcción, donde cabe recordar, la construcción privada abarca un gran porcentaje de las actividades constructivas en el país.

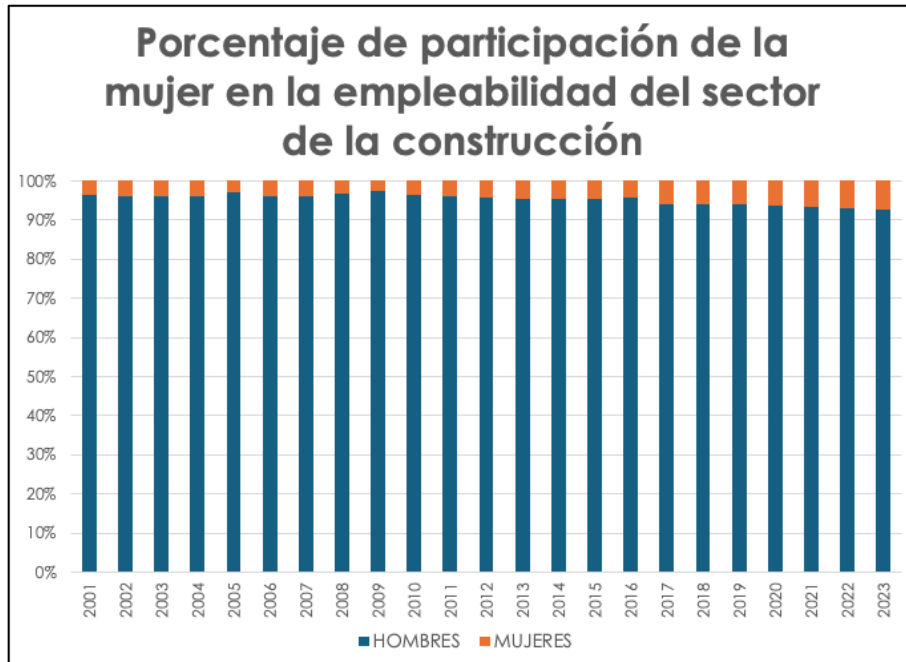


Imagen 22. Porcentaje de mujeres que trabajan en el sector de la construcción desde 2021 a 2023.

Fuente: DANE, 2024.

8. Mención especial Ley 2397 de 2024

La Ley 2397 de 2024, con su enfoque en la reducción de las desigualdades de género en el sector de infraestructura civil y construcción en Colombia, representa un avance significativo en la promoción de la igualdad de género a nivel nacional. A través de la estrategia "Más Mujeres Construyendo," la ley busca incrementar la participación de la fuerza laboral femenina en estos sectores mediante medidas concretas, como la promoción de la formación en disciplinas STEM y la creación de un comité para diseñar políticas inclusivas. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos loables, la ley enfrenta críticas en cuanto a la falta de objetivos claros y resultados tangibles que puedan medir su efectividad en la práctica.

En primer lugar, uno de los problemas más destacados de la Ley 2397 de 2024 es su carencia de objetivos específicos y medibles. Aunque establece la intención de reducir las brechas de género y fomentar la participación femenina en el sector, la ley no proporciona indicadores claros para evaluar el éxito de estas metas. La falta de un marco de referencia concreto para la implementación y el seguimiento de la estrategia "Más Mujeres Construyendo" limita la capacidad para medir avances y ajustes necesarios. La ausencia de criterios bien definidos para el éxito y la evaluación de resultados podría diluir el impacto real de la ley.

En segundo lugar, la ley establece una serie de mecanismos y comités para la formulación e implementación de políticas, pero la implementación práctica de estas medidas sigue siendo incierta. La ley prevé la creación de un comité con participación de múltiples actores, incluidos representantes de mujeres organizadas y sindicalizadas, pero no se especifica con suficiente detalle cómo se garantizará la efectividad y el alcance de estas participaciones. La falta de claridad en cuanto a los procesos de toma de decisiones y la rendición de cuentas del comité puede resultar en una ejecución fragmentada y una falta de impacto tangible.

Además, aunque la ley promueve la inclusión de mujeres en el sector a través de la formación y la contratación, la estrategia para asegurar esta inclusión no está claramente articulada. La dependencia en la implementación de programas de capacitación y políticas de contratación, sin un seguimiento riguroso y una evaluación constante, puede limitar la capacidad de la ley para transformar realmente la estructura del sector. Sin mecanismos sólidos para evaluar el progreso y

ajustar estrategias según sea necesario, es difícil asegurar que la ley cumpla con sus objetivos a largo plazo.

9. Conclusiones

El Decreto 332 de 2020, junto con su modificatorio, fue concebido como una medida afirmativa para promover la equidad de género en la contratación pública, especialmente en el sector de la infraestructura vial en Bogotá. Sin embargo, a pesar de su implementación esta ha identificado múltiples desafíos que han limitado su capacidad para lograr un cambio sustancial en la participación de las mujeres en este sector.

El decreto ha logrado generar un marco normativo que obliga a las entidades distritales a incluir medidas afirmativas en sus procesos de contratación, buscando incrementar la participación de mujeres en un sector tradicionalmente dominado por hombres. A pesar de que, se evidencio a lo largo del escrito las cláusulas utilizadas por la entidad denotan con bastante claridad la obligación de cumplir con lo dispuesto por el decreto, uno de los problemas más evidentes en la implementación del decreto es la inconsistencia en su aplicación. Aunque el decreto establece claramente la necesidad de incluir cláusulas que promuevan la participación femenina en los contratos de interventoría, la realidad muestra una aplicación desigual de estas medidas. En algunos procesos de contratación, las cláusulas de equidad de género se incluyen en los estudios previos, mientras que en otros solo aparecen en los pliegos definitivos. Esta variabilidad sugiere una falta de directrices claras y coherentes que aseguren que la normativa sea aplicada de manera uniforme en todos los niveles y etapas del proceso contractual.

El seguimiento del cumplimiento del Decreto 332 de 2020 ha sido otro punto débil en su implementación. La plataforma SECOP II, que debería servir como un canal centralizado para el reporte y monitoreo de la ejecución contractual, no contiene de manera sistemática los informes y certificaciones que deben emitir los contratistas de interventoría para demostrar el cumplimiento de las cuotas de participación femenina. Esta falta de transparencia y accesibilidad a la información

dificulta la verificación independiente y objetiva de los resultados, generando dudas sobre la veracidad de los datos reportados y, en última instancia, sobre la efectividad del decreto.

La falta de información precisa y verificable ha socavado la confianza en el proceso de seguimiento del decreto. La reticencia de algunas entidades locales a proporcionar datos completos o precisos sobre la participación de las mujeres en los contratos de interventoría indica no solo problemas en la recopilación de datos, sino también una posible falta de compromiso con los objetivos del decreto. Esta opacidad dificulta la capacidad de las autoridades para evaluar de manera rigurosa el impacto real de la normativa y para identificar áreas de mejora.

Aunque el decreto fue diseñado para aumentar la participación de las mujeres en un sector históricamente dominado por hombres, los resultados obtenidos hasta ahora muestran que su impacto ha sido limitado. La implementación fragmentada y la falta de un seguimiento riguroso han permitido que muchas de las metas de equidad de género establecidas por el decreto se queden en el papel, sin traducirse en un cambio significativo en las dinámicas laborales del sector de infraestructura vial. En consecuencia, la brecha de género en este sector persiste, con pocas mejoras en la realidad diaria de las mujeres trabajadoras.

Evaluar el impacto del Decreto 332 de 2020 se ha visto obstaculizado por la falta de datos confiables y por la aplicación desigual de la normativa. La dificultad para obtener una visión clara y completa del cumplimiento del decreto a nivel distrital ha limitado la capacidad de realizar un análisis exhaustivo de su efectividad. Además, la ausencia de criterios estandarizados para evaluar el éxito de las medidas implementadas ha llevado a una interpretación subjetiva y fragmentada de los resultados, lo que dificulta la identificación de tendencias generales o patrones de éxito.

Además, la ausencia de un sistema robusto de monitoreo y evaluación ha permitido que las entidades puedan eludir parcialmente sus responsabilidades sin enfrentar consecuencias significativas. Sin un control efectivo, las metas de participación femenina establecidas por el decreto se han convertido en meras formalidades, sin un impacto tangible en la realidad laboral de las mujeres en el sector de la infraestructura vial.

En este sentido, La implementación del Decreto 332 de 2020 ha evidenciado la complejidad de introducir cambios estructurales en un sector tan tradicionalmente dominado por hombres como el de la infraestructura vial. Si bien la normativa es un paso en la dirección correcta, su aplicación ha demostrado que las medidas afirmativas por sí solas no son suficientes para superar las barreras profundas que limitan la participación de las mujeres en este campo. La falta de un enfoque coordinado y riguroso en la implementación y seguimiento del decreto ha limitado su capacidad para generar un impacto real y sostenido en la equidad de género dentro del sector.

Aunque el Decreto 332 de 2020 representa un avance normativo importante en la promoción de la equidad de género en la contratación pública en Bogotá, Sin embargo, su implementación ha sido inconsistente. Las dificultades en la aplicación uniforme, el seguimiento, la transparencia y la evaluación han reducido su efectividad, impidiendo que se traduzca en un cambio significativo en la realidad laboral de las mujeres en el sector de la infraestructura vial. Esto pone de manifiesto la necesidad de reconocer y abordar los desafíos estructurales que persisten en la implementación de políticas de equidad de género en la contratación pública.

De igual modo es importante precisar que recientemente se expidió la Ley 2397 de 2024 es un paso positivo hacia la igualdad de género en el sector de infraestructura y construcción, pero su efectividad depende de la clarificación de sus objetivos y la implementación de mecanismos robustos de seguimiento y evaluación tal como ocurre con el Decreto 332 de 2020. Para lograr una reducción real de las desigualdades de género, es crucial que se definan metas específicas y

medibles como si ocurre en el Decreto, y que se asegure una implementación efectiva y transparente de la estrategia "Más Mujeres Construyendo." Sin estos elementos, la ley corre el riesgo de quedarse en una declaración de intenciones sin impacto real en la reducción de las brechas de género en el sector.

10. Recomendaciones

Tal como se enunció en el marco teórico de este escrito, y con lo revisado en los reportes dados por las Alcaldías Locales y la Secretaria Distrital de la Mujer, así como del Instituto de Desarrollo Urbano, se observa que los controles efectuados al correcto cumplimiento del Decreto 332 de 2020, son escasos y merecen un tratamiento especial para que esta medida sea efectiva.

Por tal razón, se propone en esta investigación, aumentar los controles durante la ejecución de los contratos de interventoría de construcción de infraestructura vial en el distrito, los cuales pueden ser con reportes con una periodicidad menor a la exigida actualmente, que con la última reforma paso de ser bimensual a semestral, por las entidades distritales, y estas a su vez generen una obligatoriedad dentro de los informes de gestión social de los contratos de interventoría, un apartado que hable de este cumplimiento al decreto, con los debidos soportes de vinculación laboral, como el contrato de trabajo o las planillas de pago de aportes de seguridad social.

Otra medida de control, puede ser la generación de herramientas digitales, similares a las que se utilizan para el control de los Residuos de Construcción y Demolición RCD, generados por las obras de construcción en todo el Distrito Capital, y que por medio de una serie de consecutivos llamados PIN ambiental, se carga la información correspondiente a esta actividad, tanto por los contratistas como por las entidades distritales, y darían un balance de cumplimiento del Decreto 332 de 2020 en tiempo real.

Por otra parte, también se deja a modo de recomendación, que las supervisiones de los contratos, emitan un certificado de cumplimiento con el Decreto 332 de 2020, indicando la cantidad

y los porcentajes de cumplimiento de la misma, y que esta certificación sirva como criterio de desempate para posteriores procesos licitatorios, en los que se presenten los contratistas a convocatoria. De esta manera se podría promover por parte de los contratistas su efectivo cumplimiento al tener un incentivo adicional, en este sentido, el criterio de desempate sería el nivel superior, establecido en fórmulas de porcentajes de personal para la ejecución del respectivo contrato, que tenga en estas certificaciones, en comparación con los demás proponentes y con esto, se valorará el cumplimiento a la normatividad distrital.

Adicionalmente, se recomienda que el Decreto 332 de 2020 se utilice como modelo para la implementación de la Ley 2397 de 2024, dado que esta última carece de objetivos específicos y tangibles, a diferencia de los que busca alcanzar el Decreto. La experiencia y los mecanismos establecidos en el Decreto 332 pueden ofrecer una guía valiosa para lograr una inclusión efectiva de género en toda la contratación estatal a nivel nacional.

Para mejorar la efectividad de la Ley 2397, se debería considerar una iniciativa legislativa que permita adaptar y expandir los principios del Decreto 332 a nivel nacional y las recomendaciones aquí expuestas. Esto podría implicar la creación de una ley que ofrezca flexibilidad en la configuración de pliegos de condiciones, incluyendo criterios de solvencia, habilitación y puntaje, basados en estudios sectoriales que evidencien una baja participación femenina. Esta adaptación permitiría una implementación más efectiva y alineada con las necesidades específicas de cada sector económico. De esta manera, se podría asegurar que el Decreto 332 y la Ley 2397 tenga un impacto real en la reducción de las brechas de género

Bibliografía

Alcaldía de Medellín. 2005. Decreto 626 de 2005. Por medio de la cual se adopta el Manual de interventoría del Municipio de Medellín. Documento norma. Revisado el 10 de enero de 2024 de:

https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/pccdesign/SubportaldelCiudadano_2/PlandeDesarrollo_0_0_0/Shared%20Content/pdf%20codigo%20buen%20comienzo/MANUAL%20DE%20INTERVENTORiA.pdf

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2023. Decreto 634 de 2023. Por medio del cual se modifica el Decreto Distrital 332 de 2020, que establece medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital. Norma Distrital. Revisado el 05 de marzo de 2024 de:
<https://sisjur.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=152388>

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2020. Decreto 332 de 2020. Por medio del cual se establecen medidas afirmativas para promover la participación de las mujeres en la contratación del Distrito Capital. Norma Distrital. Revisado el 01 de diciembre de 2023 de:
<https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=104165>

Alcaldía Mayor de Bogotá D.C. 2017. Guía para la formulación e implementación de políticas públicas del Distrito. Secretaría Distrital de Planeación. Revisado el 7 de marzo de 2024 de:

https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjurMantenimiento/adminverblobawa?tabla=T_NORMA_ARCHIVO&p_NORMFIL_ID=10895&f_NORMFIL_FILE=X&inputfileext=NORMFIL_FILENAME

Álvarez Uria, Amaia. Vizcarra Morales, María Teresa. Lasarte Leonet, Gema. 2019. El significado y la evolución del término «coeducación» con el cambio de siglo: el caso de los centros escolares de Vitoria-Gasteiz. *Tendencias Pedagógicas*, 34, pp. 62-75. Revisado el 05 de enero de 2024 de: <https://addi.ehu.es/handle/10810/54522>

Ariza Hernández, Ángela María. 2022. Estereotipos de género: conflicto en el sistema corporativo. *Revista CIFE. Lecturas de Economía Social. Universidad Santo Tomas. Facultad de Economía*. Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://doi.org/10.15332/22484914.8738>

Barón Mesa, Génesis Fernanda. Muñoz Erazo, Janeth Patricia. 2016. Aciertos y fallas en la implementación de la política de mujeres y equidad de género de Bogotá. *Revista Papel Político. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá D.C.* Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/papelpol/article/view/18192/14305>

Belmonte Martínez, Isabel María. 2022. La igualdad de género en el contexto público actual: la educación y el aprendizaje como elementos clave en su consecución. *Revista Nueva Época. Ministerio de Transformación Digital y Función Pública. Gobierno de España*. Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11150>

Bernal, C. (2003). La fuerza vinculante de la jurisprudencia en el orden jurídico colombiano.

Precedente Anuario Jurídico, Universidad Externado de Colombia, 13-43. Recuperado de

<https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/precedente/article/view/1395>

BID, Banco Interamericano de Desarrollo. 2014. Promoviendo la igualdad de género para mejorar

los resultados de desarrollo. Revisado el 07 de enero de 2024 de

<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/6359/Promoviendo%20la%20igualdad%20de%20genero.pdf?sequence=2>

CEPAL, Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2004. Política y políticas públicas.

Serie políticas sociales. Santiago de Chile. Revisado el 07 de marzo de 2024 en:

[https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c009498b-5162-402b-b338-](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c009498b-5162-402b-b338-c5ffdad30714/content)

[c5ffdad30714/content](https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/c009498b-5162-402b-b338-c5ffdad30714/content)

Collignon Goribar, María Martha. Lazo Corvera, Paola. 2017. Derechos humanos/sexuales,

género, biopolítica: Reflexiones sobre la configuración subjetiva del derecho a la libre

elección de identidad de género. *Revista de Estudios de Género La Ventana*. Revisado el

01 de diciembre de 2023 de: <https://doi.org/10.32870/lv.v5i45.5349>

Comisión Europea. 2016. Libro Verde. La contratación pública en la Unión Europea: Reflexiones

para el futuro. Comunicación adoptada por la Comisión el 27 de Noviembre de 1996, a

propuesta del Señor MONTI. Revisado el 05 de marzo de 2024 de:

https://europa.eu/documents/comm/green_papers/pdf/com-96-583_es.pdf

Confederación Suiza. Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación COSUDE. 2022.

Proyecto CEELA. Equidad de Género en la Construcción Sostenible. Infografía. Revisado el 08 de enero de 2024 de: <https://proyectoceela.com/wp-content/uploads/2023/02/infografia-rol-de-la-mujer-en-la-construccion.pdf>

Congreso de Colombia. 2019. Ley 1952 de 2019. Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. Revisado el 12 de marzo de 2024 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324>

Congreso de Colombia. 2011. Ley 1474 de 2011. Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública. Revisado el 12 de marzo de 2024 de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=43292>

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 80 de 28 de octubre de 1993. Diario Oficial No. 41.094. Bogotá, Colombia. Revisado el 19 de mayo de 2024 de: <https://www.dane.gov.co/files/acerca/Normatividad/decreto-1170-2015/Ley-80-de-1993.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (1994). Sentencia C-046 de 10 de febrero de 1994. M.P: Eduardo Cifuentes Muñoz. Sala Plena de la Corte Constitucional . Bogotá, Colombia. Revisado el 19 de mayo de 2024 de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/c-046-94.htm>

DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2018. Encuesta nacional de calidad de vida (ECV) 2018. Información nacional – regional. Revisado el 10 de enero de 2024 de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2018>

DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2022. Encuesta nacional de calidad de vida (ECV) 2022. Información nacional – regional. Revisado el 10 de enero de 2024 de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/salud/calidad-de-vida-ecv/encuesta-nacional-de-calidad-de-vida-ecv-2022>

DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2023. Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Mercado Laboral. Septiembre – noviembre 2023. Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadística. 2024. Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH. Mercado Laboral. 2001-2023. Revisado el 10 de marzo de 2024 de: <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). Concepto 100921 de 2021. Radicado No.: 20216000100921. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=162252>

Duarte Cruz, José María. García-Horta, José Baltazar. 2016. Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. Documento de Investigación para Doctorado. Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Revisado el 07 de enero de 2024 de: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/1960

Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, Diana. 2010. Tiesioginės diskriminacijos samprata pagal Rasių lygybės, Užimtumo lygybės ir Lyčių lygybės direktyvas. Social Sciences Studies. University of Wrocław. Revisado el 01 de diciembre de 2023 de: <https://www.proquest.com/socscijournals/docview/1426681964/AC3503B5AA404CFFPQ/1?accountid=50438&sourcetype=Scholarly%20Journals>

Jular-Alba, Raquel. Martin-Ramos, Clara. Martin-Ramos, Pablo. 2021. Attitude towards gender equality and coeducation among Secondary School teachers: a case study in Madrid, Spain. Electronic Journal of Research in Educational Psychology, 19 (3), 491-508. Revisado el 05 de enero de 2024 de: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/3751>

MEN, Ministerio de Educación Nacional. 2024. Observatorio Laboral para la Educación OLE. Ingreso base de cotización. Recién graduados. Revisado el 08 de enero de 2024 en: <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/ole/basecotizacion>

MEN, Ministerio de Educación Nacional. 2024. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior. Información Poblacional. Revisado el 08 de enero de 2024 en: <https://hecaa.mineduacion.gov.co/consultaspublicas/content/poblacional/index.jsf>

Miller, Katharina. 2018. La cuota alemana. Gobierno corporativo e igualdad de género. Realidad y tendencias regulatorias actuales. Valencia: Tirant lo Blanch. 545-554. Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=778274>.

Moreno Sarmiento, Berenice. Morrison Jara, Rodolfo. Peña Cáceres, Débora. Reyes Reyes, Bárbara. 2018. Percepción de la construcción de género en estudiantes de terapia ocupacional: Una aproximación al género en la vida cotidiana. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional. Revisado el 01 de diciembre de 2023 de: <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/150131/Percepcion-de-la-construccion-de-genero.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2023. Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos. Guía ACTRAV sobre “Diálogo Social, Negociación Colectiva y Conducta Empresaria Responsable”. Revisado el 05 de marzo de 2024 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_873982.pdf

Oller Rubert, Marta. 2010. Inclusión de cláusulas ambientales en la contratación pública. Revista Catalana de Dret Ambiental, Vol. 1, Núm 1. Revisado el 06 de marzo de 2024 de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3742671>

ONU, Organización de las Naciones Unidas, 2011. Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger,

respetar y remediar”. Nueva York y Ginebra. Revisado el 05 de marzo de 2024 de:
https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf

ONU, Organización de las Naciones Unidas, 2015. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Revisado el 05 de marzo de 2024 de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Procuraduría General de la Nación. (s.f.). Seguimiento y control de los contratos estatales. Revisado el 19 de mayo de 2024 de:
<https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/SEGUIMIENTO%20Y%20CONTRO L%20DE%20LOS%20CONTRATOS%20ESTATALES.pdf>

Ruiz Alvarado, Priscila. Ruiz Malvarez, Mayra Consuelo. 2023. Auditoría de género: Un enfoque desde la responsabilidad social universitaria. Revista de Ciencias Sociales. Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Vol. XXIX, No. 3. Julio-Septiembre. Revisado el 05 de diciembre de 2023 de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9102153>

SDM, Secretaria Distrital de la Mujer, 2020. Análisis técnico y de conveniencia para la expedición del proyecto de regulación. Decreto 332 de 2020. Formato de exposición de motivos. Revisado el 09 de enero de 2024 de:
<https://www.secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/2023-02/Formato-de-exposicion-de-motivos-VF.docx>

SDM, Secretaria Distrital de la Mujer. 2023. Principales hitos en la participación de las mujeres en los niveles decisorios de la administración de Bogotá. Informe sobre el cumplimiento del Acuerdo 623 de 2015. Revisado el 07 de enero de 2024 de: <https://inventariobogota.sdp.gov.co/estudios/principales-hitos-en-la-participaci%C3%B3n-de-las-mujeres-en-los-niveles-decisorios-de-la-2>

SDP, Secretaria de Planeación. 2020. Plan de Desarrollo Distrital 2020 – 2024. Bogotá 2030. Un nuevo contrato social y ambiental para el siglo XXI. Revisado el 29 de abril de 2024 de: <https://bogota.gov.co/yo-participo/plan-desarrollo-claudia-lopez-2020-2024/>

SED, Secretaria de Educación del Distrito. 2018. Manual de Supervisión e Interventoría de la Secretaria de Educación del Distrito. Bogotá D.C. Revisado el 09 de enero de 2024 de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.educacionbogota.edu.co/porta_institucional/sites/default/files/inline-files/PW_Manual_Supervision_Interventoria_SED.pdf

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 2014. Indicadores Unesco de cultura para el desarrollo: Guía de implementación. Revisado el 04 de diciembre de 2023 de: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232374_spa

UNESCO. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. 2015. La Educación para Todos 2000-2015: Logros y Desafíos. Informe de seguimiento de la EPT

en el mundo. Revisado el 07 de enero de 2024 de:
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232435>

Vallaes, François. 2018. Las diez falacias de la Responsabilidad Social Universitaria. RIDU. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. Universidad del Pacifico. Lima-Peru. Pacifico Business School. Unión de Responsabilidad Social Universitaria Latinoamericana (URSULA). Revisado el 05 de diciembre de 2023 de:
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162018000100004

Velásquez Gavilanes, Raúl. (2209). Hacia una nueva definición del concepto “política pública”. Revista Desafíos, vol. 20, enero-junio, pp. 149-187 Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia. Revisado el 9 de marzo de 2024 de:
<https://www.redalyc.org/pdf/3596/359633165006.pdf>

Weidl, Valentin. 2014. Women in construction: time to think differently. Building Radar. Revisado el 08 de enero de 2024 de: <https://buildingradar.com/construction-blog/women-inconstruction/>

Anexo 1. Solicitudes efectuadas a las entidades del Distrito Capital

Anexo 2. Respuestas de las entidades del Distrito Capital

**Anexo 3. Documentos consultados en el Sistema Electrónico para la Contratación Pública
SECOP II**