

**Contrato Institucional ONU Mujeres y Corporación Transparencia
por Colombia**

**Proyecto: “Inclusión Efectiva de Mujeres en la Política y en la
Contratación Pública como estrategias de Lucha contra la
Corrupción”**

**Hoja de Ruta para Incentivos de Género en la Contratación Pública y Lista
de Chequeo, en cada etapa de o sector del Ciclo de Contratación Pública
para Incentivar la Participación de la Mujer¹**

¹ Este documento fue elaborado por Transparencia por Colombia entre agosto- noviembre de 2019, en el marco del Programa Superando la Violencia contra las Mujeres, de ONU Mujeres en alianza con la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). Los contenidos son responsabilidad ONU Mujeres y Transparencia por Colombia y no reflejan necesariamente las opiniones de USAID o del Gobierno de los Estados Unidos. En caso de ser citado, deben darse los respectivos créditos a ONU Mujeres, entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad y el Empoderamiento de las Mujeres y a la Corporación Transparencia por Colombia.

Contenido

| | |
|---|----|
| HOJA DE RUTA | 3 |
| Presentación | 3 |
| Introducción | 5 |
| Desarrollo marco normativo nacional para promover la inclusión de las mujeres | 7 |
| ETAPA I: IDENTIFICACIÓN DE CONCEPTOS CLAVE | 14 |
| ETAPA II: IDENTIFICACIÓN DE ACTORES | 15 |
| ETAPA III. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE GÉNERO: | 17 |
| CONTRATACIÓN PÚBLICA | 17 |
| SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS | 25 |
| ETAPA IV: LISTA DE CHEQUEO (CHECK LIST) | 26 |
| DIAGRAMA DE LAS ETAPAS PROPUESTAS..... | 28 |
| RECOMENDACIONES ETAPA INICIAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RUTA | 28 |
| RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR EN ENTIDADES CON MADUREZ EN INCLUSIÓN DE GÉNERO-SIGUIENTE ETAPA | 30 |
| CONCLUSIONES | 31 |
| Referencias | 33 |
| ANEXOS | 35 |
| Experiencia 1. Chile | 35 |
| Experiencia 2. República Dominicana | 41 |
| Experiencia 3. España | 45 |
| Anexo 3. Normatividad referente a los Regímenes Especiales exentos de aplicar la Ley 80 de 1993 | 51 |

HOJA DE RUTA

Presentación

La Corporación Transparencia por Colombia es el capítulo nacional de Transparencia Internacional -TI-, la Organización No Gubernamental líder en el mundo en la lucha contra la corrupción que trabaja en más de 100 países. Con 20 años de experiencia en la comprensión de la corrupción en Colombia, la Corporación se ha centrado en el estudio del fenómeno en el ámbito público y privado con el propósito de realizar propuestas que, desde la institucionalidad y la participación ciudadana, prevengan y mitiguen el fenómeno.

El Contrato Institucional entre ONU Mujeres y Transparencia por Colombia, No. 0000003635 denominado “Inclusión Efectiva de Mujeres en la Política y en la Contratación Pública como estrategias de Lucha contra la Corrupción”, tiene como objetivo general profundizar en el análisis de la relación entre equidad de género y lucha contra la corrupción, desde las perspectivas de inclusión de las mujeres en la política y en la contratación pública. Este trabajo se circunscribe en el marco del Proyecto “Superando las Violencias contra las Mujeres/Colombia Extra Budgetary”, establecido entre la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y ONU Mujeres, para trabajar conjuntamente, en el apoyo al Estado en la superación de la violencia basada en género y, promover a través de esta iniciativa el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres.

La corrupción, entendida como un problema complejo y multidimensional que afecta la garantía y cumplimiento de derechos humanos de los grupos más vulnerables, afecta de manera particular a las mujeres y las niñas “entre otras causas porque, representan la mayor proporción de personas en situación de pobreza (feminización de la pobreza), y porque la corrupción agrava las desigualdades existentes como consecuencia de relaciones de poder asimétricas”². Es importante profundizar en la comprensión de los fenómenos y manifestaciones de la corrupción y los efectos que tiene en el reconocimiento, inclusión y participación de las mujeres en diversos procesos, siendo la contratación pública uno de los que requiere mayor atención por cuanto representan una oportunidad específica para incentivar las capacidades de las mujeres y superar las condiciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión.

Desde la perspectiva de análisis de la inclusión de las mujeres en el proceso de contratación estatal, este proyecto busca identificar vías normativas y administrativas que puedan incentivar su participación. Para tal fin en un primer momento se desarrolló un mapeo de experiencias nacionales internacionales de acciones dirigidas a incluir las mujeres en los

² EUROSOCIAL, ONU MUJERES, TRANSPARENCIA INTERNACIONAL. Conclusiones Finales, Taller “Diálogo anticorrupción y género: un análisis de la dimensión de género en la lucha contra la corrupción en América Latina”. Buenos Aires, 2 y 3 de abril, 2018. Pág. 1.

procesos de contratación y compras públicas³. A partir de la exploración inicial de iniciativas de inclusión de mujeres en el sistema de compras públicas y en la contratación estatal⁴, se desarrolló una propuesta inicial para fomentar su inclusión en los procesos de contratación y de compras públicas. Esta propuesta se complementa con la revisión del marco normativo vigente en materia de contratación pública así como de otros documentos que detallan varias iniciativas promovidas por ONU Mujeres para fomentar desde el sector privado, la inclusión de las mujeres. Entre éstos se encuentran: “El progreso de las mujeres en Colombia 2018: transformar la economía para realizar los derechos”, “El poder de las adquisiciones: cómo adquirir productos y servicios de empresas que son propiedad de mujeres” y, “Promoción de la mujer en las compras públicas” del Banco Interamericano de Desarrollo - BID; estrategias como el MIG SCORE y WEPs Colombia. Asimismo, la elaboración de esta propuesta inicial de incentivos para promover la participación de las mujeres en la contratación pública contó con varios espacios de validación a través del desarrollo de cinco entrevistas a profundidad con funcionarios de empresas públicas y privadas con experiencia en contratación pública, inclusión de género en temas económicos e iniciativas con enfoque de género⁵; la reunión técnica con la agencia Colombia Compra Eficiente, con el fin de validar el documento y obtener una visión más acertada de acuerdo con la experiencia de la entidad⁶ y, finalmente, una reunión de alto nivel entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Colombia Compra Eficiente, ONU Mujeres y la Corporación Transparencia por Colombia. Estos espacios permitieron aterrizar estas propuesta de inclusión a través de la definición de una *Hoja de Ruta* que detalla las oportunidades y etapas en la cuales se pueden incorporar medidas específicas para incentivar la participación de las mujeres.

El presente documento recoge los resultados de este trabajo. En la **primera**, se describen algunas de las iniciativas adelantadas a nivel nacional para garantizar la participación de las mujeres en diferentes ámbitos públicos y privados, las cuales permiten identificar puntos de inicio para justificar esta propuesta de inclusión de las mujeres en la contratación pública. También se hace una revisión del marco normativo de la contratación pública, específicamente en torno a las oportunidades de inclusión de las mejores en dicho proceso. La **segunda** parte presenta la propuesta de punto de partida (línea de base) para incorporar criterios particulares que incentiven la inclusión de las mujeres en la contratación pública. Esta propuesta se defina

³ Documento entregado en el mes de abril de 2019 a ONU Mujeres

⁴ Se identificaron tres experiencias internacionales correspondientes a Chile, República Dominicana y España, así como dos iniciativas, las cuales fueron Equipares, Sello de Equidad Laboral de Colombia y PROVIAS de Perú. Para esto se realizaron entrevistas con entidades públicas como Colombia compra Eficiente, Departamento Nacional de Planeación - DNP y consultas a más de 29 fuentes entre documentos, normas nacionales e internacionales e informes que tratan temas de inclusión de mujeres y compras públicas.

⁵ Para la construcción de este documento se realizaron las siguientes entrevistas:

- Luis Felipe De Vives, experto en contratación de la Universidad de los Andes (3 de julio de 2019)
- Ana Lucía Fernández de Soto, Jefe de Oficina del Grupo Interno de Trabajo para las Víctimas y la Equidad Laboral con enfoque de Género, lidera la iniciativa Sello Equipares del Ministerio de Trabajo (4 de julio de 2019).
- Carolina Trevisi, Organización Internacional del Trabajo – OIT (9 de julio de 2019).
- Ángela María Panqueva, Directora de empoderamiento Económico de Bancamía (11 de julio de 2019).
- Jorge Beltrán, experto en contratación pública (2 de agosto de 2019).

⁶ Reunión de validación que se llevó a cabo el día 4 de octubre en la oficina de la Agencia nacional de Compras Colombia Compra Eficiente con Ana María Bonilla, encargada de Compras Sostenibles

a través de una Hoja de Ruta desarrollada en cuatro etapas, 1) identificación de **conceptos clave** en el marco de la contratación pública; 2) **identificación de los actores**; 3) **identificación de las etapas y modalidades contractuales** en las cuales se evidencian estas oportunidades de inclusión. Este apartado también enfatiza en el rol de la Agencia Nacional de Contratación Pública - Colombia Compra Eficiente - y el sistema electrónico para la contratación pública SECOP, como escenario en el que se debería poder impactar en la adopción de medidas para incentivar la participación de las mujeres en la contratación pública. La cuarta etapa consiste en una 4) **lista de chequeo** la cual permite verificación la aplicación de la hoja de ruta. Finalmente, se presentan unas recomendaciones para favorecer la eventual inclusión de estos criterios en los procesos de compras públicas.

Introducción

Promover medidas para superar las desigualdades entre hombres y mujeres es una condición fundamental no sólo para garantizar los derechos humanos sino también, para el desarrollo sostenible de las naciones. Hay una correlación directa entre los niveles de desarrollo económico y social de los países y sus condiciones de equidad entre hombres y mujeres en la distribución de las riquezas y en el acceso a oportunidades para el desarrollo. “Hoy la evidencia es clara: los países, las sociedades y las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y mejor desempeño. Sin igualdad entre hombres y mujeres ninguna sociedad puede lograr el ansiado desarrollo sostenible en su triple dimensión: económica, social y ambiental” (ONU Mujeres, 2018, pág. 10).

Asimismo, en las mediciones de percepción de corrupción que Transparencia Internacional ha elaborado desde el año 1995, se ha encontrado un patrón en los resultados. Los países con ranking más alto en percepción de corrupción son también los que se caracterizan por mayor inequidad en la distribución de la riqueza y en el acceso a la oferta de bienes y servicios estatales (Transparency International, 2014). Esta situación evidencia dos puntos significativos: por una parte, para el desarrollo de economías sostenibles es necesario generar mayores condiciones de equidad en la distribución y acceso de recursos y, por otra parte, a mayor equidad en dicha distribución, se reducen los riesgos de que los estados se vean capturados por la corrupción.

A partir del reconocimiento de la igualdad entre los géneros como una cuestión de garantía de derechos humanos, desde escenarios multilaterales se ha conminado a las naciones a adoptar medidas para reducir las brechas de las mujeres para participar en escenarios de desarrollo político, económico, social y cultural. El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5, precisamente se enfoca en lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, trazándose para tal fin las siguientes metas:

- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Asimismo, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, establece que:

La consecución de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas contribuirá decisivamente al progreso respecto de todos los Objetivos y metas. No es posible realizar todo el potencial humano y alcanzar el desarrollo sostenible si se sigue negando a la mitad de la humanidad el pleno disfrute de sus derechos humanos y sus oportunidades. Las mujeres y las niñas deben tener igual acceso a una educación de calidad, a los recursos económicos y a la participación política, así como las mismas oportunidades que los hombres y los niños en el empleo, el liderazgo y la adopción de decisiones a todos los niveles. Trabajaremos para lograr un aumento significativo de las inversiones destinadas a paliar la disparidad entre los géneros y fortalecer el apoyo a las instituciones en relación con la igualdad y el empoderamiento de las mujeres en el plano mundial, regional y nacional. Se eliminarán todas las formas de discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, incluso mediante la participación de los hombres y los niños. La incorporación sistemática de una perspectiva de género en la implementación de la Agenda es crucial.

La evidencia de esto son algunas experiencias que se han materializado en países como Chile que ha desarrollado una estrategia con enfoque de género en materia de compra públicas, República Dominicana que ha incluido en el sistema de compras públicas distintas iniciativas para promover el desarrollo económico de las mujeres, lo que se ha traducido en la adopción de una serie de compromisos desde el gobierno para incluir en la normatividad unas cuotas específicas de compras públicas para MiPymes de mujeres y España que ha fortalecido la normatividad para promover la igualdad de género (El Anexo 1 detalla estas experiencias las cuales fueron exploradas a través del mapeo inicial de experiencias).

Igualmente hay otras iniciativas como la de Uruguay dónde se hicieron reformas a las leyes relacionadas con las compras públicas, con el fin de incluir criterios y herramientas para el avance efectivo hacia la igualdad de género. Se integraron factores como contar con un Plan de trabajo en género, también se incluyeron criterios como que al menos el 50% del listado de participantes de la inscripción en el Registro Nacional de Organizaciones Habilitadas RENAHO⁷ sean mujeres, que al menos el 50% de quienes integran la Comisión Directiva o el Consejo Directivo de la Organización sean mujeres; entre otras iniciativa (Onu Mujeres Monevideo, 2019).

Estas iniciativas promovidas desde los gobiernos con el apoyo de cooperación internacional comparten por una parte la comprensión de que el estado como uno de los mayores contratistas

⁷ El Registro Nacional de Organizaciones habilitadas es un sistema bajo el cual las organizaciones de productores y pescadores artesanales pueden participar del régimen de compras públicas.

en cada país tiene la posibilidad a través de los sistemas de compras públicas de incentivar el desarrollo económico de las mujeres. Igualmente estas iniciativas se sustentan en la importancia y prioridad que debe darse a las iniciativas que empoderan a las mujeres y fomentan el desarrollo de habilidades y herramientas que potencian su inserción en el sector productivo. Finalmente un elemento común de estas experiencias es el compromiso sostenido de instancias de alto nivel en cada uno de estos países, lo que se ha traducido no sólo en ajustes normativos sino en adopción de programas específicos. Así las cosas, estas iniciativas de inclusión se traducen en alternativa concretas para romper los ciclos de pobreza y dependencia económica y cerrar las brechas entre hombres y mujeres.

Desarrollo marco normativo nacional para promover la inclusión de las mujeres

Colombia en sus esfuerzos para avanzar en la eliminación de las barreras de discriminación estructural e histórica que las mujeres ha incorporado en su marco normativo algunas medidas encaminadas de manera formal, a superar estas diferencias entre hombres y mujeres. Partiendo desde la Constitución Política, que incluye entre sus principios fundamentales la garantía y protección de los derechos humanos, ha avanzado en el desarrollo de un marco normativo que busca, por un lado, proteger a la mujer de diferentes tipos de violencia -intrafamiliar, acoso laboral, abuso sexual, entre otros- y, por otro lado, promover dinámicas de inclusión y trato equitativo de las mujeres en ámbitos como el productivo. La siguiente tabla destaca algunos de estos puntos desarrollados a nivel normativo:

| | |
|---|--|
| <p><i>Constitución Política de Colombia</i></p> | <p>Artículo 13. “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”.</p> <p>Artículo 43: “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia”.</p> |
| <p>Ley 82 de 1993. Mujer Cabeza de Familia</p> | <p>Artículo 8. “El Gobierno Nacional ofrecerá planes y programas de capacitación gratuita y desarrollo de microempresas industriales, comerciales y artesanales; empresas familiares, empresas de economía solidaria y proyectos emprendedores, con los cuales la mujer cabeza de familia pueda realizar una actividad económicamente rentable.</p> <p>Para tal efecto, la Dirección Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, Dansocial, o quien haga sus veces, y las Secretarías de Planeación departamentales, distritales y municipales, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse diseñarán y ejecutarán planes y programas dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr la calificación de su desempeño básico y por competencias. Tales entidades deberán:</p> |

| | |
|---|---|
| | <p>a) Generar estadísticas con perspectiva de género a través de los organismos competentes, que permitan construir y formular planes, programas, proyectos y políticas públicas adecuadas a las necesidades de las mujeres cabeza de familia;</p> <p>b) Generar programas gratuitos de capacitación, flexibles en su duración y adaptados a la disponibilidad de tiempo de las mujeres cabeza de familia;</p> <p>c) Crear redes regionales emprendedoras y productivas que vinculen a las mujeres cabeza de familia en actividades económicas sostenibles y rentables. El Gobierno Nacional determinará cuáles son las entidades que ejercerán la inspección, vigilancia y control en el cumplimiento y ejecuciones de los planes, programas y políticas públicas dirigidas a la mujer cabeza de familia.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. El Ministerio de la Protección Social fijará los parámetros que permitan la evaluación de estas acciones gubernamentales, a través de indicadores de gestión y resultados.</p> <p>PARÁGRAFO 2o. La Banca de oportunidades financiará de manera prioritaria los proyectos que adelanten las madres cabeza de familia en el marco del fomento para el desarrollo empresarial a que hace referencia el presente artículo.</p> <p>Artículo 10: “El Gobierno Nacional establecerá incentivos especiales para el sector privado que cree, promocióne o desarrolle programas especiales de salud, educación, vivienda, seguridad social, crédito y empleo para las mujeres cabeza de familia.</p> <p>Artículo 11: El Gobierno Nacional, mediante reglamento, introducirá un factor de ponderación, que beneficie las propuestas de la mujer cabeza de familia o de las personas jurídicas en las cuales ella participe mayoritariamente, en los procesos de adquisición y venta de bienes estatales y de contratación de servicios también con el Estado. Dicho factor permitirá que se seleccione la oferta de la mujer cabeza de familia o de la correspondiente persona jurídica siempre que sea por lo menos igual a las de las demás proponentes.</p> |
| <p>Ley Estatutaria 581 de 2000. Ley de Cuotas</p> | <p>Esta ley señala que el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles en la estructura de la Administración Pública deben ser ocupados por mujeres., buscando así una participación adecuada y efectiva en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.</p> |
| <p>Ley 731 de 2002 Ley de Mujer Rural</p> | <p>El artículo 5 sobre la eliminación de obstáculos. Los fondos, planes, programas, proyectos y entidades que favorecen la actividad rural, deberán ajustar sus procedimientos y requisitos en aras de eliminar cualquier obstáculo que impida el acceso de las mujeres rurales a ellos.</p> <p>Artículo 8 Teniendo en cuenta las necesidades y demandas de crédito de la mujer rural, Finagro asignará como mínimo el 3% anual de las captaciones que realice a través de los Títulos de Desarrollo Agropecuario, TDA, clase A, con destino a constituir cupos y líneas de créditos con tasa preferencial, para financiar las actividades rurales incluidas en el artículo 3o. de esta ley desarrolladas por las mujeres rurales, en los términos que establezca la Comisión Nacional de Crédito Agropecuario.</p> |
| | <p>El artículo 1° hace referencia a establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Ley 823 de 2003. Igualdad de oportunidades para las mujeres</p> | <p>El artículo 3°, promueve y garantiza a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación; así como, eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación.</p> <p>El artículo 4°, numeral 3, enfatiza en la adopción de indicadores de género en la producción de estadísticas de los organismos e instituciones públicas y privadas.</p> <p>El artículo 5° señala que se debe diseñar programas de formación y capacitación laboral para las mujeres, sin consideración a estereotipos sobre trabajos específicos de las mujeres. En especial, el Gobierno Nacional promoverá la incorporación de las mujeres al empleo en el sector de la construcción, mediante la sensibilización, la capacitación y el reconocimiento de incentivos a los empresarios del sector. Así como, brindar apoyo tecnológico, organizacional y gerencial a las micro, pequeñas y medianas empresas dirigidas por mujeres y a las que empleen mayoritariamente personal femenino. Finalmente, divulgar, informar y sensibilizar a la sociedad y a las mujeres sobre sus derechos laborales y económicos, y sobre los mecanismos de protección de los mismos.</p> |
| <p>Ley 1413 de 2010. Inclusión de la economía del cuidado en el Sistema de Cuentas Nacionales</p> | <p>Esta ley tiene por objeto incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales, con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.</p> <p>Se indica que el DANE, integrará una Comisión Multisectorial que definirá la forma de inclusión de la información sobre trabajo de hogar no remunerado en el Sistema de Cuentas Nacionales.</p> |
| <p>Ley 1009 de 2006</p> | <p>Se crea el Observatorio de Asuntos de Género, OAG, a cargo del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer o de la entidad rectora de la política pública para el adelanto de la mujer y la equidad de género. El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.</p> <p>Entre sus funciones se encuentra ser el órgano permanente de recolección y sistematización de información cuantitativa y cualitativa de las diferentes fuentes nacionales e internacionales sobre la situación de las mujeres en Colombia y la equidad de género, recibir, sistematizar y procesar la información secundaria desagregada por sexo, edad, condición socioeconómica, ubicación territorial (rural/urbano) y etnia, y la información cuantitativa y cualitativa relacionada con las políticas, los programas, los planes, los proyectos, las normas, y la jurisprudencia de las entidades del orden nacional, departamental, municipal y distrital. También se encuentra formular recomendaciones y propuestas tendientes a mejorar los indicadores y sistemas de información que contribuyan a superar la iniquidad de género.</p> |
| <p>Ley 1257 de 2008</p> | <p>Artículo 23. Los empleadores que ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada, y que estén obligados a presentar declaración de renta y complementarios, tienen derecho a deducir de la renta el 200% del valor de los salarios y prestaciones sociales pagados durante el año o período gravable, desde que exista la relación laboral, y hasta por un período de tres años.</p> |
| <p>Decreto 2733 de 2012, por</p> | <p>ARTÍCULO 7°. Para fines de control, la U.A.E Dirección Impuestos y Aduanas Nacionales DIAN, llevará un registro de los contribuyentes beneficiarios de la</p> |

| | |
|---|---|
| <p><i>medio del cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008</i></p> | <p>deducción fiscal de que trata el presente decreto, que deberá contener como mínimo la siguiente información:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombre o razón social y NIT del contribuyente contratante. 2. Nombre e identificación y número de mujeres víctimas de violencia, contratadas. 3. Fecha de inicio de la relación laboral y término de la duración del contrato de cada una de las trabajadoras vinculadas. 3 (sic). Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas. 5. Cargo por el que se le contrata. 6. Salario. 7. Edad de la mujer contratada. 8. Nivel educativo. <p>Esta información deberá ser remitida por el contribuyente a la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales, dentro de los plazos y con las especificaciones técnicas que se prevean para el efecto.</p> <p>El incumplimiento en el envío de esta información dará lugar a la sanción de que trata el artículo 651 del Estatuto Tributario.</p> |
| <p><i>Resolución 000060 del 30 de octubre de 2017 - Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales - DIAN</i></p> | <p>ARTÍCULO 38. EMPLEADORES QUE OCUPEN TRABAJADORAS MUJERES VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA COMPROBADA. Las personas naturales y asimiladas o jurídicas y asimiladas, señaladas en artículo 1 de la presente resolución, de conformidad con el Artículo 7 del Decreto 2733 de 2012, por el cual se reglamenta el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, que sean empleadores y ocupen trabajadoras mujeres víctimas de la violencia comprobada deberán reportar la siguiente información, conforme con los parámetros establecidos en el Formato 2280 Versión 1, así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tipo de documento 2. Número de Identificación 3. Primer apellido 4. Segundo apellido 5. Primer nombre 6. Otros nombres 7. Fecha inicio de la relación laboral 8. Fecha terminación de la relación laboral 9. Tipo de medida contenida en la certificación de violencia comprobada de cada una de las mujeres contratadas. 10. Cargo por el que se le contrata. 11. Salarios pagados durante el periodo 12. Prestaciones sociales pagadas durante el periodo 13. Edad de la mujer contratada. 14. Nivel educativo |
| <p><i>Ley 1496 de 2011. Igualdad salarial</i></p> | <p>Esta ley se enfoca en garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijando los mecanismos necesarios para que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado y establecer los lineamientos generales que permitan erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.</p> |
| <p><i>Ley Estatutaria 1475 de 2011. Régimen de partidos políticos</i></p> | <p>El artículo 1 incluye dentro de los principios de las organizaciones políticas el de la igualdad de género: “los hombres, las mujeres y las demás opciones sexuales gozarán de igualdad real de derechos y oportunidades para participar en las actividades políticas, dirigir las organizaciones partidistas, acceder a los debates electorales y obtener representación política”.</p> |

| | |
|---|--|
| | El artículo 28, establece un porcentaje mínimo (30%) de participación femenina en las listas de partidos políticos para cargos de elección popular, en donde se elijan más de 5 curules. |
| Conpes 161 de 2013 | Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y el Plan de Acción Indicativo 2013–2016, el cual incluye el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias. Ambos, política y plan, formulados bajo los preceptos constitucionales y el bloque de constitucionalidad en especial en materia de los Derechos Humanos en perspectiva de género y en los principios de igualdad y no discriminación, interculturalidad, reconocimiento de la diversidad desde un enfoque diferencial de derechos, autonomía, empoderamiento, participación, solidaridad, corresponsabilidad y sostenibilidad. |
| Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera (2016) | Estableció la importancia de generar políticas y estrategias que faciliten la inclusión de la mujer en la política y el desarrollo económico y social a nivel nacional y territorial, reconociendo el papel de las mujeres campesinas, cabeza de familia y lideresas sociales, en la consolidación de la Paz en los territorios. |
| Ley 1955 de 2019 Plan Nacional de Desarrollo (PND): Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad | Este plan incluyó un <i>Pacto de Equidad para las Mujeres</i> , en el cual se estipula el propósito de diseñar estrategias de participación igualitaria para las mujeres en el mercado laboral, de manera que mejoren su nivel económico con ambientes libres de violencia basada en género, e incrementar la participación de las mujeres en espacios de toma de decisión, escenarios políticos y cargos directivos de primer nivel dentro de la administración pública. Además, el Plan traza como una meta buscar la paridad en los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, a través de la ampliación de la cuota definida en la Ley 581 de 2000. |

A pesar de que en Colombia se cuenta con un desarrollo normativo que allana el terreno para promover la inclusión, la superación de las inequidades y la participación de las mujeres en diversos ámbitos públicos y privados, en la práctica todavía hace falta materializar iniciativas concretas que promuevan la participación de las mujeres en el sistema de contratación y compras públicas.

Asimismo, la reglamentación de la contratación pública en Colombia se basa en principios de igualdad, transparencia, eficacia, entre otros, pero no incluye de manera explícita la vinculación a estos procesos mujeres en particular y/o grupos vulnerables, en general. Por ejemplo, la Ley 80 de 1993, la Ley 1150 de 2007 y el Decreto 1082 de 2015, rigen la contratación pública en Colombia, definiendo los sujetos de aplicación, las excepciones, modalidades de selección, etapas de contratación y criterios de selección, pero no abordan explícitamente la adopción de medidas o incentivos para promover la participación de grupos vulnerables o minoritarios. Una excepción a esto se encuentra en el Decreto 392 de 2018, el cual establece medidas concretas para promover la participación de personas en condición de discapacidad:

| | |
|--|---|
| | El artículo 3 de la ley dice que “los servidores públicos tendrán en consideración que al celebrar contratos y con la ejecución de los mismos, las entidades buscan el cumplimiento de los fines estatales, la continua y eficiente prestación de los |
|--|---|

| | |
|--|---|
| <p>Ley 80 de 1993. Estatuto General de Contratación de la Administración Pública.</p> | <p>servicios públicos y la efectividad de los derechos e intereses de los administrados que colaboran con ellas en la consecución de dichos fines”. Cuando se trate de la ejecución de proyectos de inversión se dispondrá la desagregación tecnológica.</p> <p>En los contratos de empréstito y demás formas de financiamiento, distintos de los créditos de proveedores, se buscará que no se exija el empleo o la adquisición de bienes o la prestación de servicios de procedencia extranjera específica, o que a ello se condicione el otorgamiento. Así mismo, se buscará incorporar condiciones que garanticen la participación de oferentes de bienes y servicios de origen nacional.</p> <p>En igualdad de condiciones para contratar, se preferirá la oferta de bienes y servicios de origen nacional”</p> |
| <p>En sentencia C-932 de 2007</p> | <p>PRIMERO. Declarar EXEQUIBLES, por el cargo analizado en esta sentencia, los artículos 24, numeral 5, literal b, y 30, parágrafo, de la Ley 80 de 1993, “Por la cual se expide el <i>Estatuto</i> General de Contratación de la Administración Pública, en el entendido de que los principios de transparencia, selección objetiva e igualdad permiten que, dentro de los factores de escogencia o criterios de ponderación, en los pliegos de condiciones se incluyan medidas de acciones afirmativas.</p> <p>SEGUNDO. Declarar EXEQUIBLE el artículo 29 de la Ley 80 de 1993, por el cargo analizado en esta sentencia, salvo la expresión “los factores de escogencia, tales como <i>cumplimiento</i>, experiencia, organización, equipos, plazo, precio y la ponderación precisa y detallada y concreta de los mismos, contenida en los pliegos de condiciones o términos de referencia”, contenida en el inciso 3º, respecto del cual se ESTÁ A LO RESUELTO en la sentencia C-400 de 1999.</p> |
| <p>Ley 905 de 2004.</p> | <p>El artículo 9 determina que “con el fin de promover la concurrencia de las micro, pequeñas y medianas empresas a los mercados de bienes y servicios que crea el funcionamiento del Estado, las entidades indicadas en el artículo 2o de la Ley 80 de 1993 o de la ley que la modifique, consultando lo previsto en esa ley y en los convenios y acuerdos internacionales: 1. Desarrollarán programas de aplicación de las normas sobre contratación administrativa y las concordantes de ciencia y tecnología, en lo atinente a preferencia de las ofertas nacionales, desagregación tecnológica y componente nacional en la adquisición pública de bienes y servicios. 4. Las entidades públicas del orden nacional, departamental y municipal, preferirán en condiciones de igual precio, calidad y capacidad de suministros y servicio a las Mipymes nacionales”.</p> |
| <p>Ley 1150 de 2007. Medidas para la eficiencia y la transparencia en la Ley 80/93.</p> | <p>Artículo 2, La escogencia del contratista se efectuará con arreglo a las modalidades de selección de licitación pública, selección abreviada, concurso de méritos, mínima cuantía y contratación directa.</p> |
| <p>Decreto 1082 de 2015. Decreto único reglamentario del sector administrativo</p> | <p>Compila la normatividad expedida por el Gobierno Nacional en ejercicio de las facultades reglamentarias conferidas por el numeral 11 del artículo 189 de la Constitución Política, para la cumplida ejecución de las leyes del Sector Administrativo de Planeación Nacional. -Reglamenta el SISTEMA DE COMPRAS Y CONTRATACIÓN PÚBLICA</p> |

| | |
|--|---|
| <i>de planeación nacional.</i> | |
| <i>Decreto 392 de 2018. Mediante el cual se reglamentan los incentivos en los procesos de contratación a favor de personas con discapacidad previstos en la Ley 1618 de 2013.</i> | En el caso particular de las licitaciones públicas y los concursos de méritos, las entidades estatales deben otorgar un 1% del total de puntos establecidos en el pliego de condiciones para proponentes que acrediten la vinculación de trabajadores en situación de discapacidad. |

Justificación

A pesar de las disposiciones normativas encaminadas a favorecer la inclusión y participación de las mujeres en diversos ámbitos, los temas relativos a procesos de contratación y compras públicas se han caracterizado por la ausencia de datos desagregados por género, avances limitados en creación de políticas o normativas que incentiven la participación de las mujeres en distintos escenarios de desarrollo económico y productivo y, la falta de desarrollo de procesos contractuales con enfoque de diferencial para la inclusión de mujeres.

La importancia de la inclusión de las mujeres en el sistema de compras y contratación pública se enmarca en la necesidad de entender el gasto del Estado, a través de la contratación pública, como una herramienta de desarrollo social, y una forma de materializar las iniciativas de inclusión de las mujeres en procesos productivos y de desarrollo económico. A nivel regional el mapeo de experiencia de inclusión muestra algunos ejemplos de alternativas principalmente desde el enfoque de compras públicas sostenibles, que promueven la inclusión de criterios de impacto medioambiental, social (discapacidad), género, equidad, entre otros.

Dicho de otra forma, se entiende que la contratación pública debe dirigirse hacia la generación de capacidades económicas y sociales de grupos vulnerables, la protección del medio ambiente y la potencialización de pequeñas y medianas empresas, siendo éstos los contextos donde es más prioritario generar acciones para la inclusión de mujeres y la igualdad de género.

El mapeo de experiencia muestra dos formas de ejecutar las políticas de inclusión de Mujeres en el sistema de compras y contratación pública.

Formal - Desarrollos normativos

Por un lado, están las acciones que procuran el desarrollo normativo con criterios de inclusión de género, como son el caso de España⁸, República Dominicana y Uruguay. En todos los países se realizaron modificaciones a la ley de contratación pública del Estado, incluyendo criterios de selección de empresas de Mujeres o que se caractericen por tener política de igualdad de género. Los criterios van desde la contratación directa de Mujeres, hasta los porcentajes de trabajadoras que deben integrar las empresas.

Informal - Directrices de inclusión

En este caso, se refiere a la generación de recomendaciones para la inclusión de Mujeres, sin que exista una obligatoriedad por parte de las entidades u órganos del Estado, entendiendo su realización como una buena práctica dentro de las compras sostenibles. Las recomendaciones se dan en la elaboración de los pliegos de condiciones y los criterios para la evaluación y selección de empresas o contratistas.

Metodología para la Construcción Hoja de Ruta para la Inclusión de las Mujeres

Esta hoja de ruta presenta una alternativa para incentivar la participación de las mujeres en los procesos de contratación y compras públicas. La finalidad de este documento es identificar las oportunidades donde se puede incluir criterios con enfoque de género dependiendo de las modalidades contractuales, particularmente en la formulación de los documentos de planeación y cómo desde la formulación de estos criterios se puede promover la contratación de empresas de mujeres en la cadena de valor de las entidades del Estado

Este documento está dividido en cuatro etapas donde se identificarán los conceptos clave, la identificación de actores, las oportunidades de inclusión de criterios de género y una lista de chequeo para que tengan en cuenta las entidades públicas y los proponentes que participarán en las ofertas de contratación pública.

ETAPA I: IDENTIFICACIÓN DE CONCEPTOS CLAVE

Estudio del Sector: El análisis del sector permite establecer el contexto del Proceso de Contratación, identificar algunos de los Riesgos y determinar los requisitos habilitantes. (Colombia Compra Eficiente, 2013)

Estudio Previo: los estudios y documentos previos son el soporte para elaborar el proyecto de pliegos, los pliegos de condiciones, y el contrato (Colombia Compra Eficiente, 2013).

⁸ Es importante mencionar que se incluyó la experiencia española por ser referencia internacional en el movimiento feminista, y para el caso, en el desarrollo de normatividad para la protección de los derechos de la mujer y su empoderamientos político y económico.

Etapas del contrato: fases en las que se divide la ejecución del contrato, teniendo en cuenta las actividades propias de cada una de ellas las cuales pueden ser utilizadas por la Entidad Estatal para estructurar las garantías del contrato. (Colombia Compra Eficiente, 2013)

Plan Anual de Adquisiciones: plan general de compras al que se refiere el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 y el plan de compras al que se refiere la Ley Anual de Presupuesto. Es un instrumento de planeación contractual que las Entidades Estatales deben diligenciar, publicar y actualizar en los términos del presente título.

Proceso de Contratación: es el conjunto de actos y actividades, y su secuencia, adelantadas por la Entidad Estatal desde la planeación hasta el vencimiento de las garantías de calidad, estabilidad y mantenimiento, o las condiciones de disposición final o recuperación ambiental de las obras o bienes o el vencimiento del plazo, lo que ocurra más tarde (Colombia Compra Eficiente, 2013).

ETAPA II: IDENTIFICACIÓN DE ACTORES

Los actores priorizados corresponden a las personas naturales o jurídicas del sector público o privado que se benefician por la aplicación de los incentivos propuestos. En este punto es importante enfatizar que la aplicación de criterios diferenciados para promover la participación de las mujeres tiene el potencial de impactar positivamente tanto a las entidades públicas como a las privadas. Por lo anterior, es importante mencionarlas y desagregarlas con el fin de tener claridad sobre los posibles impactos que pueden llegar a tener en caso de aplicar esta hoja de ruta.

Nivel de Impacto Directo: Este impacto se da sobre quienes se ven beneficiados de forma directa con estas medidas. En este caso, **no solamente serán las mujeres, también pueden verse beneficiados otros grupos vulnerables o en condición de exclusión.** De manera más amplia los hombres también se verán beneficiados, puesto que la promoción de estas medidas de inclusión, tienen por objeto generar equidad en los procesos de compras públicas. A continuación, se desagregan estos actores de acuerdo con el grado de impacto sea alto o moderado:

Nivel 1 (Grado Alto):

1. Microempresas⁹: Aquellas que tienen hasta 10 empleados y activos inferiores a los 500 SMMLV (\$414.058.000¹⁰), excluida la vivienda.
2. Pequeña Empresa: Desde 11 hasta 50 empleados y activos entre los 501 y 5.000 SMMLV (\$414.058.000 – \$4.140.580.000).

⁹ Es importante tener en cuenta que Decreto 957 de 2019, establece una nueva clasificación del tamaño empresarial basada en el criterio único de ingresos por actividades ordinarias. Entrará en vigencia en diciembre de 2019.

¹⁰ Valor de acuerdo con el SMMLV de 2019. \$828.116

3. Empresa Mediana: Desde 51 hasta 200 empleados y activos desde 5.001 hasta 30.000 SMMLV (\$4.140.580.000 - \$24.843.480.000)
4. Personas naturales que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad para participar en un proceso de contratación.
5. Personas Jurídicas que cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad para participar en un proceso de contratación.
6. Asociaciones de Pequeños Productores Urbanos y Rurales.
7. Organizaciones económicas Campesinas.

Nivel 2: (Grado Moderado)

8. Empleados de las micro, pequeñas y medianas empresas.
9. Sindicatos
10. Servidores públicos (del gobierno nacional y las entidades territoriales) de las oficinas encargadas de adelantar los procesos contractuales.

Nivel de Impacto Indirecto: son aquellos actores que se impactan por el beneficio de los actores directos, están conformados por dos niveles de acuerdo al grado de impacto, el medio que tiene mayores beneficios económicos y el bajo que obtiene beneficios para mejorar la calidad de vida a través de las compras públicas y además contribuye a la generación de conocimiento en temas de paridad de género en la contratación.

Nivel 1 (Grado Medio):

1. Empresa Grande¹¹: Más de 200 empleados y activos por más de 30.000 SMMLV (\$24.843.480.000).
2. Bancos
3. Organizaciones de mujeres colombianas: Luchan por cambios culturales, por la inclusión de la mujer en los sectores económicos, políticos, sociales y culturales y la equidad de género.
4. Consejos Consultivos de Mujeres

Nivel 2: (Grado Bajo)

5. Centros de Investigación: La data que pueden arrojar estos incentivos permitirá generar indicadores de la efectividad de esta propuesta. Permitirá identificar el número de procesos en los que participan mujeres o empresas de mujeres, así como el número de proponentes por género que ganan los procesos de contratación, los montos e incluso una línea base para crear políticas públicas al respecto.
6. Organizaciones de la Sociedad Civil: aquellos que luchan por la equidad y paridad de género, tendrán acceso a fuentes de información desagregada por género en los temas de la contratación pública, permitiendo así generar indicadores, diagnósticos y

¹¹ Empresas Ancla: tiene músculo financiero, cotizan en bolsa, empresas consolidadas que su segundo nivel de intervención está en su cadena de abastecimiento. De acuerdo con la entrevista realizada a Carolina Trevisi, Coordinadora de la Organización Internacional del Trabajo -OIT, el día 9 de julio de 2019

recomendaciones al estado para generar estrategias en la equidad de género y en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo sostenible.

7. Alta Consejería para la Equidad y la Mujer: teniendo en cuenta que esta entidad diseña y establece estrategias en temas de participación de la mujer en los escenarios políticos, económicos, sociales y culturales, podrá establecer criterios y parámetros de acuerdo con las cifras e indicadores que se puedan formular a partir de la inclusión de criterios de género en la contratación pública.
8. Ciudadanía y grupos de interés: las políticas, lineamientos o estrategias que se formulen a partir de la implementación de la hoja de ruta, podrá beneficiarlos en el mejoramiento de la calidad de vida cuando a largo plazo, en términos de mayor productividad o mujeres empoderadas económicamente para hacer desarrollar su entorno económico y social.
9. Empresas y Gremios: El efecto que puede generar las políticas, lineamientos, estrategias o programas a partir de esta hoja de ruta, pueden fomentar y aumentar la productividad en un largo plazo.
10. Colombia Compra Eficiente: La entidad impulsa las directrices relacionadas con la contratación pública, por lo que podrá tener mayores datos respecto a la equidad de género.

ETAPA III. IDENTIFICACIÓN DE OPORTUNIDADES DE INCLUSIÓN DE CRITERIOS DE GÉNERO

CONTRATACIÓN PÚBLICA

Para identificar los criterios u oportunidades para incentivar la participación de las mujeres en estos procesos de compras y contratación pública, es importante identificar las modalidades de contratación pública estatal, las etapas de la contratación pública de acuerdo con las modalidades, y los documentos y/o herramientas que se pueden modificar para hacer una inclusión efectiva de las mujeres en la contratación pública.

Modalidades de Contratación

De acuerdo con la normatividad que rige la contratación pública, en Colombia existen cinco (5) modalidades que regulan el ejercicio contractual a través de las cuales el Estado garantiza la compra de bienes y servicios. La siguiente tabla presenta las modalidades y la definición:

Tabla 1. Modalidades de la Contratación Pública

| Licitación Pública | Selección abreviada | Concurso Mérito ¹² | de Contratación Directa | Contratación de mínima cuantía ¹³ |
|--------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------|--|
|--------------------|---------------------|-------------------------------|-------------------------|--|

¹² Numeral modificado por el artículo 219 del Decreto 19 de 2012.

¹³ Por medio del artículo 94 de la Ley 1474 de 2011 conocido generalmente como "Estatuto Anticorrupción", el Congreso creó una nueva modalidad de selección denominada mínima cuantía la cual procede en todos los casos en los que, con independencia del objeto particular, se adquieran bienes, servicios y obras cuyo valor no exceda del diez por ciento (10%) de la menor cuantía de la entidad contratante

| | | | | |
|--|---|---|---|---|
| <p>Este mecanismo de selección del contratista es la regla general, excepto para los casos previstos en los núm. 2 y s.s. del art. 2º de la Ley 1150 de 2007. Se trata de un proceso público, abierto y competitivo. Se debe tener en consideración la evolución que ha tenido desde la Ley 1150/2007, en especial en lo que corresponde a la diferenciación de los denominados requisitos habilitantes frente a los que son objeto de calificación en la propuesta.</p> | <p>Modalidad prevista para aquellos contratos en que, por las características del objeto a contratar, las circunstancias de la contratación o la cuantía o destinación del bien, obra o servicio, puedan adelantarse procesos simplificados para garantizar la eficiencia de la gestión contractual (p. ej. características técnicas uniformes). Causales que permiten la contratación por esta modalidad: a) adquisición de bienes y servicios de características uniformes b) la contratación de menor cuantía, c) la celebración de contratos para la prestación de servicios de salud, d) la contratación cuyo proceso de licitación pública haya sido declarado desierto, e) la enajenación de bienes del Estado con excepción de aquellos a que se refiere la Ley 226 de 1995; f) productos de origen o destinación agropecuarios que se ofrezcan en las bolsas de productos legalmente constituidas; g) los actos y contratos que tengan por objeto directo las actividades comerciales e industriales propias</p> | <p>Modalidad prevista para la selección de consultores o proyectos (incluidos proyectos de arquitectura). Aquí el factor determinante lo constituye la calidad y experiencia, siendo el precio un criterio que no se califica (se presenta en sobre cerrado, basta con que se encuentre dentro del presupuesto establecido)</p> | <p>Modalidad prevista para las causales específicas previstas en los literales a) hasta j) del núm. 4º del art. 2º de la Ley 1150/ 07. No se hace necesario acudir a un proceso abierto, sin embargo, se deben respetar los principios de contratación (selección objetiva)</p> | <p>Modalidad prevista para los procesos de contratación cuyo valor no excede del 10% de la menor cuantía de la entidad independientemente de su objeto.</p> |
|--|---|---|---|---|

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | <p>de las Empresas Industriales y Comerciales Estatales y de las Sociedades de Economía Mixta, con excepción de los contratos que a título enunciativo identifica el artículo 32 de la Ley 80 de 1993;</p> <p>h) los contratos de las entidades, a cuyo cargo se encuentre la ejecución de los programas de protección de personas amenazadas, programas de desmovilización y reincorporación a la vida civil de personas y grupos al margen de la ley, incluida la atención de los respectivos grupos familiares, programas de atención a población desplazada por la violencia, programas de protección de derechos humanos de grupos de personas habitantes de la calle, niños y niñas o jóvenes involucrados en grupos juveniles que hayan incurrido en conductas contra el patrimonio económico y sostengan enfrentamientos violentos de diferente tipo, y población en alto grado de vulnerabilidad con reconocido estado de exclusión que requieran capacitación, resocialización y preparación para el</p> | | | |
|--|--|--|--|--|

| | | | | |
|--|---|--|--|--|
| | trabajo, incluidos los contratos fiduciarios que demanden; i) La contratación de bienes y servicios que se requieran para la defensa y seguridad nacional. | | | |
|--|---|--|--|--|

*Fuente: Tomado del documento Tipologías de Corrupción en Colombia de la Fiscalía General de la Nación y la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito – UNODC, Bogotá 2018 y entrevista Ana María Bonilla de Colombia Compra Eficiente

Los regímenes especiales, son una forma de contratación pública, más no una modalidad de contratación, pues las Entidades Estatales de régimen especial están facultadas para aplicar en su actividad contractual unas reglas distintas, contenidas en la norma que crea el régimen especial y en su manual de contratación (el anexo 3 contiene la normatividad aplicable).

Cada modalidad de contratación atiende necesidades diferentes de las entidades públicas, dependiendo del objeto y del presupuesto contractual se determinará la modalidad a utilizar. Sin embargo, Para el caso de la Licitación Pública y la Selección abreviada, la Entidad Estatal debe determinar la oferta más favorable teniendo en cuenta: (a) la ponderación de los elementos de calidad y precio soportados en puntajes o fórmulas; o (b) la ponderación de los elementos de calidad y precio que representen la mejor relación de costo-beneficio.

El concurso de Méritos por su parte identifica la oferta más favorable a partir del criterio de calidad, el precio no puede ser factor de la calificación en esta modalidad; mientras las demás modalidades (excluyendo la contratación directa) tienen en cuenta el precio como uno de los factores para la selección de las ofertas.

De acuerdo con lo anterior, y teniendo en cuenta que la selección objetiva se concentra en el ofrecimiento más favorable a la entidad y a los fines que ella busca, sin tener en consideración factores interés y, en general, cualquier clase de motivación subjetiva. Los factores de escogencia y calificación que se establezcan en los pliegos de condiciones o sus equivalentes, tienen en cuenta la oferta más favorable, los factores técnicos y económicos de escogencia y la ponderación precisa y detallada de los mismos¹⁴. A partir de lo anterior se entiende que en principio se podrán aplicar criterios diferenciales con enfoque de género a las modalidades que permiten evaluar aspectos de calificación diferentes al precio, entre estas Licitación Pública, Selección Abreviada y Concurso de Méritos. Estas tres modalidades, al compartir las mismas fases y etapas, permiten presentar una sola ruta de inclusión a manera de sugerencia para esta implementación:

Tabla 2. Etapas de la Contratación Pública

| Descripción | Etapas Precontractual | Etapas Contractual | Etapas Poscontractual |
|--------------------|---|---|---|
| Descripción | Inicia con la identificación de la necesidad de | Inicia con la celebración del contrato (siempre por | Inicia con la terminación del contrato y abarca todas las actividades |

¹⁴ Artículo 5 de la Ley 1150 de 2007

| | | | |
|--|--|--|---|
| | contratación y culmina con la celebración del contrato | escrito) y finaliza con la terminación del contrato. | hasta su cierre definitivo, que dependiendo del tipo de bien o servicio a contratar éste cierra con el acta de liquidación o con la finalización de la obra (p. ej. Si el contrato requiere una póliza a 20 años de estabilidad de la obra, el contrato finaliza una vez cumplidos los 20 años) |
| Fases que la compone | a. Planeación b. Presupuesto c. Proceso de Selección | a. Perfeccionamiento y legalización del contrato b. Ejecución Contractual c. Pagos | a. Liquidación b. Indemnidad |
| Documentos requeridos por cada fase | a. Planeación -Plan de Compras -Proyecto de inversión -Estudios y documentos previos b. Presupuesto -Rubro presupuestal -CDP -Vigencias futuras (de ser necesario) c. Proceso de Selección -Modalidad de selección -Aplicación de la normatividad general y especial -Adjudicación o Declaratoria desierta | a. Perfeccionamiento y legalización del contrato -Firma b. Ejecución Contractual -Registro presupuestal -Aprobación de la garantía -Acta de inicio -Modificaciones, prórrogas, adiciones c. Pagos -Factura e informes -Aportes al sistema de seguridad social y parafiscales | a. Liquidación -Firma del acta -Publicación en el SECOP b. Indemnidad -Obligaciones poscontractuales Vigencias |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 80 DE 1993 y Decreto 1082 de 2015

Como se mencionó anteriormente la oportunidad de realizar la inclusión de criterios de género se presenta en las modalidades de selección donde se evalúan criterios adicionales al precio, como es el caso de la Licitación Pública, la Selección Abreviada y el Concurso de Méritos, así mismo, la aplicación del criterio de género deberá ser evaluado en la etapa precontractual, ya que es específicamente en los estudios previos donde se establecen los criterios de selección del proponente.

Para hacer una propuesta más concreta de la Ruta de Incentivos, a continuación, se señalan las modalidades y las etapas donde se presentan oportunidades de inclusión de criterios de género teniendo en cuenta la importancia de la selección objetiva.

Tabla 3. Oportunidades de inclusión de acuerdo con la modalidad y la etapa contractual

| Modalidad | Etapas de Contratación | | |
|-----------------------------|------------------------|-------------|----------------|
| | Precontractual | Contractual | Poscontractual |
| Licitación Pública | X | - | - |
| Selección Abreviada | X | - | - |
| Contratación Directa | - | - | - |
| Concurso de Méritos | X | - | - |
| Mínima Cuantía | - | - | - |

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la investigación realizada para este documento

De las etapas mencionadas en la tabla anterior, se identifica para este estudio la inclusión de criterios con enfoque de género en la etapa precontractual, específicamente en la fase de planeación en los documentos y estudios previos. Ahora bien, teniendo en cuenta que el Estudio Previo es el documento con el que se basa la elaboración del Pliego de Condiciones¹⁵ y posteriormente el contrato, se constituye en el documento más importante para realizar la inclusión de los criterios con enfoque de género. A continuación, se describe:

¹⁵ Es un documento que establece una preceptiva jurídica de obligatorio cumplimiento para la administración y el contratista, no sólo en la etapa precontractual sino también en la de ejecución y en la fase final del contrato. Si el proceso licitatorio resulta fundamental para la efectividad del principio de transparencia y del deber de selección objetiva del contratista, el pliego determina, desde el comienzo, las condiciones claras, expresas y concretas que revelan las especificaciones jurídicas, técnicas y económicas, a que se someterá el correspondiente contrato. Los pliegos de condiciones forman parte esencial del contrato; son la fuente de derechos y obligaciones de las partes y elemento fundamental para su interpretación e integración, pues contienen la voluntad de la administración a la que se someten los proponentes durante la licitación y el oferente favorecido durante el mismo lapso y, más allá, durante la vida del contrato.

Tabla 4. Documentos en los cuales se puede realizar el criterio de inclusión de género

| Modalidad | | Etapa Precontractual fase de planeación | | | |
|--|--|---|--|--|----|
| | Documento | Oportunidad de Inclusión | Criterios de Género | Contenidos mínimos de los documentos (estudio y documentos previos) | |
| Licitación pública, Selección abreviada y Concurso de Méritos | Estudio y documentos previos | X | Se podrán otorgar puntos adicionales si cumple con los criterios: (ver tabla 6.) | <ul style="list-style-type: none"> *Descripción de la necesidad que la Entidad Estatal pretende satisfacer con el Proceso de Contratación. *El objeto a contratar, con sus especificaciones, las autorizaciones, permisos y licencias requeridos para su ejecución, y cuando el contrato incluye diseño y construcción, los documentos técnicos para el desarrollo del proyecto. *La modalidad de selección del contratista y su justificación, incluyendo los fundamentos jurídicos. * El valor estimado del contrato y la justificación del mismo * Los criterios para seleccionar la oferta más favorable. *El análisis de riesgo y la forma de mitigarlo *Las garantías que la Entidad Estatal contempla exigir en el Proceso de Contratación. * La indicación de si el proceso está cobijado por un Acuerdo Comercial | |
| | Rubro Presupuestal | NA | NA | NA | |
| | Certificado de Disponibilidad Presupuestal – CDP | NA | NA | | NA |
| | Documentos de adjudicación | NA | NA | | NA |

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 80 DE 1993 y Decreto 1082 de 2015.

En la elaboración de la ruta de incentivos hasta el momento se han definido las modalidades de contratación, etapas del proceso contractual, y documentos específicos en los cuales se pueden incluir criterios que incentiven la participación de las mujeres en la contratación pública.

Los factores de ponderación definidos por la Entidad en los pliegos de condiciones podrán incluir medidas afirmativas conforme lo ha establecido la Corte Constitucional a través de las cuales se otorgue puntaje a la persona natural o jurídica que acredite su cumplimiento. Se recomienda para la calificación final que esta valoración no supere el 1%, siendo coherentes con las normas similares como las que incluyen personas en condición de discapacidad:

Tabla 5. Criterios de inclusión con enfoque de género en los estudios previos

| Criterios de ponderación |
|---|
| <p>Se darán puntos adicionales en la evaluación de las propuestas (de acuerdo con lo determinado en los Pliegos de Condiciones), a las personas naturales o jurídicas que cumplan con los siguientes criterios:</p> <p>Persona natural o jurídica:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Si la proponente es mujer, esto se verificará en los documentos aportados en la presentación de la oferta, para poder otorgar los puntos adicionales. ○ Si la empresa es propiedad de una o más mujeres, equivalente al 51% o más de los derechos frente a la propiedad. Para esto es necesario verificar en los documentos de creación de la empresa, estatutos o cualquier otro documento dónde se evidencie el criterio. ○ Oferentes que demuestren la existencia de mujeres en puestos de toma de decisiones. Deberá aportar los contratos de las mujeres, donde conste que ejercen funciones de toma de decisiones. ○ Empleadores que contemplen condiciones o políticas favorables que promuevan la equidad de género y mayor participación de la mujer como son: la Política o declaración de inclusión de género o una Política de igualdad de remuneraciones entre hombres y Mujeres. Como soporte al criterio evaluado puede solicitarse: <ul style="list-style-type: none"> a) Copia de la política de inclusión. El soporte debe dar claridad sobre el período de implementación (mínimo 6 meses), objetivo, programas, evaluaciones. Formada por el representante legal. b) Copia de todos los contratos c) Documento que acredita el pago de cotizaciones de seguridad social de la empresa, que contenga la nómina. ○ Empresas que tengan 50% de hombres y 50% de mujeres trabajando en la nómina y/o como contratistas de la misma. Evaluar el porcentaje de Mujeres contratadas respecto al total de trabajadores de la empresa. Las equivalencias dependen del tamaño de la empresa. ○ Contar con un 20% de mujeres que se desempeñen en cargos directivos, o de existir una Junta Directiva, ésta se conforme con al menos 30% de mujeres. Esto debe estar enmarcado en los estatutos, acuerdos operativos, reglamentos internos u otros instrumentos similares (Orjuela & Harper, 2018) |

- **Se otorga una preferencia al proveedor del sector desfavorecido o se le permite igualar la mejor oferta (por ejemplo, preferencia de 1% para empresas con mayoría de mujeres o para MIPYMES frente a grandes empresas).**

Fuente: Elaboración propia de acuerdo con la investigación realizada para este documento

SISTEMA DE COMPRAS PÚBLICAS

El Sistema de Compras Públicas “es la estructura organizada para tomar decisiones de gasto público con el propósito de poner a disposición de las personas los bienes, obras y servicios a cargo de las Entidades Estatales, el cual está conformado por los actores del mercado, la regulación y los procedimientos aplicables al mercado y sus actores, las autoridades encargadas de aplicar tales regulaciones y procedimientos, los sistemas de información y las relaciones entre los actores, las autoridades y las Entidades Estatales” (Colombia Compra Eficiente, 2013).

Por medio del Decreto Ley 4170 se creó la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente como ente rector del Sistema de Compra Pública en Colombia, con el objetivo de desarrollar e impulsar políticas públicas y herramientas, orientadas a la organización y articulación, de los partícipes en los procesos de compras y contratación pública con el fin de lograr una mayor eficiencia, transparencia y optimización de los recursos del Estado. Es una entidad descentralizada de la rama ejecutiva del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa y financiera, adscrita al Departamento Nacional de Planeación (DNP)

Del mismo modo, es el administrador del Sistema Electrónico para la Contratación Pública – SECOP, que de acuerdo con el documento Conpes 3620 de 2009 se creó como un incentivo para el uso del comercio electrónico, cuyo desarrollo permitirá llevar a cabo la gestión pública contractual a través de medios electrónicos. Este sistema se constituye en una herramienta que permite acercar el accionar de las entidades del Estado en materia de contratación pública al ciudadano en general, siendo coherentes con las políticas del actual gobierno en las cuales se busca que las acciones del gobierno nacional estén orientadas hacia la transparencia y la rendición de cuentas.

Teniendo en cuenta que las disposiciones normativas que regulan el sistema de compras públicas pueden ser producto de iniciativa legislativa del DNP y que la Agencia Nacional de Contratación Pública – Colombia Compra Eficiente – es el ente rector de la contratación pública, se sugiere realizar los siguientes avances en innovación administrativa para garantizar un progreso considerable en la inclusión de las mujeres en las compras públicas:

- Garantizar en el SECOP un botón de clasificación de género para personas naturales que se postulan a contratar con el Estado. Esto permitirá hacer mediciones sobre la participación de las mujeres en estos espacios. Este criterio está enfocado a replicar la experiencia de República Dominicana, mapeada en el producto de experiencias nacionales e internacionales de acciones dirigidas a incluir mujeres en procesos de contratación o compras públicas que entregó la consultoría. Esta experiencia fue

galardonada por los premios NovaGob¹⁶ 2017, reconociendo el uso de las compras públicas como herramienta para empoderar a las mujeres especialmente el Portal Transaccional, a través del clasificador de empresa y género, que garantiza la participación de las mujeres.

- Garantizar en el SECOP un botón de clasificación de género para personas jurídicas, en donde clasifique la empresa por género de acuerdo con cualquier de los siguientes aspectos: i) mayoría de mujeres en los estatutos de creación, ii) mayoría de mujeres colaboradoras de la empresa, junta directiva o accionistas, iii) representante legal mujer.
- Diseñar propuestas de criterios de selección de empresas que promuevan la igualdad de género contemplando las diferentes modalidades de contratación, identificando sectores y territorios de implementación.
- Explorar principios en el diseño de programas de empoderamiento y fortalecimiento de capacidades de las mujeres para su participación activa y competitividad en el sistema de compras y contratación pública.

ETAPA IV: LISTA DE CHEQUEO (CHECK LIST)

A partir de la exploración de experiencias e iniciativas sobre inclusión de mujeres, la normatividad nacional e internacional de contratación pública y los criterios propuestos para incentivar la participación de las mujeres en los procesos de las compras públicas, a continuación, se presenta una lista de chequeo *check list* que complementa esta hoja de ruta y permite verificar su adopción desde la perspectiva tanto de los proponentes como de las entidades públicas.

CHECK LIST - PROPONENTES

| SI | NO | Descripción |
|----|----|--|
| ✓ | | ¿El proponente (persona natural) es mujer? |
| ✓ | | ¿La empresa es propiedad de una o más mujeres, equivalente al 51% o más de los derechos frente a la propiedad? |

¹⁶ Los Premios NovaGob reconocen a las administraciones públicas de Iberoamérica. Valoran los proyectos innovadores puestos en marcha para mejorar sus procedimientos y atención a la ciudadanía.

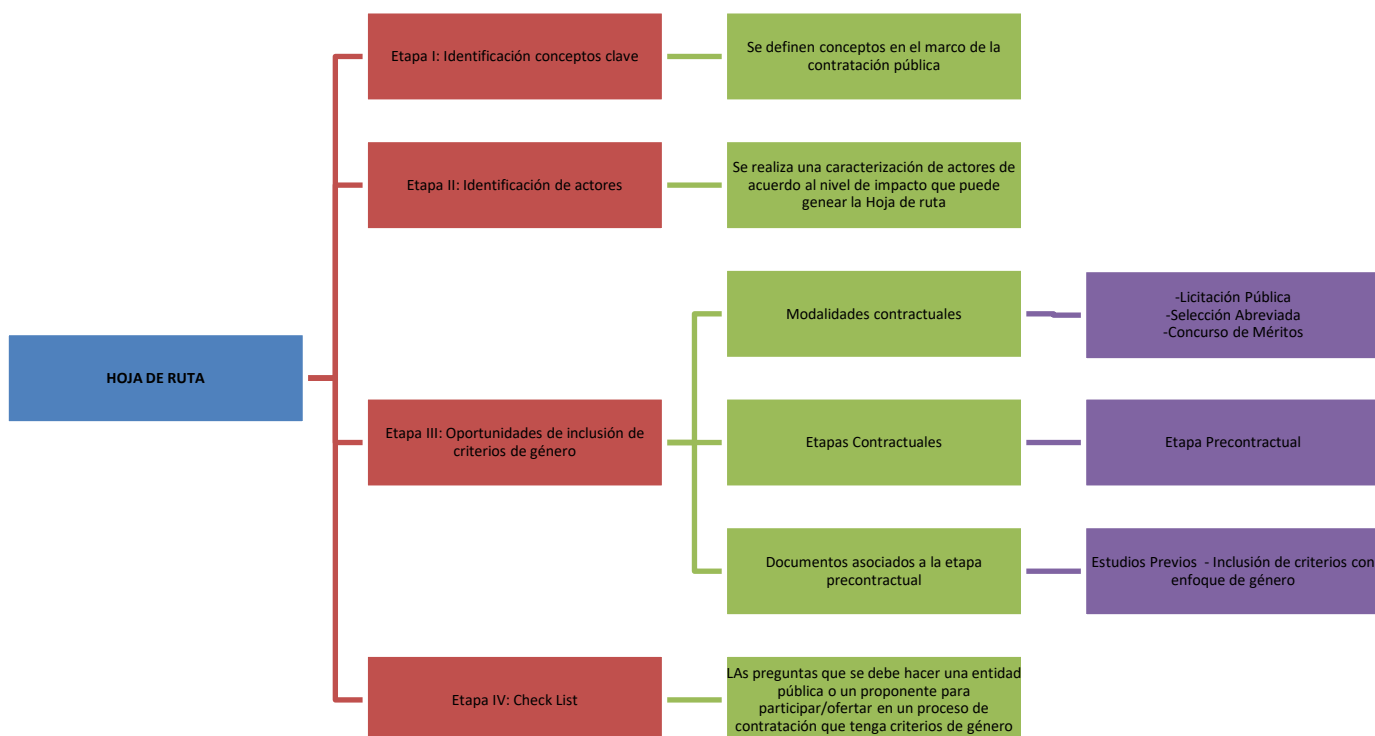
| | | |
|---|--|---|
| ✓ | | ¿La empresa tiene mujeres ocupando puestos de toma de decisiones? |
| ✓ | | ¿Cuenta con una política o declaración de inclusión de género o de igualdad de remuneración entre hombres y Mujeres? |
| ✓ | | ¿La empresa tiene 50% de hombres y 50% de mujeres trabajando en la nómina y como contratistas? |
| ✓ | | ¿El 20% de mujeres se desempeñan en cargos directivos, o de existir una Junta Directiva se compone con el 30% de mujeres? |

CHECK LIST - ENTIDADES DEL ESTADO

| SI | NO | Descripción |
|----|----|--|
| ✓ | | ¿La entidad capacita a los funcionarios que elaboran estudios previos en inclusión de género? |
| ✓ | | ¿La entidad realiza sus estudios previos con enfoque de género? |
| ✓ | | ¿La entidad incorpora criterios con enfoque de género para otorgar puntos adicionales a las empresas de mujeres? |
| ✓ | | ¿La entidad otorga una preferencia al proveedor del sector desfavorecido (que la proponente sea mujer o empresa de mujeres) o se le permite igualar la mejor oferta? |
| ✓ | | ¿La entidad vincula a los documentos previos proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres? |

DIAGRAMA DE LAS ETAPAS PROPUESTAS

El siguiente diagrama presenta el esquema general de la propuesta de inclusión de criterios para promover la participación de las mujeres:



RECOMENDACIONES ETAPA INICIAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA RUTA

Para incorporar los ajustes a los procesos de contratación de las entidades para fomentar la inclusión, formal o informal, es importante tener en cuenta los siguientes criterios:

Recomendaciones que requieren de un ajuste reglamentario

- Las iniciativas que se emprendan deben desarrollarse paralelo a otras reformas del Estado en la materia que faciliten el desempeño económico de la mujer, como reformas a la Ley de maternidad, medidas de protección a la mujer frente al acoso laboral y sexual, facilitar el acceso a la mujer a formación secundaria y profesional, entre otras medidas.

- Se recomienda la expedición de un decreto a través del DNP, en donde se promueva una política pública de inclusión de las mujeres en la contratación pública. Estas políticas se pueden realizar a través de un capítulo de inclusión de género en el Manual de Contratación, allí deberá tener responsabilidades de las entidades de capacitar a los funcionarios en la elaboración de estudios previos y pliegos de condiciones con enfoque de género, y la inclusión de criterios de desempate o de selección garantizando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres a las convocatorias que realiza el Estado (Beltrán, 2019).
- Identificar los posibles escenarios, sectores y territorios en los cuales se pueda promover la Contratación directa de empresas de Mujeres en Colombia.

Recomendaciones de diseño de política que pueden realizar las entidades

- El DNP podría generar lineamientos para que las políticas o programas generen recomendaciones claras de cómo elaborar los criterios de evaluación en los pliegos de condiciones bajo parámetros de inclusión de las Mujeres. Ejemplo:
 - Definir soportes al criterio evaluado.
 - Definir la autoridad o entidad encargada de formular políticas en la materia y de asesorar a las entidades en su implementación. Para el caso colombiano, Colombia Compra Eficiente.
 - Diseñar programas para el fortalecimiento de capacidades de las Mujeres dueñas de empresas, en temas financieros, de competitividad y conocimiento del Sistema de compras Nacional.
 - Generar redes de conocimiento entre empresas de Mujeres y empresas que promuevan la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
 - Sensibilizar a las entidades del Estado, servidoras y servidores públicos en la importancia de la inclusión de las Mujeres en el Sistema de compras, generando herramientas prácticas la formulación de pliegos y evaluación de los criterios de inclusión.
- Es importante mencionar que, aunque existen análisis que explican la conexión entre corrupción y desigualdad de género, ninguna de las experiencias o iniciativas contempló esta problemática como causa o consecuencia, o presentó medidas relacionadas con la importancia de prevenir y mitigar el fenómeno.

Considerar la adhesión de las empresas a metodologías concretas que evidencian su compromiso con la agenda por la igualdad de género, tales como al sello de equidad laboral - Equipares otorgado por el Ministerio de Trabajo con el apoyo de PNUD; la Iniciativa de Paridad de Género (IPG) liderada por el Ministerio de Trabajo con el apoyo del BID y el Foro Económico Mundial, los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs por sus siglas de inglés) promovidos por ONU Mujeres y Pacto Global de las Naciones Unidas, el MIG Score liderado por OIT, entre otros, como un criterio de selección de empresas que promuevan la igualdad de género, como herramienta de certificación y acreditación institucional. Igualmente, realizar una revisión del sello para sugerir modificaciones en el programa de certificación, específicamente en los criterios de valoración

- Desde la Vicepresidencia de la República se podrían sugerir adecuaciones a los sistemas de información del Estado que proveen datos relaciones con contratación, en materia de género, asegurando contar con información certera que favorezca la generación de diagnósticos.
- Frente a los procesos de mínima cuantía, dado que son la puerta de entrada al sistema para la participación de las mipymes, se recomienda que la entidad pueda bien sea incluir criterios técnicos, factores de evaluación u obligaciones contractuales, que sean una puesta de entrada para que las mujeres participen activamente de los procesos contractuales de las diferentes entidades. Igualmente, se recomienda evaluar los costos asociados a la participación en los procesos de contratación (por ejemplo por inscripción y actualización del Registro Único de Proponentes) dado que pueden convertirse en una barrera de acceso para las empresas lideradas por mujeres.
- Existen oportunidades frente a las condiciones de participación de las mujeres en la contratación directa por prestación de servicios. Se pueden implementar buenas prácticas o generar factores técnicos dentro de la planeación de procesos contractuales, para la contratación de personal idóneo a través de la presentación de pruebas, con el fin de contratar personal idóneo.
- La Entidad puede promover criterios a través de especificaciones técnicas, criterios de ponderaciones o incluso de las obligaciones contractuales. En todo caso, la decisión dependerá del análisis que realice la entidad en la etapa de planeación

RECOMENDACIONES PARA IMPLEMENTAR EN ENTIDADES CON MADUREZ EN INCLUSIÓN DE GÉNERO-SIGUIENTE ETAPA

- Como punto de partida, cualquier iniciativa de estas características debe contar con el compromiso y voluntad política de quienes deben facilitar la adopción de estas medidas específicas de inclusión.
- Teniendo en cuenta que esta Hoja de Ruta puede ser el insumo de una política pública o un proyecto respaldado por la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y Colombia Compra Eficiente, se recomienda que se realice un piloto regional por sectores como las organizaciones regionales de mujeres, el sector de minas, transporte y agricultura, con acompañamiento de las instituciones o entidades involucradas, enfocándose principalmente en la contratación pública que beneficie a la mujer rural.
- Se sugiere crear una ruta corta donde el Ministerio de Comercio y las Cámaras de Comercio podrían definir un proceso de certificación o acreditación de empresas de mujeres, incluyendo los criterios mínimos que deben cumplir, como son: a) composición de la junta directiva o de socios; b) porcentaje de Mujeres en la planta de

personal; c) porcentaje de Mujeres en cargos de decisión (como quedó recogido en la lista de chequeo). Este reconocimiento se puede implementar a nivel de sello, como un “Sello Mujer”, en donde se fijen cuáles son los objetivos sociales, cómo se realizará la certificación a la empresa que cumpla con los criterios del sello, qué beneficios tributarios se pueden otorgar y finalmente, cómo se podrán aplicar criterios de desempate.

- Con el propósito de lograr un avance efectivo hacia la igualdad de género y acudiendo a la experiencia en Uruguay (Parlamento Legislativo de Uruguay, 2018), se propone que a través de la Vicepresidencia se:
 - 1) Incorporen herramientas que orienten y promuevan a las organizaciones privadas a contribuir con los logros sociales encomendados por el gobierno.
 - 2) Introducir en el proceso de calificación de las ofertas criterios de adjudicación con perspectiva de género, considerando a la oferta más ventajosa de acuerdo a los intereses generales del país, estableciendo una cláusula de preferencia para empresas con planes y acciones hacia la igualdad.
 - 3) Permitir la posibilidad de que la empresa que presente el plan de género y/o acciones hacia la igualdad de género, iguale la oferta de la mejor calificada o con menor valor de comparación según corresponda. En caso de empate, que la puja se dirima por aquella empresa que certifique acciones para la igualdad de género.

CONCLUSIONES

No es suficiente promover la inclusión y la paridad de género a través de las normas, es importante generar conciencia de la importancia de este tema, se necesita formar a todas las personas que hacen parte de los procesos contractuales dentro de las empresas privadas y públicas, a las oficinas de contratación y jurídicas, abogados y todos aquellos que tienen que ver con la redacción de estudios previos. Las capacitaciones consisten en hacerles entender la necesidad de redactar los documentos en un lenguaje incluyente y con una visión de igualdad de género al momento de subir los procesos contractuales (Trevisi, 2019).

A partir de este documento se podría explorar un acuerdo con el sector financiero para que se pueda bajar la carga tributaria a las empresas que por su tamaño, experiencia y capacidad económica tienen dificultades para acceder a los mercados financieros y específicamente a los servicios de créditos para que de este modo estas pequeñas empresas sean más competitivas.

De acuerdo con la exploración normativa internacional y nacional sobre la inclusión de las mujeres en las esferas económicas, políticas, sociales y culturales, se realiza una propuesta que es innovadora para incentivar la participación de las mujeres en los procesos de las compras públicas, ya que no es posible identificar cuántas personas naturales o jurídicas con mayoría de mujeres hay participando de las convocatorias del Estado.

Es importante dar cuenta que existen muchas formas para fomentar la inclusión de las mujeres en los diferentes sectores y en especial en de la contratación, además como se demostró en el

producto 3 de este convenio, se tienen referentes internacionales donde se aplicaron factores asociados a garantizar la participación de las mujeres en la contratación pública y han sido exitosos a la luz de informes y mediciones sobre equidad de género.

Implementar políticas de contratación pública, transparentes y sensibles al género para asegurar el mejor valor por el dinero público, deben considerar que hay factores que restringe la participación de las empresas pequeñas, las cuales no son competitivas frente al costo que ofertan las empresas que manejan economías a gran escala o automatizadas. Implementar medidas para permitir el acceso a micro, pequeñas y medianas empresarias garantiza la participación de empresarias emergentes.

Por lo anterior se quiere hacer un llamado para fomentar espacios de capacitación y estrategias para la inclusión de las mujeres en todas las esferas de importancia en las agendas públicas, ya que generando capacidades se puede aumentar la productividad de las empresas y se contribuye al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de acuerdo con la Agenda 2030.

Se deben implementar políticas de contratación pública, transparentes y sensibles al género, las normas y reglamentos para asegurar el mejor valor por el dinero público deben considerar que la obtención del mejor precio restringe la participación de las empresas pequeñas, las cuales no son competitivas frente al costo que ofertan las empresas que manejan economías a gran escala o automatizadas. (Chin, 2018).

Finalmente, en el marco de la consultoría realizada para la creación de esta hoja de ruta se realizaron aportes significativos por parte de Colombia Compra Eficiente, donde se han adelantado acciones que arrojarán resultados a corto plazo en la toma de data frente a la equidad de género. Por lo anterior, están trabajando en la inclusión de un clasificador de género dentro del Sistema de Compras Públicas, identificando el sexo de los proponentes, tanto de las personas naturales, como en el representante legal de las empresas jurídicas.

Referencias

- Beltrán, J. (2 de agosto de 2019). Incentivos en la Contratación para la Inclusión de las Mujeres. (C. Orjuela, Entrevistador)
- Chin, K. (2018). *ONU MUJERES*. Recuperado el JUNIO de 2019, de <http://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2018/12/guia-adquisiciones-con-perspectiva-de-genero-para-empresas>
- Colombia Compra Eficiente . (Diciembre de 2013). *GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE ESTUDIOS DE SECTOR*. Obtenido de <https://www.colombiacompra.gov.co/manuales-guias-y-plegos-tipo/manuales-y-guias/guia-para-la-elaboracion-de-estudios-de-sector>
- Colombia Compra Eficiente. (2013). *Colombia Compra Eficiente*. Recuperado el 11 de agosto de 2019, de <https://www.colombiacompra.gov.co/ciudadanos/glosario/proceso-de-contratacion>
- Colombia Compra Eficiente. (s.f.). *colombiacompra.gov.co*. Recuperado el 2019, de <https://www.colombiacompra.gov.co/ciudadanos/glosario/sistema-de-compra-publica>
- Colombia Compra Eficiente. (s.f.). *Colombiacompra.gov.co*. Obtenido de https://www.colombiacompra.gov.co/sites/cce_public/files/cce_documents/cce_guia_regimen_especial.pdf
- Corporación Transparencia por Colombia. (2019). *Producto 3. Mapeo de experiencias Inclusión de Mujeres*. Bogotá.
- De Vives, L. F. (3 de julio de 2019). Entrevista para consultoría. *Experto en Contratación*. (C. O. Rodríguez, Entrevistador) Bogotá.
- Departamento Nacional de Planeación. (2019). *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022. Pacto por Colombia, pacto por la equidad*.
- Naciones Unidas, Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. (2019). *Naciones Unidas*. Obtenido de https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2019_Spanish.pdf
- ONU Mujeres. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos*.

- Onu Mujeres Monevideo. (2019). *Agencia de Compras y Contrataciones del Estado*. Obtenido de Promoviendo_Oportunidades_Para_Las_Mujeres_y_el_Sector_Privado_IFC_Feb2019
- Orjuela, J., & Harper, L. E. (Agosto de 2018). *Banco Interamericano de Desarrollo*. (B. I. Desarrollo, Ed.) Recuperado el Junio de 2019, de BID:
<https://publications.iadb.org/handle/11319/9093>
- Panqueva, Á. M. (11 de julio de 2019). Entrevista Consultoría a Bancamía. (C. O. Rodríguez, Entrevistador)
- Parlamento Legislativo de Uruguay. (junio de 2018). *Parlamento Legislativo de Uruguay*. Obtenido de
<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/aresuelveref.aspx?REPARTIDO,D/2018/06/0944/00//PDF>.
- Ranking PAR Latinoamérica 2019, Aequales. (2019). *Ranking PAR Latinoamérica 2019*. Obtenido de Aequales: <https://par.aequales.com/informes/informe-ranking-par-colombia-2019.pdf>
- Transparency International. (2014). *Policy Brief: Gender, Equality and Corruption: What are the linkages?*
- Trevisi, C. (9 de julio de 2019). Entrevista Consultoría a la Organización Internacional del Trabajo - OIT. (C. O. Rodríguez, Entrevistador)

ANEXOS

Experiencia 1. Chile

| |
|--|
| Nombre. |
| ENFOQUE DE GENERO EN MATERIA DE COMPRAS PUBLICAS EN CHILE |
| Ubicación. |
| Chile |
| Objetivo General. |
| Entregar lineamientos para la incorporación de criterios que fomenten la equidad de género en los procesos de compras públicas que realizan las entidades compradoras del Estado ¹⁷ . |
| Tipo de iniciativa. |
| Estatal |
| Actores involucrados. |
| Dirección de Compras y Contratación Pública, ChileCompra. Institución que administra la plataforma de compras públicas de Chile Comunidad mujer. Consultores Banco Interamericano de Desarrollo. Asesor y financiador. |
| Beneficiarios. |
| Mujeres emprendedoras. La iniciativa se enfoca principalmente en la incorporación de micro y pequeñas empresas de Mujeres al sistema de compras público. |
| Contenido de la experiencia. |
| A partir de las modificaciones normativas, ChileCompra diseñó el modelo de intervención de Demanda – Oferta de Empresas propiedad de Mujeres, resultando en el diseño de un programa de acompañamiento a agentes del Estado y proveedores para lograr la inclusión efectiva de empresas de Mujeres en el sistema de compra pública. El programa tiene dos objetivos: dar |

¹⁷ ChileCompra. Directiva de Contratación pública nº17. P 4. Disponible en: <http://www.chileproveedores.cl/Documentos/Normativas/Directiva%20N%202020.pdf>

directrices en el diseño de criterios de selección y fortalecer las capacidades de participación de las empresas de Mujeres en el sistema de compras.

Contenido procedimental experiencia.

Las medidas de inclusión de las Mujeres en el Sistema de compras y contratación pública en Chile se realizan en el marco de la contratación pública inclusiva, modalidad de **contratación pública sustentable**, como se menciona en la [Directiva de contratación pública N°17](#) de la entidad.”¹⁸

Desde el 2015, la Dirección de ChileCompra ha implementado un plan de acción para fomentar **“la participación de las empresas propiedad de Mujeres en los negocios con el Estado”**. En este marco de implementación se han realizado directivas -lineamientos de implementación-, diagnósticos, rutas de implementación y estudio sobre los resultados alcanzados. El foco de la iniciativa son las micro y pequeñas empresas propiedad de Mujeres y sus objetivos centrales son:

1. Fomentar la participación de las empresas propiedad de Mujeres en la plataforma de compras públicas de Chile.
2. Aumentar las oportunidades de negocio de las empresas propiedad de Mujeres con el Estado.
3. Potenciar las habilidades y competencias de las empresas propiedad de Mujeres proveedoras de la plataforma de compras públicas para impactar en los montos transados

Para esto, se desarrolló un **modelo de intervención de Demanda – Oferta de Empresas propiedad de Mujeres**, conformado por tres componentes: 1 Fortalecimiento de la demanda; 2. Consolidación de la Oferta; 3 Gestión del conocimiento y redes.

Es importante mencionar que en el caso chileno se realizó la contratación de Comunidad mujer para realizar un diagnóstico en el 2014 con las siguientes categorías:

1. Participación femenina en transacciones de ChileCompra
2. Participación por regiones
3. Participación por sectores
4. Participación por rubro

¹⁸ “Corresponde a aquella contratación en la que se busca un adecuado equilibrio entre los aspectos sociales, económicos y ambientales de las contrataciones que realicen las instituciones del Estado”. ChileCompra. Directiva de Contratación pública n°17. P. 2

5. Participación por modalidad de compra

El diagnóstico arrojó principalmente que la participación de Mujeres en el mercado de las compras públicas alcanza tan solo al 26% de los montos transados, obteniendo en promedio solo el 65% del valor transado por los hombres.

a. Ámbito institucional. Roles de las instituciones:

ChileCompra. Emitir orientaciones y recomendaciones generales, conducentes a difundir buenas prácticas y a fortalecer la probidad en las compras públicas, tanto por parte de los compradores como de los proveedores. Para esto promulgó la Directiva N°20, diseño el modelo de intervención y realizó seguimiento a la implementación.

b. Procesos de inscripción o criterios de selección de beneficiarias:

En la Directiva N°20, se diseñaron los criterios de selección como recomendaciones y lineamientos a compradores.

CRITERIOS DE SELECCIÓN:

- Personas naturales: únicamente se acepta proveedoras de **sexo femenino**. Verificación a través del Registro de Proveedores o cédula de identidad.
- Personas jurídicas. Presentación de ofertas por empresas lideradas por Mujeres. Verificación, si en la constitución de la empresa, o en alguna modificación posterior, propiedad en poder de una o más Mujeres, equivalente al 51% o más de los derechos sociales. Además, verificar el control y administración del negocio. Se puede usar el registro de proveedores o copia del instrumento público que dé cuenta de la participación societaria y poderes de administración.
- Oferentes que demuestren la existencia de Mujeres en puestos de toma de decisiones (directora, gerentes, supervisoras, entre otras).
- Empleadores que contemplen **condiciones o políticas favorables que promuevan la equidad de género y mayor participación de la mujer** como son:
 - a. Política de inclusión de género.
 - b. Política de igualdad de remuneraciones entre hombres y Mujeres.

Como **soporte al criterio evaluado** puede solicitarse:

- a) Copia de la política de inclusión. El soporte debe dar claridad sobre el período de implementación (mínimo 6 meses), objetivo, programas, evaluaciones. Formada por el representante legal.
 - b) Copia de todos los contratos
 - c) Documento que acredita el pago de cotizaciones de seguridad social de la empresa, que contenga la nómina.
- Evaluar el **porcentaje de Mujeres contratadas** respecto al total de trabajadores de la empresa.
 - Las equivalencias dependen del tamaño de la empresa.

CRITERIOS DE DESEMPATE INCLUSIVOS:

Una práctica recomendable y que permite fomentar las prácticas de contratación pública inclusivas es el señalar que “ante igualdad de puntaje final entre dos o más oferentes, se elegirá a aquel que haya sacado un mejor puntaje en el criterio de evaluación inclusivo que se hubiese determinado en las bases”, permitiendo, de esta forma, el fortalecer la importancia de tal característica en el mismo procedimiento licitatorio¹⁹.

CAUSAL DE TRATO DIRECTO:

Aplica solamente cuando privilegian materias de alto impacto social. En este caso la entidad organismo que contrata deberá incluir en el acto administrativo (aplica para personas naturales y microempresas):

- Como se privilegian materias de impacto social – equidad de género.
- Identificación contratada.
- El contratado se encuentra dentro de los valores del mercado.
- En el caso de microempresas se deberán entregar los soportes mencionados en criterios de selección para personas jurídicas.

c. Proceso de Formación y fortalecimiento de capacidades:

1. Capacitaciones de equipos estratégicos. Equipos internos de ChileCompra.

¹⁹ ChileCompra. Directiva de Contratación pública nº20; P. 8;
<http://www.chileproveedores.cl/Documentos/Normativas/Directiva%20N%2020.pdf>

2. **Estrategia de comunicaciones.** Dirigido a quienes proveen bienes y servicios al Estado se desarrolló la campaña #SiNosotrasGanamosCreceChile. Convocar a proveedoras e incentivar una mayor participación a través de redes sociales. Se creó la página web <http://www.nosotrasganamos.cl/>
3. **Visibilizar negocios de empresas propiedad de Mujeres.** A través de la serie de TV Soñadoras y Feria “Más empresarias en las compras públicas, más desarrollo para el país”.
4. **Generación de material de difusión.** Se elaboraron piezas comunicacionales dirigidas especialmente a los agentes compradores, con el objetivo de sensibilizar y difundir la Directiva 20: a) Guía para contratar empresas lideradas por Mujeres; b) videos
5. **Curso e-learning “Más oportunidades de negocio sobre compras públicas y empresas propiedad de Mujeres”.** Dirigido a agentes compradores sensibiliza sobre la necesidad de aumentar la participación de empresas propiedad de Mujeres.
6. **Programa de formación y capacitación de proveedoras.** Línea de formación liderada por ChileCompra con cuatro líneas programáticas: a) Programa empodérate, conéctate y crece, enfocada en el liderazgo; b) Programa creatividad, en el diseño de propuesta diferencias del negocio que aporten valor; c) Programa de mentoring, para el éxito del negocio, con duración de 6 meses y realizado en 5 regiones, y; d) Programa de fortalecimiento de competencias para el éxito que aborda competencias estratégicas.

d. Incentivos a las Mujeres:

Sello Empresa Mujer. Identifica las empresas propiedad de Mujeres con el “Sello Empresa Mujer”; se definieron criterios, registro y certificación. Las características deben ser: 1. Mujer proveedora del Estado -lo gestiona ChileCompra-; personas jurídicas con 50% de la propiedad en manos de Mujeres y representante legal o gerente es mujer.

Convenio con la Asociación de Empresarias Proveedoras del Estado (AMEPE). Promueve una mayor participación de empresas de Mujeres como proveedoras del Estado.

e. Modificaciones normativas realizadas:

Modificación al Reglamento de Compras públicas y Directiva N°. 20.

f. Sistema de entrega de incentivos (demanda, subsidios, beneficios tributarios, etc.):

Acreditación a agentes compradores y empresas propiedad de Mujeres. Anualmente los agentes compradores deben realizar una prueba de

| |
|---|
| <p>conocimiento que incluye contenido de la directiva N°20. Su aprobación es obligatoria para estar vigente en el sistema de compras.</p> |
| <p>Criterios Anticorrupción</p> |
| <p>g. <u>Mecanismos de rendición de cuentas del programa:</u> <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>h. <u>Instrumentos de seguimiento:</u> Plan de acción y sistematización de experiencias exitosas durante la implementación del modelo.</p> |
| <p>i. <u>Acceso a la información:</u> <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>j. <u>Mecanismos de participación ciudadana y control social:</u> A través de las instancias diseñadas para implementación del modelo anteriormente descrito, Mesa interinstitucional de género con la participación de organismos públicos, empresarias y sociedad civil y la creación de la asociación de Mujeres proveedoras del Estado.</p> |
| <p>k. Otros. <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>Factores de contexto.</p> |
| <p><i>Factores internos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Impulso a empresas de menor tamaño en el mercado público. 2. Política y directrices previas de inclusión de otras poblaciones como antecedente. Criterios inclusivos en las evaluaciones de las ofertas. 3. Plan de acción 2015-2018 del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible, del Ministerio de Economía. Incorporación transversal de la dimensión de género. <p><i>Factores externos:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convención para la eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, ratificada por Chile en 1990. 2. Recomendaciones OCDE (2015) documento "Prioridades de políticas para un crecimiento más fuerte y equitativo" -reducción brechas laborales e inclusión en la fuerza laboral. 3. Apoyo del BID. 4. Cumplimiento de las metas ODM. |
| <p>Resultados de la experiencia.</p> |

1. Modificación normativa.
2. Diagnóstico preciso de la participación de las Mujeres en el sistema de compras y contratación pública en el país, identificando personas naturales y jurídicas.
3. El país cuenta con una caracterización del perfil de las empresas lideradas por Mujeres.
4. Creación de instancias. Para la articulación de redes y alianza estratégicas de promoción de las empresas, se crearon:
 - a. Mesa interinstitucional de género con la participación de organismos públicos, empresarias y sociedad civil.
 - b. Creación de la asociación de Mujeres proveedoras del Estado.
 - c. Shetrades. Chilecompra se une a la campaña mundial de Naciones Unidas.
 - d. Alianza BID-FOMIN.
 - e. Alianza con organizaciones de la sociedad civil.

De acuerdo con el informe de ChileCompra las Mujeres han aumentado su participación pasando de un 21.9% del total de los recursos en el 2014, al 27.4% en el 2017²⁰.

Temporalidad/sostenibilidad.

Es positivo para la sostenibilidad la creación de instancias conformadas por entidades del Estado y representantes de la sociedad civil y empresarios para el fomento de la participación de las empresas de Mujeres. Igualmente, la creación del plan de acción, con la realización de un diagnóstico previo y la incorporación de indicadores y metas con responsables.

Experiencia 2. República Dominicana

| |
|--|
| Nombre. |
| República Dominicana como experiencia de inclusión directa de Mujeres. |
| Ubicación. |
| República Dominicana |
| Objetivo General. |
| Incluir empresas MiPymes de Mujeres en el Sistema de compras público. |
| Tipo de iniciativa. |
| Iniciativa estatal |

²⁰ COMUNIDADMUJER. Sistematización. Compras públicas inclusivas en Chile: Fomentando la vinculación exitosa de micro y pequeñas empresas propiedad de Mujeres en ventas al Estado; Santiago de Chile, marzo 2018. P20. Disponible en <https://www.chilecompra.cl/wp-content/uploads/2018/03/CompraspublicasinclusivasenChile.pdf>

| |
|--|
| Actores involucrados. |
| Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP). Dependencia del Ministerio de Hacienda. Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias (ADEM) |
| Beneficiarios. |
| Mujeres empresarias - emprendedoras |
| Contenido de la experiencia. |
| Se reconoce en esta experiencia la inclusión de Mujeres desde la construcción misma de la normatividad del Sistema de compras y contratación pública del país. La inclusión de Mujeres se transversaliza, obligando a la contratación de MiPymes de Mujeres, generando inclusión gradual de las empresas. |
| Contenido procedimental experiencia. |
| <p>Es en el contexto de diseño e implementación del Sistema de compras y contratación pública de la República Dominicana dónde se incluyen parámetros para la promoción obligatoria de la inclusión de Mujeres en el sistema, especialmente a empresas de Mujeres. Lo anterior y en específico en la Ley 488-08 que establece un Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), del 30 de diciembre de 2008; Se resalta esta experiencia por la transversalidad del enfoque, demostrado que se pueden hacer modificaciones de Ley, más allá de las recomendaciones que pueda dar el organismo competente.</p> <p>Así, se establece dentro de la Ley que el Consejo Nacional PROMIPYMES tendrá por función <i>“ejecutar planes, programas y proyectos que propendan al desarrollo empresarial de las MIPYMES, con un enfoque de sostenibilidad y género, y en el marco de la actuación del sector público como agente promotor de las acciones del sector privado y no como agente competidor”</i>²¹.</p> <p>Adicionalmente, en el artículo 46 de la misma ley se establece <i>“en caso de que las micro, pequeñas y medianas empresas sean dirigidas por Mujeres, que tengan una participación accionaría o del capital social superior al 50%, las instituciones estatales, al momento de realizar las compras de bienes y servicios, deben efectuar el 20% de las mismas a éstas MIPYMES, siempre que los bienes y servicios demandados por dichas instituciones sean ofertados por las MIPYMES”</i>.</p> <p>Con el propósito de garantizar la implementación y visibilización de las empresas de Mujeres se crea el Catálogo de Mujeres proveedoras del Estado.</p> |

²¹ Ley 488-08 de 30 de diciembre de 2008. República Dominicana

Adicionalmente, se realizan talleres de formación permanente para las MiPymes y empresas lideradas por Mujeres, y se trabaja de manera articulada con la ***Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias (ADME)***, institución que tiene por objetivo “crear un mayor desarrollo de las empresarias de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas. Desarrollar iniciativas tendentes a la integración del sector empresarial femenino. Promover una adecuada capacitación empresarial, que garantice la permanencia de nuestros negocios en el mercado global”²².

a. Ámbito institucional. Roles de las instituciones.

- **Dirección General de Contrataciones Públicas (DGCP).** Dependencia del Ministerio de Hacienda, tiene por misión “Regular y supervisar el Sistema Nacional de Compras y Contrataciones Públicas y fomentar el desarrollo de un mercado de compras públicas inclusivas y sostenibles en toda la geografía nacional a través de mecanismos que aseguren la participación equitativa de los sectores productivos minoritarios, especialmente de MIPYMES, Mujeres y personas con discapacidad”²³.
- **Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias, Inc. ADME.** Institución que agrupa a Mujeres de negocios en todo el sector productivo de la vida nacional, **del poder ejecutivo.**

b. Procesos de inscripción o criterios de selección de beneficiarias:

CAUSAL DE TRATO DIRECTO.

Ley 488-08, Artículo 46: *“en caso de que las micro, pequeñas y medianas empresas sean dirigidas por Mujeres, que tengan una participación accionaría o del capital social superior al 50%, las instituciones estatales, al momento de realizar las compras de bienes y servicios, deben efectuar el 20% de las mismas a éstas MIPYMES, siempre que los bienes y servicios demandados por dichas instituciones sean ofertados por las MIPYMES”.*

c. Proceso de Formación y fortalecimiento de capacidades:

- Desarrollo de talleres de formación dirigidos a empresas de Mujeres.
- Campaña ***“Si yo pude, tú también”*** creada por la Dirección de Contrataciones Públicas para motivar a las Mujeres a lanzarse al mercado.

²² Asociación Dominicana de Mujeres Empresarias. Página web; Ver en <http://adme.do/about-us/>

²³ Dirección General Contrataciones Pública. Página web; Ver en <https://www.dgcp.gob.do/index.php/sobre-nosotros/quienes-somos/>

| |
|--|
| <p>d. <u>Incentivos a las Mujeres;</u> Es incentivo directo el artículo 46 de la Ley 488-08.</p> |
| <p>e. <u>Modificaciones normativas realizadas;</u> Construcción de las leyes de compras y contratación pública guiados por criterios de inclusión de Mujeres, como se plasma en la Ley 488-08</p> |
| <p>f. <u>Sistema de entrega de incentivos (subsidios, beneficios tributarios, etc.);</u> <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>g. <u>Otros</u> <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>Crterios Anticorrupción</p> |
| <p>h. Mecanismos de rendición de cuentas del programa; <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>i. Instrumentos de seguimiento <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>j. Acceso a la información; <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>k. Mecanismos de participación ciudadana y control social. Acuerdos. Firma de acuerdo con 12 asociaciones de Mujeres empresarias de las diferentes regiones del país. El acuerdo tiene por objetivo el diseño e implementación de políticas que tengan como objetivo la eliminación de las barreras de acceso, la inclusión y participación de las Mujeres en el mercado público y el desarrollo de capacidades técnicas para participar en los procesos²⁴</p> |
| <p>l. Otros. <i>En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.</i></p> |
| <p>Factores de contexto.</p> |
| <p>Factores internos. 1. Constitución Política de 2010.</p> |

²⁴ Red Interamericana de compras gubernamentales. Página web; noticia; septiembre de 2012; Ver en <https://www.ricg.org/contrataciones-publicas-firma-convenio-con-12-asociaciones-de-Mujeres-empresarias-y-reune-a-200-para-alianza-publico-privada/contenido/640/es/>

2. Expedición Ley 488-08 que establece un Régimen Regulatorio para el Desarrollo y Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), del 30 de diciembre de 2008, en la cual se define la población de Mujeres como vulnerable y por lo tanto de obligatoria promoción e inclusión en el Sistema.

Factores externos.

1. Cumplimiento de los ODM

Resultados de la experiencia.

1. Incremento del número de Mipymes de Mujeres.
2. Incremento del acceso a las Mujeres en los contratos públicos de US\$80.102.612 en 2012 a US\$211.301.288 en 2014²⁵.

Temporalidad/sostenibilidad.

Sostenible al hacer parte de la normatividad del Sistema de compras y contratación pública del Estado.

Experiencia 3. España

| |
|---|
| Nombre. |
| NORMATIVIDAD ESPAÑOLA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO |
| Ubicación. |
| España |
| Objetivo General. |
| Favorecer la inclusión de las Mujeres en el sistema de compras y contratación pública del Estado a través del diseño de normatividad y el desarrollo de planes de igualdad en las empresas. |
| Tipo de iniciativa. |
| Iniciativa estatal en cumplimiento de la Normatividad de la Unión Europea. |
| Actores involucrados. |
| 1. Gobierno de España. 2. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. |
| Beneficiarios. |
| Mujeres y empresas de Mujeres |
| Contenido de la experiencia. |

²⁵ Jaime Pintos Santiago. Derecho Comparado de la Contratación Pública. Aletheia; Cuadernos Críticos del Derecho; P 30. Disponible en http://www.liberlex.com/archivos/SCP_RD.pdf

Es importante comprender la experiencia española en el contexto de promoción de la igualdad de género de la Unión Europea, en donde se han realizado avances en la garantía de otros derechos conexos a los económicos. Así, se han realizado modificaciones en materia de maternidad y paternidad, conciliación vida familiar y profesional, condiciones laborales, entre otras. Se entiende que el empoderamiento femenino está limitado o potencializado, -según sea el caso- por factores familiares y laborales.

En el caso español existe un desarrollo robusto de normatividad de igualdad de género e inclusión de Mujeres en el sistema.

Contenido procedimental experiencia.

El 9 de marzo de 2018, empezó a regir la **Ley de Contratos del Sector Público** de España, dentro de la cual se establecen criterios para la selección y contratación de empresas que cumplan con el **plan de igualdad** -medida que *antecede a la ley*-, instrumento interno para la igualdad de género. La ley es un avance al permitir que se contemplen nuevos criterios en la adjudicación relacionados con las exigencias técnicas, de implementación y evaluación que aseguren la inclusión efectiva de Mujeres.

En el caso específico de España se analizará por un lado la Ley, y por otro, los planes de igualdad en el ámbito privado. Es importante mencionar que no se puede hablar en términos de resultados de la ley por la temporalidad, pero que lo anterior se realizará para los planes

a. Ámbito institucional. Roles de las instituciones:

Instituto de la Mujer. Del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, entidad encargada de asesorar para los planes de igualdad.

b. Procesos de inscripción o criterios de selección de beneficiarias:

Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, 8 de noviembre publicada en el BOE nº 272, de 9 de noviembre de 2017).

En el art. 71 de la ley, se prohíbe la contratación de empresas de más de 250 trabajadores que no tengan un **plan de igualdad** conforma al art 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 marzo para la igualdad de Mujeres y hombres.

Como se menciona en el mismo artículo, la acreditación de cumplimiento se realiza, principalmente, con la presentación de la declaración responsable.

En el artículo 127, establece que los Órganos de contratación -para el caso entidades- pueden exigir “en las prescripciones técnicas, en los criterios de

*adjudicación o en las condiciones de ejecución del contrato, una etiqueta específica como medio de prueba de que las obras, los servicios o los suministros cumplen las características exigidas, etiquetas de tipo social o medioambiental, como aquellas relacionadas con la agricultura o la ganadería ecológicas, el comercio justo, **la igualdad de género**".*

En este sentido en España existe el sello o proceso **Igualdad en la empresa**, que reconoce la labor de las empresas y entidades con la igualdad de trato y oportunidades de Mujeres y hombres en las condiciones del trabajo.

Además, en el art. 145 de requisitos y clases de criterios de **adjudicación del contrato**, se incluyen aquellos relacionados con características sociales del contrato teniendo en cuenta los siguientes:

- a. Planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre Mujeres y hombres;
- b. El fomento de la contratación femenina;
- c. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar;

En el art. 147 se señalan **criterios de desempate** en los pliegos (literales e:

- a. Vinculados al objeto contractual: *"Proposiciones presentadas por las empresas que, al vencimiento del plazo de presentación de ofertas, incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre Mujeres y hombres"*.
- b. En el caso de no haberse establecido en los pliegos, como criterio de desempate la ley establece, en tercer orden después de discapacidad y número de contratos temporales: *"Mayor porcentaje de Mujeres empleadas en la plantilla de cada una de las empresas"*.

Finalmente, existe la posibilidad de establecer condiciones especiales con relación a la ejecución del contrato, siempre que estén vinculados con el objeto del contrato; tal como se menciona en el art 202, condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, medioambiental o de otro orden:

"...eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre

Mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar; combatir el paro, en particular el juvenil, el que afecta a las Mujeres y el de larga duración; ...”

Frente al incumplimiento, los pliegos pueden establecer sanciones o penalidades.

Rol del Ministerio²⁶.

Este Ministerio tiene dentro de sus funciones el asesoramiento a empresas para la implementación de los planes de igualdad. La entidad puede asesorar una de las fases o toda la implementación del plan, de acuerdo con la solicitud de la empresa; dentro de la cuales define:

1. Puesta en marcha (compromiso, constitución Comisión de igualdad, procedimiento de negociación, mecanismos de participación).
2. Realización del diagnóstico (recogida de información y análisis, elaboración y validación del informe).
3. Diseño del plan de igualdad (elaboración de propuestas, articulación y aprobación del plan de igualdad).
4. Implantación del plan (es decir, de las medidas concretas que contiene el plan).
5. Seguimiento y evaluación del plan.
6. Revisión de las medidas que integran el plan.
7. Distintivo “Igualdad en la Empresa”, como un objetivo a conseguir por las empresas que hayan implantado medidas innovadoras y de excelencia en materia de igualdad y al que pueden optar presentando sus solicitudes a las convocatorias anuales.

c. Proceso de Formación y fortalecimiento de capacidades:

Dirigido a empresas. Asesoría del Ministerio en la implementación del Plan de igualdad.

El ministerio ha desarrollado una [serie de instrumentos](#) para la implementación de los planes de igualdad, dentro de los que se destaca:

²⁶ La siguiente información puede ser consultada en: <http://www.igualdadenlaempresa.es/servicios/asesoraPlanes/home.htm>

1. Manual para elaborar un plan de igualdad en la empresa y las Herramientas de apoyo.
2. Herramienta de Autodiagnóstico de Brecha Salarial de Género.
3. Herramienta Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las Empresas con Perspectiva de Género

d. Incentivos a las Mujeres:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

e. Modificaciones normativas realizadas:

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y hombres.

En el Art. 46. Se establece que *“los **planes de igualdad** de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre Mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Nueva Ley de Contratos del Sector Público (Ley 9/2017, 8 de noviembre publicada en el BOE nº 272, de 9 de noviembre de 2017).

Contiene artículos que definen los criterios de adjudicación/selección y desempate para la selección de empresas que promuevan la inclusión de Mujeres y promuevan a igualdad de género (Ver apartado criterios de selección).

f. Sistema de entrega de incentivos (subsidijs, beneficios tributarios, etc.):

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

g. Otros:

Igualdad en la empresa²⁷.

A través de este incentivo se reconoce la labor de las empresas y entidades con la igualdad de trato y oportunidades de Mujeres y hombres en las condiciones del trabajo. Funciona como una certificación y puede ser exigible teniendo en cuenta la mencionada *Ley de Contratos del Sector Público*, en el art 127.

²⁷ Para mayor información consultar el [Real Decreto 1615/2009](#), de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo "Igualdad en la Empresa".

Puede realizar el proceso cualquier empresa o entidad, de capital público o privado, que ejerza su actividad en territorio español puede presentar su candidatura.

(Este incentivo no está dirigido a Mujeres directamente y tampoco otorga beneficio. Por esta razón se ubica en este apartado).

Criterios Anticorrupción

Estos criterios pretenden identificar, analizar y describir si dentro de las experiencias se consideraron acciones para la prevención o detección de hechos de corrupción en el caso de presentarse.

h. Mecanismos de rendición de cuentas del programa:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

i. Instrumentos de seguimiento:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

j. Acceso a la información:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

k. Mecanismos de participación ciudadana y control social:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

l. Otros:

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

Factores de contexto.

Factores internos.

1. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de Mujeres y hombres. Esta Ley guía los arreglos institucionales que deberá desarrollar el Gobierno Español para transversalizar la igualdad de género, mencionando adicionalmente las modificaciones en materia de política pública, diagnóstico y estadística.
2. Es importante mencionar el movimiento feminista en España que ha generado presiones sociales y morales en el diseño e implementación de política de protección a los derechos de las Mujeres inclusión y paridad.

Factores externos.

1. Unión Europea.

Resultados de la experiencia.

En la información consultada para la experiencia no se encuentra información relacionada con el criterio de análisis.

Temporalidad/sostenibilidad.

No es posible analizar este criterio por el tiempo de implementación de la Ley.

Anexo 4. Normatividad referente a los Regímenes Especiales exentos de aplicar la Ley 80 de 1993

- Ley 142 de 1994 (art. 31 y 32); ley de servicios públicos domiciliarios, los contratos se rigen por el derecho privado.
- Ley 143 de 1994 (art. 8 y 76); ley del sector eléctrico, los contratos se rigen por el derecho privado.
- Ley 105 de 1994 (art. 54); ley del sector de transporte, se aplica el mismo régimen del art. 38 de la Ley 80 esto implica que tendrán un régimen de contratación propio.
- Ley 100 de 1993 (art. 195 núm. 6); las ESE's -hospitales públicos- se rigen por el derecho privado, pero pueden incorporar las cláusulas exorbitantes necesarias.
- Ley 226 de 1995 (art. 2); ley de privatizaciones; la ley 80 no es aplicable a los procesos de enajenación accionaria.
- Ley 182 de 1995 y Ley 335 de 1996; ley de televisión, estos contratos tienen un régimen propio.
- Ley 21 y 30 de 1992; Las universidades estatales tienen un régimen especial de contratación.
- Contratos de la Aeronáutica Civil.
- Ley 31 de 1992 -Orgánica del Banco de la República-.
- La Ley 816 de 2003 (artículo 1, el cual es aplicable a todas las Entidades Estatales salvo las empresas de servicios públicos) define la preferencia en condiciones de empate de ofertas presentadas por proponentes nacionales. Este factor debe ser incorporado en los manuales de contratación en el orden que defina la Entidad Estatal de régimen especial.
- La Ley 816 de 2003, que regula los incentivos a la industria nacional, obliga a las Entidades Estatales, salvo las empresas de servicios públicos, a incluir puntajes para la promoción de bienes y servicios nacionales.
- La Ley 996 de 2005 prohíbe la contratación directa durante los cuatro meses anteriores a la elección presidencial, hasta la realización de la segunda vuelta si fuere el caso (artículo 33). Asimismo, prohíbe a los gerentes y directores de entidades descentralizadas del nivel territorial, dentro de los cuatro meses anteriores a cualquier elección, celebrar convenios interadministrativos para la ejecución de recursos públicos (artículo 38)
- Asimismo, la Ley 1474 de 2011 incorpora normas relacionadas con la supervisión e interventoría de los contratos (artículo 83, 84 y 85) y la administración de los anticipos en contratos de obra, concesión y salud (artículo 91).
- la Ley 1712 de 2014 -Ley de transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública obliga a las Entidades Estatales a publicar todos los datos de adjudicación y

ejecución de contratos, indistintamente si ejecutan o no recursos públicos (artículos 11).