

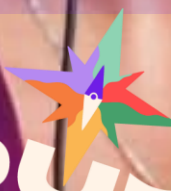


BITÁCORA

CONTRATACIÓN

PÚBLICA PARA LA IGUALDAD II

Recomendaciones para la implementación de las medidas afirmativas del Decreto Único del Sector Mujeres


BRUJULA
para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER





BITÁCORA

CONTRATACIÓN

PÚBLICA PARA LA IGUALDAD II

**Recomendaciones para la implementación de las medidas
afirmativas del Decreto Único del Sector Mujeres**



SECRETARÍA DE
LA MUJER



ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER



Alcalde Mayor de Bogotá
Carlos Fernando Galán Pachón

Secretaria Distrital de la Mujer
Laura Marcela Tami Leal

Subsecretaria del Cuidado y Políticas de Igualdad
Juliana Martínez Londoño

Directora de Derechos y Diseño de Política
Ivonne Astrid Rico Vargas

Equipo técnico
Secretaría Distrital de la Mujer
Claudia Bibiana Espinosa Rueda
Carol Rojas Duarte
Sofía Sánchez Valencia

Bogotá D.C. 2026



UNA HERRAMIENTA PARA TRANSFORMAR

Según el Informe Mundial sobre la Brecha de Género del Foro Económico Mundial (2025), al ritmo actual, tardaremos más de un siglo –alrededor de 134 años– en cerrar las brechas que separan a mujeres y hombres en la garantía de derechos, acceso a oportunidades y condiciones de vida digna. Cincuenta mil días son demasiado para esperar que todas las personas tengan las mismas posibilidades de empleo, educación, salud, participación política, cultura, deporte, vivienda y hábitat seguro.

Las desigualdades que hoy vivimos no son fruto del azar: se han tejido durante siglos y se reproducen con cada decisión, norma o idea equivocada sobre lo que es “normal”. En América Latina, las mujeres ganan en promedio un 17% menos que los hombres por el mismo trabajo (ONU Mujeres, 2023), dedican tres veces más tiempo al cuidado no remunerado (OIT, 2022) y, aunque son más de la mitad de la población, ocupan menos del 26% de los escaños parlamentarios (Banco Mundial, 2023).

Cerrar esas brechas exige **decisiones concretas y esfuerzos colectivos** que integren los enfoques de derechos humanos de las mujeres, género y poblacional-diferencial en la forma en que se planifica, administra y ejecuta el gasto público.

Frente a este desafío, la Brújula para la Igualdad surge como una apuesta de la Secretaría Distrital de la Mujer para acelerar las transformaciones necesarias en Bogotá y el país. Esta colección ofrece guías y herramientas para fortalecer capacidades institucionales, orientar decisiones públicas y transformar prácticas que hoy reproducen desigualdades.

Organizada en seis series, su propósito es marcar el rumbo hacia territorios más igualitarios, seguros e incluyentes:

Coordenadas | Conceptos básicos para la igualdad de género.

Bitácora | Herramientas para una gestión pública con igualdad de género.

ContraViento | Claves para cambiar las reglas institucionales.

RevBeladas | Voces y experiencias que inspiran.

Conexiones | Metodologías para sensibilizar y generar impacto.

Desenfoque | Comunicar sin estereotipos.

El presente documento, **Contratación pública para la igualdad II. Recomendaciones para la implementación de las medidas afirmativas del Decreto Unico del Sector Mujeres (DUS 643 de 2025)**, hace parte de la serie Bitácora, la cual entrega lineamientos técnicos y recomendaciones prácticas a los equipos de las entidades públicas para incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en sus procesos de planeación, diseño e intervención.

Bitácora es una guía de navegación que **traduce los principios de igualdad en acciones concretas**. Este segundo número sobre contratación pública se concentra en la implementación de las medidas afirmativas previstas en el DUS 643 de 2025, que establece porcentajes mínimos de vinculación de mujeres en los contratos y convenios distritales. Complementa el primer número de esta serie en contratación, que aborda el marco conceptual y jurídico para incorporar los enfoques en todas las etapas del proceso contractual.

La Brújula para la Igualdad marca el rumbo. Ahora, depende de todas y todos activarla.





CONTENIDO



INTRODUCCIÓN	
Del decreto a la práctica.....	9
MEDIDAS AFIRMATIVAS DEL DUS 643 DE 2025	12
Medidas afirmativas: actuar por la igualdad.....	13
RECOMENDACIONES PARA APLICAR LAS MEDIDAS AFIRMATIVAS	17
Fases del proceso contractual.....	18
Etapa precontractual.....	19
Etapa contractual.....	21
Etapa poscontractual.....	23
PREGUNTAS FRECUENTES	26
Vinculación de mujeres en los contratos y/o convenios.....	28
Excepciones a la aplicación del DUS 643 de 2025.....	33
Cláusulas de prevención y denuncia de violencias basadas en género y uso de lenguaje no sexista.....	34
REFERENCIAS	38





INTRODUCCIÓN

DEL DECRETO A LA PRÁCTICA

La contratación pública mueve cada año miles de millones de pesos en Bogotá. El Título 2 del Decreto Único del Sector Mujeres (DUS 643 de 2025) convierte la igualdad en una obligación dentro de ese proceso: vincular y mantener mujeres en la ejecución de los contratos distritales no es opcional, es un mandato.

La serie Bitácora de la Brújula para la Igualdad cuenta con dos documentos sobre contratación pública. El primero, *Contratación pública para la igualdad. Recomendaciones para transformar el presupuesto en oportunidades*, desarrolla el marco conceptual y jurídico para incorporar los enfoques de género, derechos humanos de las mujeres y poblacional-diferencial en todas las etapas del proceso contractual. Este segundo se concentra en la implementación de un instrumento normativo específico: el Título 2 del Decreto Único del Sector Mujeres (DUS 643 de 2025).

Ese decreto existe porque la contratación pública es mucho más que un procedimiento administrativo: es un escenario donde el Estado distribuye recursos, define oportunidades y puede

(o no) contribuir a reducir las brechas que afectan a las mujeres en el mercado laboral. Vinculadas en menor proporción, en peores condiciones y en sectores más precarios, las mujeres siguen enfrentando una desigualdad estructural que el gasto público tiene la obligación de corregir, no de reproducir. El Título 2 del DUS 643 de 2025 convierte ese propósito en reglas claras y obligaciones verificables.

Este documento es una herramienta práctica para aplicar esas reglas en cada etapa del proceso contractual. Responde las preguntas más frecuentes que surgen al momento de implementarlas y ofrece recomendaciones concretas para los equipos responsables de la contratación en entidades y organismos distritales.





OBJETIVO

Orientar a las entidades del Distrito Capital en la implementación efectiva de las medidas afirmativas establecidas en el Título 2 del Decreto Único del Sector Mujeres - DUS 643 de 2025, mediante recomendaciones prácticas por etapa contractual y respuestas a las preguntas más frecuentes, con el fin de garantizar la vinculación y permanencia de mujeres en la ejecución de contratos y convenios como mecanismo para avanzar en su autonomía económica y en el derecho al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad.







MEDIDAS AFIRMATIVAS

EN EL DUS 643 DE 2025

La contratación pública distribuye recursos, genera empleo y define quién accede a oportunidades económicas. Las medidas afirmativas del DUS 643 de 2025 convierten ese poder en un mandato concreto: vincular y mantener mujeres en la ejecución de los contratos distritales.

Este capítulo explica qué establece el decreto, a quiénes aplica, qué porcentajes exige según la rama de actividad económica y qué mecanismos de verificación y sanción prevé.



MEDIDAS AFIRMATIVAS

ACTUAR POR LA IGUALDAD

El Título 2 del DUS 643 de 2025 establece porcentajes mínimos de vinculación de mujeres según la rama de actividad económica, mecanismos de verificación y sanciones por incumplimiento. Este capítulo explica su alcance y las obligaciones concretas para las entidades y organismos distritales.

Las medidas afirmativas son disposiciones que buscan **corregir desigualdades históricas** creando condiciones favorables para grupos que han enfrentado exclusión sistemática.

En el ámbito de la contratación pública, se traducen en **obligaciones concretas** para que las entidades garanticen la participación de las mujeres no solo como contratantes o proponentes, sino en la ejecución misma de los contratos y convenios: en los puestos de trabajo que esos contratos generan.

En Bogotá, estas medidas están recogidas en los artículos 29 a 32 del **Decreto Único del Sector Mujeres -DUS 643 de 2025**, que compiló y derogó los Decretos distritales 332 de 2020 y 634 de 2023.

En su Título 2, el decreto establece **porcentajes mínimos de vinculación de mujeres por rama de actividad económica**, como una herramienta de generación de ingresos orientada a reducir la pobreza monetaria de las mujeres y a avanzar en el reconocimiento social y económico de su trabajo.

Conforme lo disponen los artículos mencionados, las medidas afirmativas para las mujeres contenidas en el capítulo 1 del título 2 del citado decreto, se aplicarán para los procesos contractuales que adelanten las entidades del nivel central y descentralizado del Distrito Capital, incluyendo las localidades, que estén sometidos al estatuto general de contratación de la administración pública.



Cada entidad y organismo distrital conserva su autonomía presupuestal y contractual. Sin embargo, **esa autonomía no exime del cumplimiento de las medidas afirmativas establecidas en el Decreto.**

El área técnica o dependencia que solicite la contratación es la responsable de incorporar estas obligaciones desde el inicio del proceso. Debe incluirlas en los estudios previos, los pliegos de condiciones y los documentos precontractuales.

En los contratos y convenios que se suscriban, deberá quedar explícita la obligación del contratista o asociado de vincular y mantener un porcentaje mínimo de mujeres durante la ejecución, según la rama de actividad económica que corresponda, como se detalla en la siguiente tabla:

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



La aplicación de estas medidas afirmativas **contempla como excepción aquellos contratos que se suscriban mediante marco de precios, bolsa de productos, tienda virtual del Estado** y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio.

Asimismo, como lo señala el párrafo 1, la entidad y/u organismo distrital deberá solicitar a sus contratistas los documentos necesarios para corroborar la contratación de las mujeres durante el periodo de ejecución del contrato en los porcentajes indicados; para ello será válida la manifestación semestral (a finales del semestre a certificar) bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal o Contador Público (cuando aplique) del contratista, sin perjuicio de otros mecanismos de verificación que establezca la supervisión o interventoría de cada contrato.

Es pertinente señalar que quien ejerza la supervisión o interventoría de dichos contratos, es quien debe verificar que se mantenga la contratación de las mujeres en los porcentajes indicados.

También vale la pena recordar que, en caso de no vincular o mantener el porcentaje mínimo de mujeres que exige el Decreto, **habrá lugar a sanciones y multas.**

Estas serán las estipuladas en las obligaciones y cláusulas contractuales determinadas por la entidad distrital y el contratista involucrado. Además, deberán incluir cláusulas que establezcan la obligación a los contratistas, de prevenir el abuso y el acoso sexual y demás violencias basadas en género y la obligación de promover su denuncia, así como de hacer un uso no sexista del lenguaje escrito, visual y audiovisual.

Adicionalmente, cada entidad deberá aplicar el enfoque de género en su proceso, teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo 5 del artículo 29, respetando la autodeterminación y autorreconocimiento de género de las personas a contratar, sin prejuicios por su identidad. En este sentido, no se exigirá el documento de identificación como prueba de la identidad de género de las personas a vincular.

De otra parte, las entidades y organismos distritales impulsarán a los contratistas para que prioricen la contratación de mujeres, especialmente de aquellas que se encuentren en situaciones de mayor vulnerabilidad, como mujeres víctimas del conflicto armado, mujeres con discapacidad o mujeres cabeza de hogar, entre otras.

A partir del contexto anterior, a continuación, encontrará recomendaciones generales a tener en cuenta en cada una de las etapas de la contratación pública asociadas a la implementación de las medidas afirmativas; así como respuestas a las preguntas más frecuentes respecto de la aplicación e implementación del Título 2 del Decreto 643 de 2025, que permitirá cualificar el reporte realizado por las entidades y organismos del Distrito.







RECOMENDACIONES

PARA APLICAR LAS MEDIDAS AFIRMATIVAS EN EL PROCESO CONTRACTUAL

Conocer el decreto no es suficiente: hay que activarlo en el momento preciso del proceso contractual. Esta sección ofrece orientaciones concretas para que cada equipo responsable de la contratación incorpore las obligaciones del Título 2 del DUS 643 de 2025 en las decisiones que toma en cada etapa.

Las recomendaciones están organizadas en tres momentos: la etapa precontractual, la etapa contractual y la etapa poscontractual.



FASES DEL PROCESO **CONTRACTUAL**

El Título 2 del DUS 643 de 2025 no se cumple solo con incluirlo en el contrato: requiere que cada equipo responsable de la contratación lo active en el momento preciso del proceso.

Una obligación que llega tarde (que no se incluyó en los pliegos, que no quedó en las cláusulas, que nadie verificó en la ejecución) es una obligación incumplida, aunque el decreto exista.

Las recomendaciones que siguen están organizadas por etapa contractual. Cada etapa tiene sus propias ventanas de acción y sus propios responsables. Conocerlas es la condición para que las medidas afirmativas pasen del papel a la práctica.

A continuación, se presentan orientaciones concretas para la etapa precontractual, la etapa contractual y la etapa poscontractual, con el propósito de garantizar que la vinculación y permanencia de mujeres en la ejecución de contratos y convenios sea efectiva, verificable y sostenida.



ETAPA PRECONTRACTUAL

LO QUE NO SE DEFINE ANTES,
NO SE PUEDE EXIGIR DESPUÉS

La etapa precontractual es el momento en que la entidad **diseña las reglas del proceso**: qué se va a contratar, en qué condiciones y con qué obligaciones. Es aquí donde debe quedar establecida la obligación de vincular y mantener el porcentaje mínimo de mujeres, porque lo que no se incluye en los estudios previos y los pliegos, no existe jurídicamente para el contratista.

Si esta etapa se surtió sin incorporar las medidas afirmativas del decreto, la entidad quedará sin herramientas para exigir su cumplimiento durante la ejecución. Una cláusula omitida en los pliegos no puede improvisarse después.





BRUJULA
para la igualdad

RECOMENDACIONES

Actuar en esta etapa significa verificar la rama de actividad económica, definir el porcentaje aplicable, incorporar las obligaciones en los documentos precontractuales y prever los mecanismos de verificación y las sanciones por incumplimiento.

Durante la estructuración del proceso contractual, la entidad deberá:

Verificar si el contrato se encuentra dentro de los supuestos de aplicación del decreto.

Incluir en los pliegos de condiciones las obligaciones relativas a la contratación de mujeres, indicando la necesidad de vincular y mantener un porcentaje mínimo asociado a la rama económica verificada en el paso anterior.

Incorporar en las cláusulas contractuales los mecanismos de verificación del cumplimiento de esta obligación, manifestando los tiempos en que se deberán expedir las respectivas certificaciones.

Incluir cláusulas sancionatorias por incumplimiento a lo establecido por el decreto.

Incluir cláusulas obligatorias para que el contratista realice acciones de prevención del abuso, del acoso sexual y demás violencias basadas en género y la obligación de promover su denuncia, así como hacer uso no sexista del lenguaje escrito, visual y audiovisual.

Realizar periódicamente procesos de sensibilización con los contratistas sobre la información contenida en el decreto, la importancia de vincular y mantener un porcentaje mínimo de mujeres en los contratos a ejecutar y de las acciones asociadas a la prevención del acoso sexual y demás violencias basadas en género, así como del uso del lenguaje sin sexismo.



ETAPA **CONTRACTUAL**

LOS COMPROMISOS SOLO SON EXIGIBLES SI QUEDARON ESCRITOS

La suscripción del contrato convierte las obligaciones diseñadas en la etapa anterior en compromisos jurídicamente vinculantes. Es el momento de asegurar que todo lo previsto en los pliegos quede también en el cuerpo del contrato, con responsabilidades claras para el contratista y mecanismos de verificación a cargo de la supervisión o interventoría.

Cuando las cláusulas sobre vinculación de mujeres son vagas o no establecen consecuencias, los compromisos se diluyen. La ejecución no puede depender de la voluntad del contratista: debe estar respaldada por obligaciones concretas, verificables y sancionables.





RECOMENDACIONES

Incorporar los enfoques en esta etapa implica también incluir las cláusulas de prevención de violencias basadas en género y de uso no sexista del lenguaje, que el decreto exige para todos los contratos distritales.

Al momento de suscribir el contrato, la entidad deberá:

Dejar consignadas las obligaciones relacionadas con la contratación de mujeres, asociada tanto al vincular como al mantener el porcentaje mínimo de vinculación de mujeres establecido por decreto para cada una de las ramas de actividad económica.

Establecer las responsabilidades del contratista frente al cumplimiento de esta medida.

Si los contratistas presentan informe, se deberá solicitar el cumplimiento de una obligación que establezca que se debe vincular y mantener a las mujeres en los porcentajes establecidos para cada una de las ramas de actividad económica establecida por decreto a las que aplique el contrato.

Disponer que la interventoría o supervisión, según el caso, verifique que se mantenga la contratación de las mujeres en los porcentajes indicados. Para esta verificación se respetará en todo momento tanto la autodeterminación como el autorreconocimiento de género de las personas.

Multar o sancionar a los contratistas que no vinculen o mantengan el porcentaje mínimo de mujeres en la contratación, consecuencias que preverá a partir de los incumplimientos contractuales.



ETAPA POSCONTRACTUAL

EL SEGUIMIENTO CONVIERTE LAS OBLIGACIONES EN RESULTADOS REALES

La ejecución no termina cuando el objeto del contrato se entrega: termina cuando se ha verificado que los compromisos asumidos, incluida la vinculación y permanencia de mujeres en los porcentajes establecidos, se cumplieron de manera efectiva y sostenida durante todo el periodo de ejecución.

La supervisión y la interventoría son los ojos del decreto en el terreno. Sin su verificación activa, las cifras reportadas al Distrito pueden no reflejar la realidad de quiénes trabajaron en ese contrato y en qué condiciones.





RECOMENDACIONES

Esta etapa es también un momento de aprendizaje institucional: los datos recopilados, las dificultades encontradas y los ajustes realizados deben alimentar los procesos futuros y el reporte semestral a la Secretaría Distrital de la Mujer.

En esta etapa, la entidad deberá:

El contratista deberá vincular y mantener a las mujeres en los porcentajes establecidos para cada una de las ramas de actividad económica establecida por decreto.

Desde la supervisión y/o interventoría se deberá verificar que se vinculen y se mantengan los cargos a las mujeres contratadas.

Desde la supervisión y/o interventoría se deberá verificar que se lleven a cabo acciones de prevención de violencias basadas en género, del acoso y el abuso sexual; y que se promueva su denuncia.

Las entidades y organismos del Distrito deberán revisar los informes realizados desde la Secretaría Distrital de la Mujer y participar en los espacios de sensibilización que se convoque desde dicha Secretaría para que estén al tanto del cumplimiento de los porcentajes mínimos establecidos por Decreto, así como de revisar qué acciones de mejora podrían implementar en contratos que se den a futuro







PREGUNTAS FRECUENTES

Aplicar el Título 2 del DUS 643 de 2025 implica tomar decisiones concretas que no siempre son evidentes. Este capítulo responde las dudas más frecuentes de las entidades y organismos del Distrito Capital sobre vinculación de mujeres, excepciones, reporte de información y cláusulas de prevención de violencias, para que el cumplimiento sea efectivo y los reportes reflejen la realidad.



RESPUESTAS

PARA ACTUAR CON CERTEZA

Aplicar el Título 2 del DUS 643 de 2025 implica tomar decisiones concretas que no siempre son evidentes: cómo calcular los porcentajes, cuándo y cómo verificar el cumplimiento, qué hacer con los contratos de corta duración, cómo reportar. Una interpretación equivocada puede derivar en incumplimientos involuntarios o en reportes que no reflejan la realidad.

Este apartado recoge las preguntas más frecuentes que han planteado las entidades y organismos del Distrito en el proceso de implementación del decreto.

Las respuestas buscan ofrecer **claridad jurídica y orientación práctica**, y están organizadas en cuatro bloques temáticos: vinculación de mujeres, excepciones, reporte de información, y cláusulas de prevención de violencias y lenguaje no sexista.

Conocer las respuestas a estas preguntas no es solo una cuestión técnica: es la condición para que los reportes sean de calidad, para que la supervisión pueda exigir lo que corresponde y para que las medidas afirmativas tengan efectos reales en la vida laboral de las mujeres que trabajan en la ejecución de los contratos del Distrito.



VINCULACIÓN DE MUJERES EN CONTRATOS Y CONVENIOS

¿Desde qué fecha se deben incluir en los procesos de contratación la obligación del futuro contratista de vincular y mantener el porcentaje mínimo de mujeres durante la ejecución del contrato?

Las reglas previstas en el Título 2 del DUS 643 de 2025 referentes a la vinculación de mujeres en la ejecución de los contratos se deben incluir en todos los procesos de contratación adelantados por las entidades y organismos distritales a partir del 1° de junio de 2021.

¿Para establecer el porcentaje de vinculación de mujeres en la ejecución de contratos y/o convenios, las entidades y organismos del Distrito deben tener en cuenta el sector o rama de la economía al cual pertenecen?

De conformidad con lo previsto en el Título 2 del DUS 643 de 2025, las entidades y organismos distritales deben aplicar los porcentajes de vinculación de mujeres para la ejecución de los contratos y/o convenios establecidos en la tabla del artículo 29 de la norma en cita, para cada caso en particular, según la rama de la actividad económica a la que pertenezca el objeto contractual del proceso de selección a adelantar, con independencia de la misionalidad o constitución de la entidad contratante. Deberá registrarse el valor porcentual que señala a partir del 1° de junio de 2023.

¿Cómo debe determinarse la rama de la actividad económica del contrato?

De acuerdo con el análisis que se haga del sector en la fase de contratación se determina a qué rama de la actividad económica pertenece el contrato a celebrar.



¿Cómo se calculan los porcentajes de vinculación de mujeres, cuando el objeto del contrato se refiere a aspectos que no impliquen la discriminación de personal mínimo necesario para su ejecución?

Teniendo en cuenta que el porcentaje a aplicar será el correspondiente a la rama de la actividad económica a la que se refiera el objeto contractual, independientemente de su tipología, la entidad deberá solicitarle al contratista la información de las mujeres vinculadas, aunque ello no sea un criterio del producto contratado, pues responde a la necesidad de verificar el cumplimiento del Título 2 del DUS 643 de 2025.

¿El Título 2 del DUS 643 de 2025 aplica para convenios interadministrativos, incluyendo aquellos donde no haya recursos involucrados?

De acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del Título 2 del decreto, éste aplica para los contratos y convenios estatales que adelanten las entidades y organismos distritales sometidas al estatuto general de contratación, sin hacer distinción alguna respecto de si involucran o no recursos. Por tal razón, si para la ejecución de estos se requiere personal, debe cumplirse la obligación de vincular y mantener un mínimo de mujeres durante su ejecución, de acuerdo con los porcentajes determinados en la tabla de la norma en cita.

¿Es obligatoria la participación de mujeres en la ejecución de los contratos o convenios celebrados por las entidades y organismos del Distrito?

De acuerdo con lo previsto en el artículo 29 del Título 2 del decreto, éste aplica para los contratos y convenios estatales que adelanten las entidades y organismos distritales sometidas al estatuto general de contratación, sin hacer distinción alguna respecto de si involucran o no recursos. Por tal razón, si para la ejecución de estos se requiere personal, debe cumplirse la obligación de vincular y mantener un mínimo de mujeres durante su ejecución, de acuerdo con los porcentajes determinados en la tabla de la norma en cita.



¿El porcentaje de vinculación de mujeres de acuerdo con la tabla establecida en el artículo 29 del Título 2 del DUS 643 de 2025, puede cumplirse con el personal general de la Empresa o sólo con el personal que será utilizado para la ejecución del contrato y/o convenio?

De acuerdo con lo indicado por el artículo 29 del Título 2 del DUS 643 de 2025, la obligación de vincular y mantener el porcentaje de mujeres debe ser cumplida con el personal que será empleado para la ejecución del contrato y/o convenio.

¿Cuál es el documento idóneo para comprobar la identidad de género?

No se requiere ningún documento, certificado o registro para determinar la identidad de género pues la misma no está sujeta a verificación. Como lo menciona el párrafo 5 del artículo 29 del Título 2 del DUS 643 de 2025, se deberá respetar el autorreconocimiento y la autodeterminación de las personas, esto es, la identidad de género será aquella que las personas manifiesten.

¿Bastará con la manifestación bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal, de las mujeres vinculadas para acreditar el cumplimiento de la obligación contenida en el artículo 29 del Título 2 del DUS 643 de 2025?

El párrafo primero del artículo 29 del Título 2 del DUS 643 de 2025 señala que, para corroborar el cumplimiento de la obligación de vincular mujeres en la ejecución de los contratos, la entidad distrital deberá solicitar a sus contratistas los documentos necesarios, estableciendo como opción válida la manifestación semestral bajo juramento del Representante legal y del Revisor Fiscal del contratista.

Sin embargo, en el marco de la autonomía, las entidades podrán establecer otros mecanismos de verificación, tales como una manifestación escrita bajo la gravedad de juramento suscrita por la ciudadana que se encuentra vinculada en la ejecución del contrato y/o convenio, la copia de los contratos laborales o de prestación de servicios, entre otros.



¿La entidad u organismo distrital se encuentra exceptuado de la responsabilidad de verificar la veracidad de la información remitida por el contratista, respecto del cumplimiento de la obligación de vinculación de mujeres?

La norma no exceptúa ninguna responsabilidad a la entidad estatal, por lo que en la comprobación de la información ésta deberá seguir la normativa que en materia de supervisión e interventoría resulte aplicable.

¿El DUS 643 de 2025 estipula procesos sancionatorios aplicables a los contratistas, que incumplan con la obligación de vincular mujeres para la ejecución de los contratos y convenios?

De conformidad con lo establecido en el párrafo cuarto del artículo 29 del Título 2 del Decreto 643 de 2025, los contratistas que en la etapa de ejecución del contrato no vinculen o no mantengan el porcentaje mínimo de mujeres, podrán ser objeto de las multas, sanciones y demás consecuencias previstas por el incumplimiento contractual, según lo establezcan las cláusulas sancionatorias pactadas en el contrato y las normas aplicables.

¿El contratista debe asegurar la permanencia del porcentaje de vinculación mínima de las mujeres mes a mes durante el tiempo de ejecución del contrato? o ¿solamente al cierre del semestre a certificar?

El contratista debe asegurar la permanencia del porcentaje de vinculación mínima de las mujeres durante la ejecución del contrato y/o convenio. En el marco de la autonomía de las entidades, son éstas quienes podrán establecer si dentro de sus mecanismos de verificación, solicitarán a los contratistas mes a mes o al final del semestre a certificar la evidencia de que se aseguró la permanencia del porcentaje de vinculación mínima.



¿Cómo se aplicaría el porcentaje del 50% mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos de otras ramas, cuando se trate de un número impar de personas a contratar?

Para aplicar el porcentaje del 50% mínimo de mujeres que deben estar vinculadas a la ejecución de los contratos de otras ramas, cuando se trate de un número impar de personas a contratar, se invita a que se cumpla dando prioridad a las mujeres, aportando a la garantía del derecho de las mujeres al trabajo en condiciones de igualdad y dignidad. Lo anterior reconociendo que aún no existen las condiciones necesarias para una igualdad real, y todavía hay muchas brechas que contribuyan a que las mujeres logren su autonomía económica.



EXCEPCIONES

A LA APLICACIÓN DEL DECRETO

¿El Título 2 del DUS 643 de 2025 aplica para los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión?

El Título 2 del decreto se circunscribe a los contratos en los que el contratista requiere la vinculación de personas para cumplir con el objeto, como lo indica el artículo 29 y se encuentran exceptuados de la aplicación de las medidas afirmativas previstas en este decreto los contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

¿Qué otras excepciones están previstas en el Título 2 del DUS 643 de 2025?

Los procesos adelantados por acuerdo marco de precios, bolsa de productos, tienda virtual del Estado y las tipologías contractuales para la adquisición de bienes y servicios que por su naturaleza no requieran de personal para la ejecución del contrato y/o convenio, entre ellos arrendamiento de bienes inmuebles, compraventa, adquisición de bienes a través de la bolsa de productos, subastas a través de martillo, suministros, enajenación de bienes, comodatos.

¿Se deben excluir del reporte los contratos con periodo de ejecución menor a 6 meses?

No se deben excluir y, por lo tanto, se deben reportar. Lo que indica el Decreto en el artículo 29, parágrafo 1 es que para los contratos y/o convenios cuyo plazo de ejecución sea inferior a seis meses, el o la contratista deberá entregar la manifestación antes de la terminación del plazo de ejecución.



REPORTE DE INFORMACIÓN

Cuando la entidad suscribe un contrato por cinco (5) meses (ejemplo: inicio 01 de octubre de 2025, terminación 28 de febrero de 2026) ¿cuándo debe el contratista emitir y enviar a la entidad las certificaciones?

El reporte debe realizarse sobre los contratos suscritos y en ejecución del semestre a reportar. Para el caso del ejemplo sería del segundo semestre de 2025 y del primer semestre de 2026, a reportar el 20 de enero y el 20 de julio de 2026. Por lo tanto, se sugeriría que el contratista emita y envíe a la entidad las certificaciones en diciembre de 2025 y al finalizar la ejecución del contrato en febrero de 2026.

Cuando la entidad suscribe un contrato por doce (12) meses (ejemplo: inicio 25 de septiembre de 2025, terminación 24 de septiembre de 2026) ¿en qué fechas y cuántas certificaciones debe emitir el contratista?

Deben emitirse tres certificaciones de cumplimiento, una por semestre: Certificación 1 (septiembre-diciembre 2025), Certificación 2 (enero-junio 2026) y Certificación 3 (julio-septiembre 2026), que es la certificación de cierre que valida el último tramo y el cumplimiento final del objeto contractual.

Con el ejemplo anterior ¿en qué fecha debe la entidad reportar a la Secretaría Distrital de la Mujer dicho contrato?

La entidad contratante debe reportar este contrato a la SDMujer en las ventanas de tiempo semestrales (enero y julio de cada año), aportando los insumos solicitados para la consolidación correspondiente, dado que los reportes se estructuran con base en semestres calendario, no en la duración específica del contrato.



¿Cómo diligenciar la información que se requiere en el formulario?

Aspectos generales: la información consignada debe ser veraz, correcta, completa y fiel expresión de la verdad. El o la funcionaria delegada debe diligenciar en su totalidad la información solicitada sobre las personas contratadas según sexo para cada rama de actividad económica; se diligencia un solo formulario por entidad. No se deben reportar contratos de prestación de servicios y de apoyo a la gestión. Los números deben ingresarse como enteros, sin puntos ni comas. El enlace se desactivará el 20 de enero o 20 de julio, según corresponda.



CLÁUSULAS DE PREVENCIÓN Y DENUNCIA DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO Y USO DE LENGUAJE NO SEXISTA

¿Las cláusulas de denuncia de violencia basada en género y de uso de lenguaje no sexista aplica para todos los contratos suscritos por las entidades y organismos del distrito?

De conformidad con lo previsto en el artículo 31 del Título 2 del Decreto 643 de 2025, las entidades y organismos distritales deben incluir en todos los contratos a suscribir, cláusulas que establezcan para sus contratistas la obligación de prevenir y denunciar las violencias basadas en género y hacer un uso no sexista del lenguaje escrito, visual y audiovisual, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo Distrital 381 de 2009.

¿Existen documentos con lineamientos para el uso de lenguaje no sexista?

Sí, desde la Secretaría Distrital de la Mujer se cuenta con el 'Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres'. También puede consultar el número 1 de la serie Desenfoque de la Colección Brújula para la Igualdad: Cambia el lente. Claves para comunicar sin sexismo ni violencias.





REFERENCIAS

BIBLIOGRÁFICAS

Decreto 643 de 2025. Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. Por medio del cual se expide el Decreto Único del Sector Mujeres. Disponible en: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=191863>

Secretaría Distrital de la Mujer. (2022). Manual para una comunicación libre de sexismo y discriminación para la prevención y eliminación de las violencias contra las mujeres. Disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co>

Secretaría Distrital de la Mujer. Brújula para la Igualdad. Contratación pública para la igualdad. Recomendaciones para transformar el presupuesto en oportunidades. Serie Bitácora, Colección Brújula para la Igualdad. Bogotá. Disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co>

Secretaría Distrital de la Mujer. Brújula para la Igualdad. Cambia el lente. Claves para comunicar sin sexismo ni violencias. Serie Desenfoque, Colección Brújula para la Igualdad. Bogotá. Disponible en: <https://www.sdmujer.gov.co>





BRUJULA

para la igualdad



SECRETARÍA DE
LA MUJER

