

Nota Editorial: Las mujeres en el mercado laboral en Bogotá DESR - N° 159, marzo de 2017

Foto: Lorena Pajares - mujeres escuchando

Análisis de la autonomía económica de las mujeres en Bogotá, en el marco del mes en que se conmemora el Día Internacional de la Mujer Trabajadora

El Día Internacional de la Mujer, proclamado oficialmente por la ONU en 1977, se conmemora cada 8 de marzo como una forma de recordar las jornadas de reflexión y acción ligadas a los movimientos socialistas de Europa y Estados Unidos de comienzos de siglo XX, que reclamaban su derecho al voto y se declaraban contra la esclavitud sexual. En este día también se recuerda la huelga de costureras de 1857 de las fábricas de textiles de Nueva York que buscaban unas mejores condiciones laborales y jornadas de trabajo más laxas¹.

Con motivo de esta fecha tan especial, en la que se invita a conmemorar el día internacional por los derechos de las mujeres, la Secretaría de Desarrollo Económico y la Secretaría de la Mujer plasman en la presente nota editorial una reflexión sobre la situación de las mujeres en el ámbito laboral remunerado y en el de trabajo doméstico y de cuidados, para comprender cómo ellas están ejerciendo su autonomía económica en el Distrito Capital.

Para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la autonomía se entiende como la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas (Cepal, 2016). La autonomía favorece la equidad entre mujeres y hombres, garantiza los derechos humanos y promueve el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres en los aspectos que les competen a ellas y al resto de la sociedad.

Este concepto tiene tres dimensiones que se interrelacionan entre sí. La autonomía física, que hace relación a la violencia de género y el respeto a los derechos reproductivos de las mujeres y la autonomía en la toma de decisiones, que se refiere a la participación de las mujeres en posiciones de poder y de decisión y las medidas orientadas a promover su participación plena y en igualdad de condiciones. En tercer término, se encuentra la autonomía económica que, de acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de la Cepal, explica la capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones con los hombres, en consideración de temas neurálgicos como el uso del tiempo y la contribución de las mujeres a la economía.

En este texto se hará énfasis en la autonomía económica, pues se vincula con la posibilidad de controlar los activos y los recursos. Además, es considerada un elemento indispensable (pero no único) para lograr la igualdad de género en el mundo, según lo expresado por la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

¹ Ver más: <http://www.unwomen.org/es/news/in-focus/international-womens-day#sthash.HgmJj37A.dpuf>

Los ingresos monetarios de las personas provienen principalmente de la actividad laboral remunerada en forma de sueldos, salarios o ganancias. Otra forma de percibir ingreso es a través de los arrendamientos de bienes inmuebles, los rendimientos financieros, las jubilaciones o las ayudas del Estado. Así, en los siguientes apartes se presentan los principales indicadores de mercado laboral para mujeres en comparación con los hombres y algunas reflexiones alrededor del trabajo no remunerado.

Las cifras obtenidas de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) evidencian que el mercado de trabajo bogotano sigue siendo predominantemente masculino, que se refleja en una mayor participación laboral caracterizada por una alta tasa de ocupación, menor desempleo y mayor ingreso, entre otras variables, que favorecen a los hombres. Si bien algunos indicadores laborales tuvieron un mejor comportamiento para las mujeres, pues en 2016 cayó el desempleo, desafortunadamente la participación en el mercado laboral se redujo y la informalidad se mantiene alrededor del 40%. Las brechas existentes en el mercado de trabajo siguen siendo importantes y en ellas influyen factores sociales y culturales asociados a los roles tradicionales de género, como la mayor dedicación por parte de ellas a las tareas domésticas y del cuidado de niñas, niños y personas mayores, en condición de discapacidad y enfermas, así como la discriminación laboral por cuenta de la existencia de hijas e hijos menores o de la posibilidad de un futuro embarazo, además de las constantes situaciones de acoso laboral y sexual.

Situación de las mujeres en el mercado laboral

1. Participación de las mujeres en el mercado laboral

Según la GEIH del DANE, en 2016 la población de Bogotá correspondía a 7'963.361 personas, de las cuales el 51,6% (4'110.638) son mujeres y el 48,4% (3'852.723) son hombres.

En relación con la composición de la población en edad de trabajar, la distribución por sexo muestra que la fuerza laboral² de la ciudad está compuesta en el 52,2% por mujeres.

Por otra parte, las cifras indican que Bogotá posee una tasa global de participación (TGP³) del 70,8%, cifra superior en 3,3 puntos porcentuales al registro de las trece ciudades y áreas metropolitanas⁴ del país, que se ubica en el 67,5%. De hecho, la capital del país registra la TGP más alta de todas las ciudades colombianas, lo que evidencia que el mercado laboral de la ciudad enfrenta presiones muy fuertes por parte de la oferta laboral.

Sin embargo, pese a que la fuerza laboral de Bogotá en 2016 estuvo integrada mayoritariamente por mujeres, la participación de ellas en el mercado laboral es inferior a la regis-

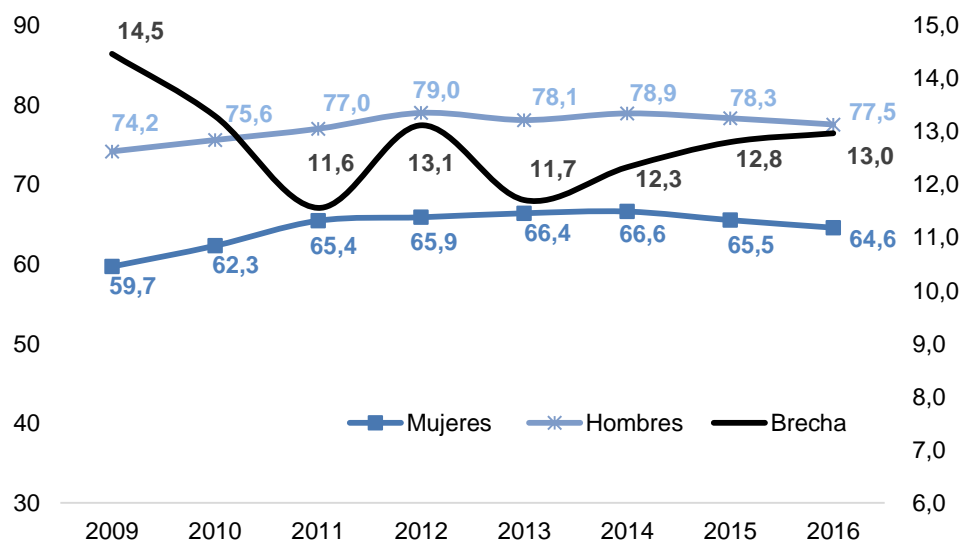
² De acuerdo con los estándares de la Organización Internacional para el Trabajo (OIT), se consideran como personas en edad para trabajar a las mayores de 10 años, para el caso de las áreas rurales, y a las mayores de 12, en las áreas urbanas.

³ Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral. Información disponible en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

⁴ Las trece ciudades y áreas metropolitanas son: Bogotá, D.C.; Medellín - Valle de Aburrá (Caldas, La Estrella, Sabaneta, Itagüí, Envigado, Bello, Girardota, Copacabana y Barbosa); Cali - Yumbo; Barranquilla - Soledad; Bucaramanga, Girón, Piedecuesta y Floridablanca; Manizales y Villa María; Pasto; Pereira, Dos Quebradas y La Virginia; Cúcuta, Villa del Rosario, Los Patios y El Zulia; Ibagué; Montería; Cartagena y Villavicencio.

trada por ellos. Para el año 2016, en Bogotá, el 64,6% de las mujeres mayores de 12 años manifestaron tener un puesto de trabajo o encontrarse buscando uno, porcentaje notablemente inferior al observado en los hombres (77,5%). Asimismo, el análisis del comportamiento histórico de la tasa global de participación (TGP) en las mujeres indica que esta ha crecido 4,9 puntos en los últimos 7 años; no obstante, las brechas de sexo se han reducido solamente 1,5 puntos porcentuales en el periodo 2009-2016 (gráfico 1).

Gráfico 1. Tasa global de participación en Bogotá según sexo, 2009-2016 (porcentaje)



Fuente: DANE - GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

En relación con la variación en este indicador, entre 2015 y 2016 los datos evidencian que tanto para mujeres como para hombres la participación en el mercado laboral se redujo. Esta reducción fue de 0,9 puntos porcentuales para las mujeres y de 0,8 puntos para los hombres y, aunque en ambos sexos se observan contracciones, la brecha entre los dos continuó aumentando al pasar de 12,8 puntos en 2015 a 13 puntos en 2016, lo que indica que las mujeres continuaron con menor espacio en la presión que ejerce la población sobre el mercado laboral.

2. Mayor desempleo en las mujeres que en los hombres

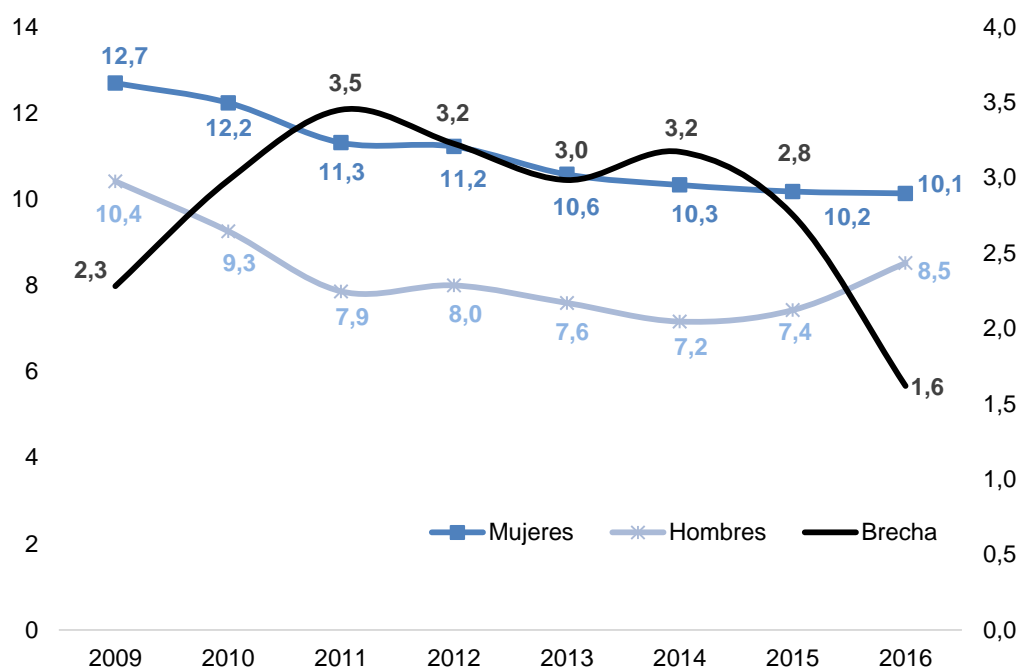
La capacidad que tiene el mercado laboral bogotano de abrir oportunidades para sus habitantes se constituye en uno de sus más importantes atractivos. A pesar de ello, la tasa de desempleo en Bogotá durante 2016 fue del 9,3%, la cuarta cifra más baja de las 13 ciudades áreas urbanas y metropolitanas del país⁵, y 0,5 puntos porcentuales por encima de lo registrado en 2015. Vale la pena señalar que la tasa de desempleo también aumentó en el total de las trece áreas metropolitanas de Colombia al pasar del 9,8% en 2015 al 10% en 2016.

⁵ Entre las 13 principales ciudades, las que tienen menor desempleo en 2016 son: Barranquilla (8,2%), Bucaramanga (8,6%) y Cartagena (8,9%).

Con respecto a las diferencias por sexo que se registran en la tasa de desempleo del Distrito Capital, durante 2016 la tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en el 10,1%, levemente inferior a la observada en 2015 (10,2%), y la de varones pasó del 7,4% al 8,5%. En consecuencia, se observa una brecha de 1,6 puntos porcentuales, la más baja registrada durante todo el periodo 2009-2016, explicada en parte por el hecho de que el desempleo de las mujeres cayó 0,7 p.p. mientras que el de los hombres aumentó 1,1 p.p (gráfico 2).

De acuerdo con la información del DANE, el número de desempleadas en el Distrito alcanzó las 223.037 mujeres durante 2016, de las cuales el 7,5% buscaron un puesto de trabajo por primera vez (fueron aspirantes), mientras las restantes, 92,5%, se encontraron desempleadas pese a haber tenido un puesto de trabajo con anterioridad (fueron cesantes). Los aspirantes hombres representan el 8,4% de los desempleados y los cesantes el 91,6%.

Gráfico 2. Tasa de desempleo en Bogotá según sexo, 2009-2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

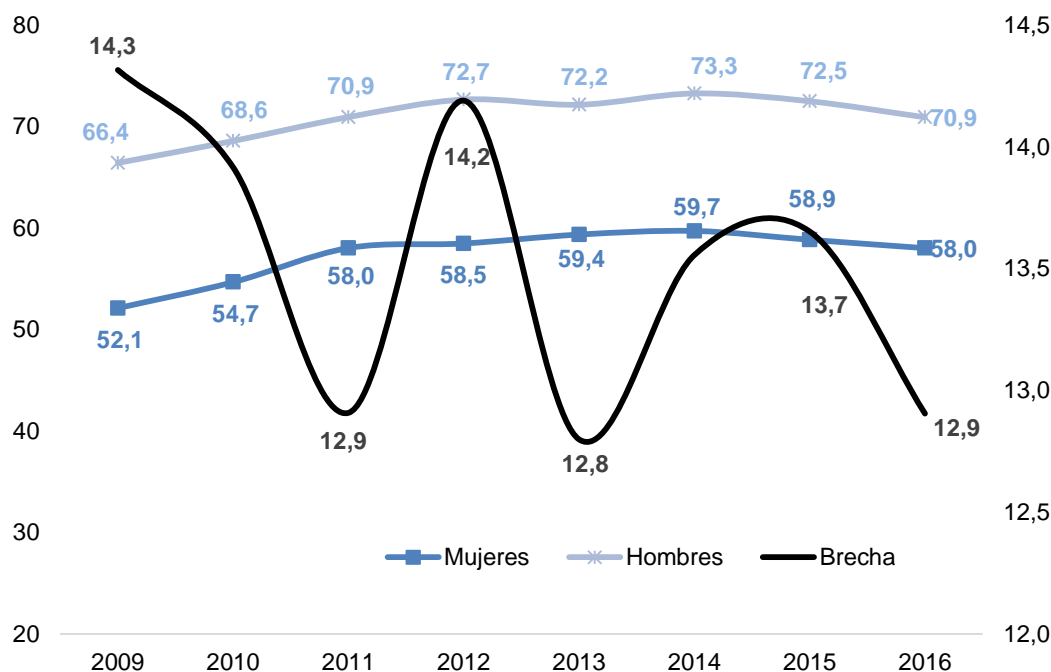
3. En Bogotá, 58 de cada 100 mujeres se encuentran ocupadas

En 2016, 64 personas de cada 100 en Bogotá se encontraban ocupadas, cifra que aunque menor a la registrada en 2015 (65,4%) es superior en 3,5 puntos porcentuales a la observada en las trece áreas, y se ubica como la más alta del país durante todo el año, lo que corrobora la importancia del mercado laboral bogotano en la dinámica nacional.

Para 2016, en Bogotá, 1'978.071 mujeres se encontraban ocupadas, frente a 2'208.432 hombres. Esto equivale a decir que, mientras 58 mujeres estuvieron ocupadas, 71 hombres hicieron lo propio durante el periodo de análisis. La tasa de ocupación cayó en los

dos sexos, pero en las mujeres disminuyó menos con respecto a 2015 (0,8 p.p. vs. 1,6 p.p). Las menores brechas de la serie se encuentran en los años 2011, 2013 y 2016 (gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de ocupación en Bogotá según sexo, 2009-2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

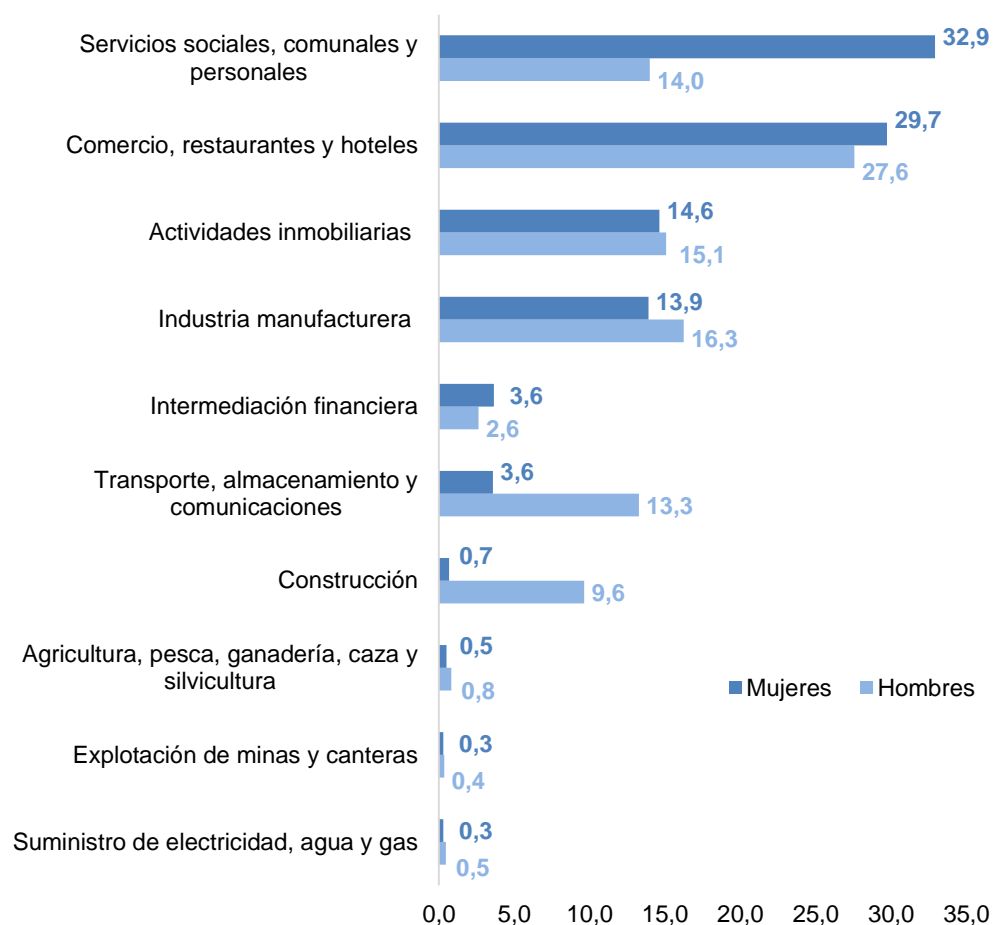
Las mujeres se ocupan más en los servicios sociales, comunales y personales

En 2016, de las mujeres que estaban ocupadas (1'978.071), el 32,9% se emplearon principalmente en las ramas de servicios sociales, comunales y personales⁶ –es en esta rama de la actividad económica en la que se evidencia la mayor brecha con relación a los hombres (18,9 puntos porcentuales)– y el 29,7% en comercio, restaurantes y hoteles.

Aunque 28 de cada 100 varones se ocupan en comercio, restaurantes y hoteles, para ver las diferencias según sexo, los datos del DANE muestran que las actividades en las que la brecha es más amplia con respecto a las mujeres son transporte, almacenamiento y comunicaciones (9,7 p.p a favor de ellos) y construcción (8,9 p.p), dos actividades que normalmente se han identificado con el trabajo masculino (gráfico 4).

⁶ Los servicios comunales sociales y personales incluyen: enseñanza, actividades de servicios sociales y de salud, actividades comunitarias, sociales y personales de servicios, hogares privados con servicios domésticos y administración pública y defensa.

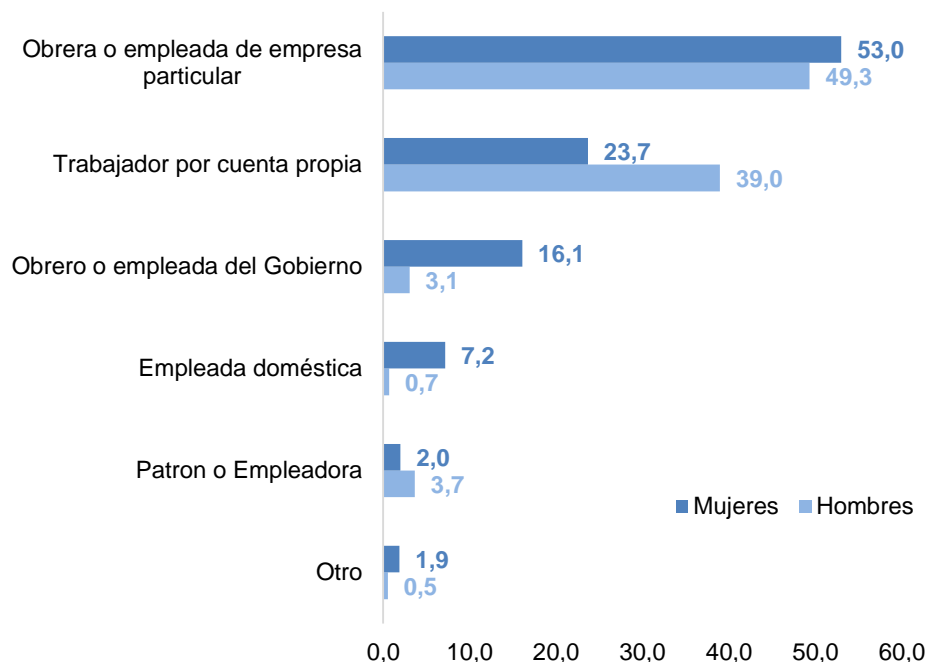
Gráfico 4. Personas ocupadas en Bogotá según sexo y rama actividad económica, 2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

No obstante, es importante señalar que más de la mitad de las mujeres ocupadas en Bogotá se desempeñan como obreras o empleadas de empresa particular y que el 23,7% son trabajadoras por cuenta propia. En esta última categoría, que hace referencia a las personas que explotan su propia empresa económica o que ejercen por su cuenta una profesión u oficio, la brecha con los hombres, a favor de ellos, es de 15,3 puntos porcentuales. Con respecto a la posición ocupacional de empleada doméstica, en la que hay una sobrerrepresentación de las mujeres por los roles impuestos a ellas asociados a la limpieza y demás labores domésticas, la brecha con los hombres es de 6,5 p.p (gráfico 5).

Gráfico 5. Personas ocupadas en Bogotá según sexo y posición ocupacional, 2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Menos mujeres ocupadas cotizan a salud y pensión en Bogotá

En Bogotá, año 2016, 43 de cada 100 personas ocupadas no cotizan a salud y pensión. Desde 2011 viene disminuyendo la tasa de informalidad en las mujeres hasta situarse en 2016 en el 44,9%, cifra que es superior en 3,4 p.p. a la que obtienen los hombres.

En relación con la tasa de informalidad, Bogotá presenta una cifra del 43,2%, una de las más bajas en el país⁷. En las trece áreas metropolitanas la informalidad alcanza el 48,5% y la brecha entre mujeres y hombres es de 4,9 p.p. Llama la atención que, debido al tamaño de su mercado laboral, el número de personas ocupadas informales de la ciudad de Bogotá fue prácticamente igual a la suma de las informales de Medellín, Cali y Barranquilla⁸.

A pesar de que la informalidad general de Bogotá disminuyó, y también lo hicieron las tasas según sexo, esta se mantiene en niveles elevados y prácticamente constantes, lo que muestra el carácter estructural de este fenómeno.

Según la información disponible, en la ciudad, las personas ocupadas informales fueron en su mayoría jefas y jefes de hogar (45,4%), lo que resulta relevante en la medida que, independientemente de que sea una situación voluntaria o de exclusión, este hecho impli-

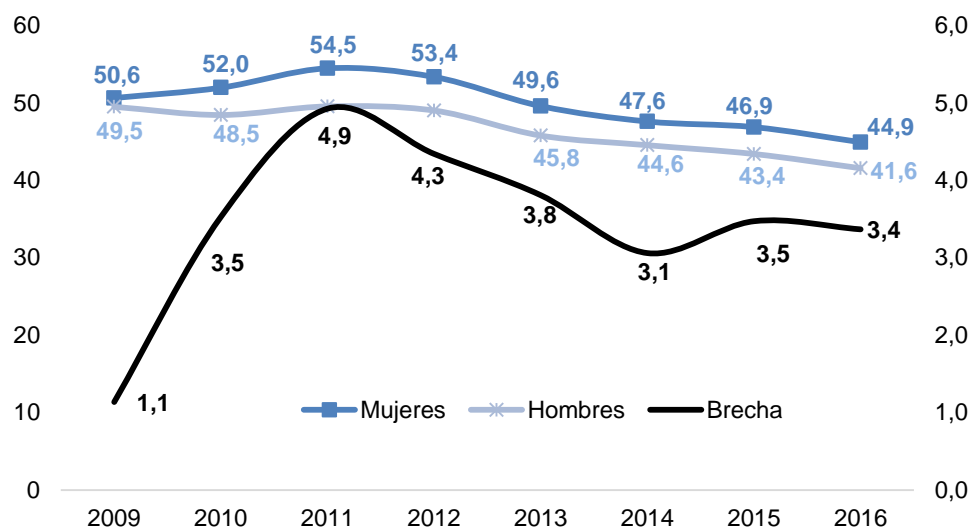
⁷ Para 2016, las tasas de informalidad más bajas las tienen Medellín (38,3%) y Manizales (38,5%).

⁸ La suma de las personas trabajadoras informales de estas tres ciudades asciende a 1'871.820 personas y las de Bogotá a 1'807.288.

ca una gran cantidad de familias desprotegidas contra choques adversos, cuestión que es más grave en el caso de las mujeres jefas de hogar con hijas e hijos en edad escolar (Camacho et ál., 2012).

Ahora bien, respecto a la participación de las mujeres jefas de hogar en el grupo de personas informales con esta característica, la cifra pasó del 20,4% en 2015 al 15,6% en 2016. Por el contrario, se observó un leve aumento en la proporción de las ocupadas informales que fueron jefas de hogar con hijas e hijos menores de edad, al pasar del 7% en 2015 al 7,3% en 2016 (gráfico 6).

Gráfico 6. Tasa de informalidad fuerte en Bogotá según sexo, 2009-2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-SDMujer.

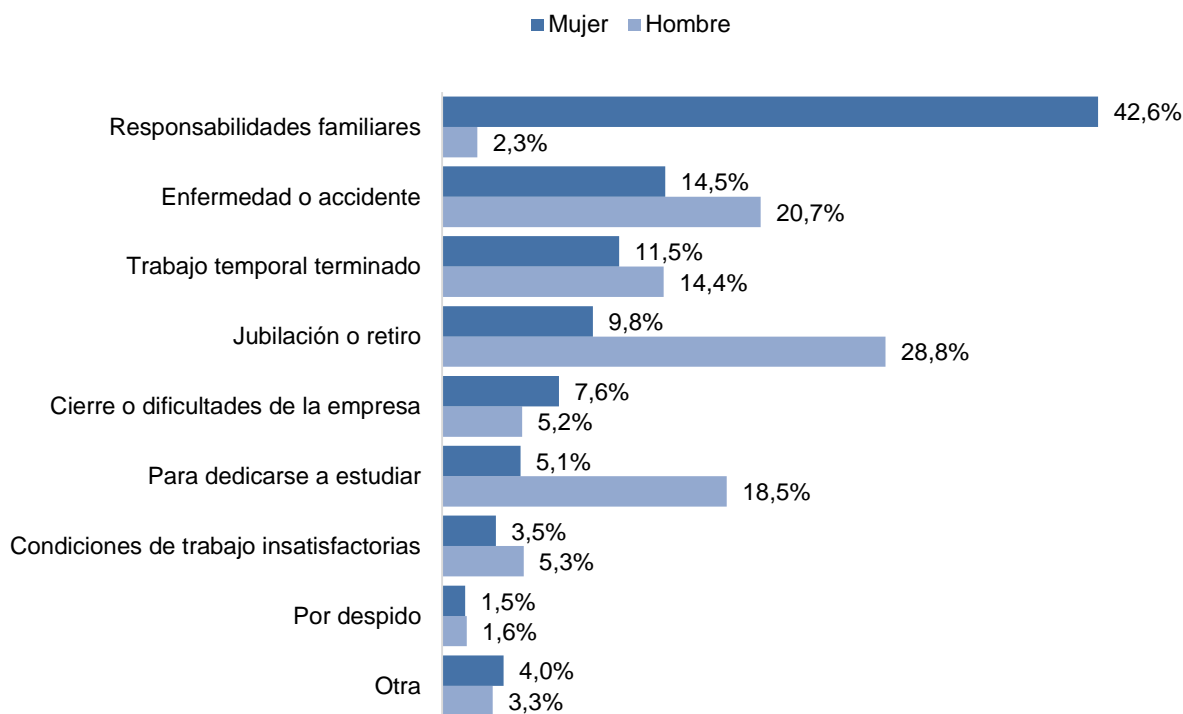
Las mujeres participan menos en el mercado laboral en Bogotá

En Bogotá, hay 1'907.315 personas que no participan en el mercado laboral⁹, las cuales representan el 33,2% del total de personas de las trece principales ciudades que se encuentran en esta condición. En 2016, en Bogotá, el 63,3% de las personas que no participan en el mercado de trabajo fueron mujeres y el 36,7% son hombres. Con respecto a 2015, el porcentaje de mujeres que no tienen un empleo y tampoco lo están buscando se redujo en 0,2 p.p y en los hombres pasó del 36,4 al 36,7% en 2016.

De acuerdo con los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares, en Bogotá durante el III trimestre de 2016, el 42,6% de las mujeres no participan en la fuerza de trabajo, por razones asociadas a responsabilidades familiares, mientras que tan solo el 2,3% de los hombres aduce esta razón para no participar en el mercado laboral (gráfico 7).

⁹ Personas en edad de trabajar que no participan en la producción de bienes y servicios porque no necesitan, no pueden o no están interesadas en tener actividad remunerada.

Gráfico 7. Razones de no participación en la fuerza de trabajo en Bogotá según sexo, III trimestre de 2016



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-SDMujer.

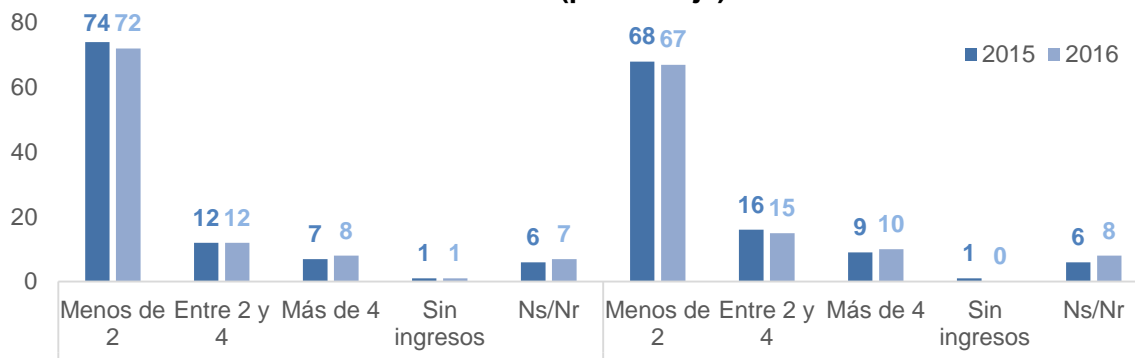
4. Persisten las brechas en el ingreso

Pese a que se han denunciado las brechas salariales tanto en el sector público como en el privado, estas siguen siendo un problema que reproduce los patrones de la desigualdad entre mujeres y hombres y que, además, siguen constituyéndose como un obstáculo para la autonomía económica de ellas (Cepal, 2016).

Para 2016, el 25% de los hombres ocupados percibían ingresos entre 2 y 4 salarios mínimos y mayor a los 4 salarios, mientras que las mujeres que reciben estos mismos niveles de ingresos son solamente el 20% de las ocupadas.

Por otro lado, el 72% de las mujeres y el 67% de los hombres ganaban menos de dos salarios mínimos en Bogotá. Con respecto a 2015, se registró una disminución de 2 puntos porcentuales en las ocupadas y de 1 p.p en los varones en esta escala de ingresos (gráfico 8).

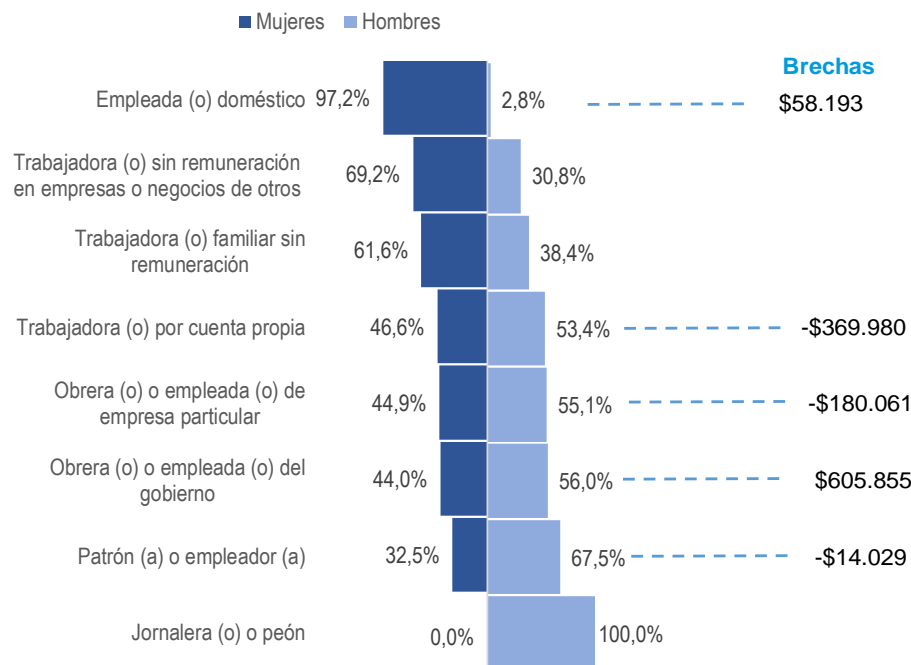
Gráfico 8. Proporción de personas ocupadas en Bogotá, por salarios mínimos legales vigentes, según sexo, 2015-2016 (porcentaje)



Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Desarrollo Económico de Bogotá.

Asimismo, en relación con las brechas salariales, en promedio las mujeres percibieron \$281.867 menos que los hombres durante 2016 en la ciudad de Bogotá. El análisis según categoría ocupacional muestra que, con excepción de las personas empleadas en servicios domésticos y las personas que se encuentran ocupadas como obreras o empleadas del gobierno, las demás posiciones ocupacionales registran brechas salariales en detrimento de las mujeres, entre las cuales la más alta se presenta en el caso de las mujeres trabajadoras por cuenta propia, quienes perciben un ingreso mensual en promedio \$369.980 por debajo del de los hombres en esta misma posición (gráfico 9).

Gráfico 9. Brechas en distribución de las personas ocupadas según categoría ocupacional y sexo. Bogotá, 2016



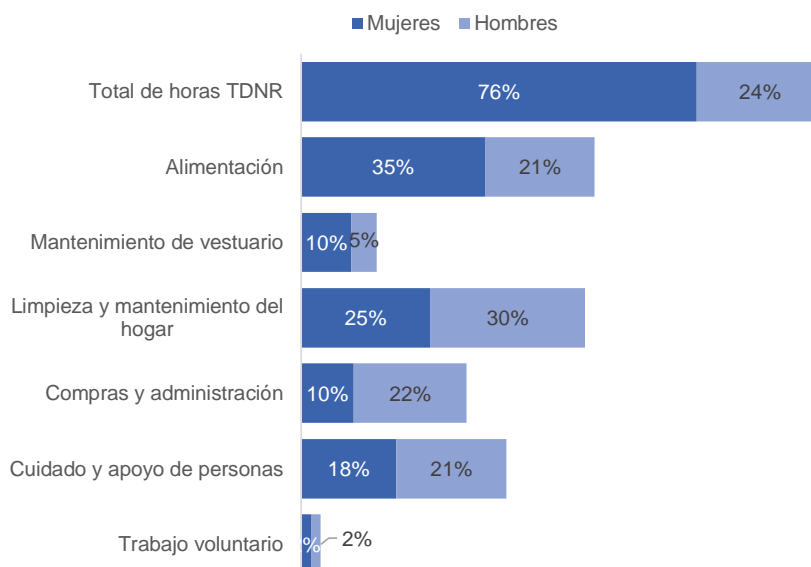
Fuente: DANE-GEIH. Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-SDMujer.

5. Situación de las mujeres en trabajo doméstico y de cuidados no remunerado

El promedio de horas trabajadas remuneradas a la semana en 2016, para las mujeres que habitan en Bogotá, fue de 42,5 horas, frente a 51 horas de trabajo remunerado para el caso de los hombres. Sin embargo, la carga laboral (incluye horas remuneradas y no remuneradas) de las mujeres fue 3,7 horas más que la de los hombres.

En consonancia con lo anterior, de acuerdo con la Encuesta de Uso del Tiempo (ENUT, 2012-2013), del total de horas dedicadas al trabajo de servicios domésticos y de cuidado no remunerados (TDCNR) en Bogotá, las mujeres realizaban el 76%.

Gráfico 10. Porcentaje horas dedicadas al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado según funcionalidad y sexo. Bogotá, 2012



Fuente: DANE-Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT). Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-SDMujer.

Además, resulta importante mencionar que una valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (TDCNR), realizada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG), indica que este se halla alrededor del 17% (\$21,3 billones) del PIB de Bogotá y que el valor económico del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado realizado por las mujeres corresponde al 13% (\$16,2 billones) del PIB de la capital.

Conclusiones

Pese a la importante brecha estructural que aún existe entre hombres y mujeres, es preciso decir que Bogotá es la ciudad donde ellas tienen más acceso al mercado de trabajo, de mayor calidad y mejor remunerado. La capital del país es fuente de oportunidades laborales para muchas personas que no encuentran en sus lugares de origen soluciones a sus problemas económicos y de formación. Sin embargo, la falta de ingresos propios y suficientes, la sobrecarga de trabajo no remunerado, las brechas de participación económica y las tasas de desempleo sistemáticamente superiores a las de los hombres evidencian que hay que seguir trabajando desde las instituciones y desde la sociedad para alcanzar mayor equidad y justicia social en el goce de los derechos de las mujeres (Cepal, 2016).

Según ONU-Mujeres, invertir en el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, el crecimiento económico inclusivo y la erradicación de la pobreza. Cuando las mujeres están empoderadas, pueden exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener una independencia tanto económica como social y aprovechar oportunidades de educación y empleo para su desarrollo. En este sentido, es fundamental que las mujeres puedan generar sus propios ingresos sin depender económicamente de otros miembros de su familia. Además de esto, la autonomía económica no es solo contar con recursos económicos, sino que es importante que estos sean suficientes para acabar con la sobrerrepresentación de las mujeres en fenómenos complejos como el de la pobreza.

En el análisis de la autonomía económica no se puede dejar de lado lo que sucede en la economía del cuidado, pues la mayor participación de las mujeres en actividades de trabajo doméstico y de cuidados está dada por la división sexual del trabajo y la imposición de roles socioculturales que favorecen la discriminación e impiden el desarrollo de las mujeres en otros ámbitos de su vida.

El Estado y la sociedad en su conjunto deben promover la autonomía de las mujeres mediante políticas activas de empleo, capacitación, oportunidades y promoción laboral, acceso al sistema financiero y ampliación de la protección social. De igual forma, la creación de un sistema de cuidados garantizará la participación de las mujeres en espacios productivos, mejorará sus ingresos y permitirá desarrollar sus proyectos personales, académicos, laborales y políticos.

Referencias

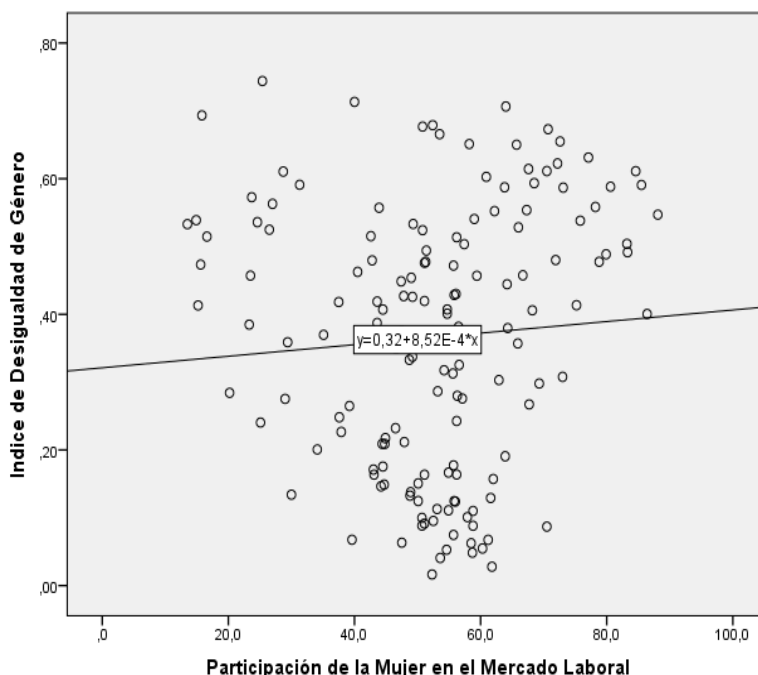
- Camacho, Claudia; F. Dussán y H. Rincón (2012). Informalidad laboral en Bogotá: características y respuestas de política. Cuaderno de desarrollo económico n.º 20. Bogotá.
- Cepal (2016). Autonomía de las mujeres e igualdad en la agenda de desarrollo sostenible.
- <http://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>

Anexo 1

El Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG) realizó un ejercicio estadístico en el que se correlacionó el índice de desigualdad de género¹⁰ y la tasa global de participación de las mujeres en 154 países, durante el año 2014.

El resultado del ejercicio muestra que la sola participación en el mercado laboral de las mujeres, ya sea ocupada o buscando trabajo, no implica una disminución de la desigualdad de género, la cual al parecer reacciona más ante mejoras en la calidad del empleo, característica que no alcanza a ser explicada por este indicador del mercado de trabajo (gráfico 11).

Gráfico 11. Correlación entre índice de desigualdad de género y la tasa global de participación en mujeres de 154 países, 2014



Fuente: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. Series 2014 para 154 países. Cálculos del Observatorio de Mujeres y Equidad de Género-SDMujer Fecha de consulta: 13/10/2016.

¹⁰ El índice de desigualdad de género mide las desigualdades de género en tres aspectos importantes del desarrollo humano, a saber, 1) la salud reproductiva, que se mide por la tasa de mortalidad materna y la tasa de fecundidad entre las adolescentes; 2) el empoderamiento, que se mide por la proporción de escaños parlamentarios ocupados por mujeres y la proporción de mujeres y hombres adultos de 25 años o más que han cursado como mínimo la enseñanza secundaria, y 3) la situación económica, expresada como la participación en el mercado laboral y medida según la tasa de participación en la fuerza de trabajo de mujeres y hombres de 15 años o más. En: <http://hdr.undp.org/es/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero>

Enrique Peñalosa Londoño

Alcalde Mayor de Bogotá

Juan Miguel Durán Prieto

Secretario de Desarrollo Económico

Cristina Vélez Valencia

Secretaria de la Mujer

Erick Behar Villegas

Subsecretario de Desarrollo Económico

María Catalina Parra Osorio

Subsecretaria de Políticas de Igualdad

David Monroy Londoño

Director de Estudios de Desarrollo Económico

Carlota Alméciga Romero

Directora de Gestión del Conocimiento

Henry Rincón Melo

Subdirector de Estudios Estratégicos

Andrea del Pilar Acero

Observatorio de Mujeres y
Equidad de Género (OMEG)

Anyela María Guerrero Albarracín

Subdirectora de Información y Estadísticas

Ana María Valencia M.

Analista del OMEG

Aziz Yildiz Spinel

Rafael Movil Carrillo

Analistas Dirección de Estudios de Desarrollo
Económico

Martha Patricia Jiménez R.

Revisora editorial
Dirección Gestión del Conocimiento

Jorge Bustos Jiménez

Profesional Especializado Dirección de Estu-
dios de Desarrollo Económico

Visítenos en la web:

www.sdmujer.gov.co/omeg

Visítenos en la web:

observatorio.desarrolloeconomico.gov.co