



CyP

Revista Cambios y Permanencias

Publicación multi e interdisciplinar
orientada a los estudios sociales

Revista Cambios y Permanencias

Grupo de Investigación Historia, Archivística y Redes de Investigación

Vol. 10, Núm. 2, pp. 329-372 - ISSN 2027-5528

Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia

Labor legislation and public policies for the labor insertion of
women head of home in Colombia

Alexa Corena Gutiérrez

Universidad Autónoma de Colombia
orcid.org/0000-0002-0511-7342

Jorge Edilberto Suárez

Investigador independiente

Recibido: 2 de julio de 2019

Aceptado: 30 de octubre de 2019



Grupo de
Investigación
Historia
Archivística y
Redes de
Investigación

Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia¹

Alexa Corena Gutiérrez
Universidad Autónoma de Colombia

Economista de la Universidad Autónoma de Colombia, con estudios de Maestría en Educación del Instituto Tecnológico de Monterrey. Magíster en Género, Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales FLACSO. Investigadora y Directora de Bienestar Universitario de la Universidad Autónoma de Colombia. Líder del grupo de investigación MODUS VIVENDI.

Correo electrónico: alcorena@gmail.com

ORCID ID: orcid.org/0000-0002-0511-7342

Jorge Edilberto Suárez

Abogado. Especialista en Derecho Público y Magíster en Derecho Público.

Correo electrónico: jos2558@gmail.com

Resumen

El objetivo del presente documento es realizar un análisis del marco jurídico y de la política pública vigente en Colombia, para la promoción de la inserción laboral de las mujeres jefas de hogar, así como su impacto en el bienestar de este segmento de la población. Para

¹ El presente documento hace parte de la tesis de grado de la Maestría en Género, Sociedad y Política del PRIGGEP -Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales – FLACSO. ARGENTINA.

lograrlo, se analiza el papel del Estado en la aplicación del marco normativo para la promoción del bienestar de la mujer jefa de hogar, dando énfasis a los asuntos laborales.

Con este propósito, se ha utilizado una metodología de tipo documental que responde a interrogantes relacionados con el marco jurídico y de política pública que existe en Colombia para promover el bienestar de la mujer, su inserción en el ámbito laboral y los aspectos específicos para la jefa de hogar, lo cual ha implicado examinar las transformaciones que ocurren en la composición de las familias de las mujeres colombianas, con lo cual se logra una aproximación a la definición de jefatura de hogar como elemento fundamental de estudio de enfoque diferencial de la normativa y la política pública enfocada a este segmento poblacional, que involucra aspectos como: educación formal, servicios de apoyo, de empleo, generación de puestos de trabajo directo y la conexión con otras políticas. Como marco de referencia se estudian normas internacionales que abordan la jefatura de hogar como aspecto fundamental de la política pública para el desarrollo y la equidad.

El estudio permite concluir que el Estado colombiano no cuenta con las necesarias y suficientes acciones específicas orientadas a la inserción laboral y al mejoramiento de la calidad de vida de las mujeres jefas de hogar, siendo el primer elemento de discriminación el hecho de que este tipo de familias no estén reconocidas explícitamente en la Carta Magna colombiana. Es un hecho que la definición de familia de la Constitución Política de Colombia no es coherente con las dinámicas actuales y con los cambios sociodemográficos mundiales, si se tienen en cuenta las estadísticas que muestran un ascenso en las cifras de hogares monoparentales con jefatura femenina.

Palabras clave: Jefatura de hogar femenina, política pública, normas y leyes laborales, participación femenina en el mercado de trabajo, brechas laborales.

Labor legislation and public policies for the labor insertion of women head of home in Colombia

Abstract

The objective of this document is to carry out an analysis of the legal framework and public policy in force in Colombia, for the promotion of the labor insertion of women heads of household, as well as their impact on the well-being of this segment of the population. To achieve this, the role of the State in the application of the regulatory framework for the promotion of the welfare of the female head of household is analyzed, emphasizing labor issues.

For this purpose, a documentary methodology has been used that answers questions related to the legal and public policy framework that exists in Colombia to promote the well-being of women, their insertion in the workplace and the specific aspects for women of household, which has involved examining the transformations that occur in the composition of the families of Colombian women, with which an approximation to the definition of head of household is achieved as a fundamental element of study of differential approach to regulations and public policy focused on this population segment, which involves aspects such as: formal education, support services, employment, direct job creation and connection with other policies. As a frame of reference, international standards that address household leadership are studied as a fundamental aspect of public policy for development and equity.

The study allows us to conclude that the Colombian State does not have the necessary and sufficient specific actions aimed at labor insertion and the improvement of the quality of life of women heads of household, the first element of discrimination being the fact that this type of families are not explicitly recognized in the Colombian Magna Carta. It is a fact that the family definition of the Political Constitution of Colombia is not consistent with current dynamics and with global sociodemographic changes, taking into account the statistics that show an increase in the numbers of single-parent households headed by women.

Keywords: Head of the female household, Public policy, Labor laws and regulations, Female participation in the labor market, Labor gaps.

Introducción

La inserción laboral es un elemento que dignifica, genera oportunidades a las personas y disminuye las brechas sociales. De allí que el contexto de análisis de este documento, son los derechos económicos, sociales y culturales (DESC), es decir, aquellos derechos humanos que se circunscriben específicamente a las “condiciones sociales y económicas básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad”, establecidos en la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948 y reflejados como legales en 1966 en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Así, es objeto de análisis, el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo de las mujeres jefas de hogar, quienes se constituyen en un grupo social con alta vulnerabilidad dadas sus dinámicas familiares y sociales que interfieren con las desarrolladas en las empresas. Así mismo, se incluye lo relacionado con los cambios sociodemográficos que afectan la estructura social de un mundo que va pasando de la familia patriarcal a la monoparental con jefatura femenina de hogar, lo cual implica que las mujeres jefas de hogar, deben vivir y resolver las contradicciones que se presentan en sus dos roles más importantes de la vida: el personal y el familiar.

En este contexto, el trabajo, el salario percibido y la permanencia en el mercado laboral se constituyen en elementos fundamentales para la subsistencia, el desarrollo y el crecimiento de las familias, generándose una relación que disminuye la vulnerabilidad en la medida en la cual haya permanencia y condición digna en el mundo del trabajo, hecho que implica que se generen esfuerzos individuales, familiares, sociales y del Estado para lograr

la estabilidad laboral y por tanto, el mejoramiento de la calidad de vida y el ejercicio pleno de derechos económicos y sociales.

En un mundo que asume nuevas estructuras sociales, de las cuales la familia es una de las más importantes y cambiantes por la proliferación de las familias monoparentales con jefatura femenina, se entiende que puedan presentarse conflictos entre uno y otro ámbito que conlleven a nuevas formas de vida, de cuidado, de comunicación entre los miembros del hogar, lo cual implicaría que el Estado, conecedor de estas dinámicas, cumpla un papel también dinámico en el fortalecimiento de la familia monoparental con jefatura femenina por medio de políticas públicas y marcos normativos que se refleje en acciones afirmativas que garanticen el mejoramiento de la calidad de vida de los hogares en donde la mujer es la encargada familiar y económica. Por el contrario, actualmente es frecuente que las mujeres jefas de hogar se enfrenten a situaciones de inequidad laboral, desprotección social relacionada con el empleo, tasas más altas de desempleo y subempleo, (Páramo y Romero, 2010).

En estas condiciones, el Estado es el actor que juega el papel fundamental como garante de los derechos económicos, sociales y culturales y para el caso específico del presente estudio, del establecimiento y desarrollo de un marco integrado de medidas que elimine la discriminación, promueva escenarios de equidad de género en el ámbito laboral y familiar, así mismo, que considere la condición de jefa de hogar como diferencial para que las mujeres superen la segregación laboral.

A este respecto, las políticas públicas y los marcos normativos deben incluir acciones afirmativas que permeen los reglamentos y escenarios laborales y hagan posible su implementación en las empresas, con lo cual se esperaría disminuir las brechas salariales entre hombres y mujeres, integrar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres, mujeres y reconocer derechos diferenciales a mujeres jefas cabeza de familia.

El documento desarrolla una metodología de tipo documental que permite conceptualizar la jefatura de familia femenina en un contexto nacional comprado con experiencias internacionales. Así mismo, recaba información relacionada con la normatividad, legislación, jurisprudencia y diseño de políticas públicas vigentes en Colombia, siendo el punto de partida la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

También, se analizan: el Decreto Reglamentario 4463 de 2011 y el Auto 092, Decreto 164 de 2010, Planes Nacionales de Desarrollo (2002-2006) (2006-2010) y en desarrollo de la Política Afirmativa: Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo (2003-agosto 2010, Ley 599 de 2000, resolución sobre Empoderamiento Económico de las Mujeres), Plan Nacional de Desarrollo (2010-2014), Ley 581 de 2000.

Con esta información se analizó la suficiencia e impacto de la normatividad y políticas y la existencia de verdaderas acciones afirmativas reflejadas en la aplicación y puesta en marcha de programas de educación formal, servicios de apoyo, de empleo, generación de puestos de trabajo directo y la conexión con otras políticas orientadas al fomento de la inserción laboral de las mujeres colombianas jefas de familia, a partir de su reconocimiento como grupo de alta vulnerabilidad social y económica.

Marco Contextual

Conceptualización de jefatura de familia

El Gobierno de Chile, define la mujer jefa de hogar como aquella que siendo económicamente activa es quien se constituye en el principal sustento económico del núcleo familiar y así mismo, tiene sobre sí responsabilidades familiares. Este concepto incluye a las mujeres trabajadoras que vive en un hogar no monoparental, pero que su

aporte económico sostiene la carga económica familiar (Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género).

Para el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática del Perú (INEI, 2017) el concepto de jefe/a de hogar se determina teniendo en cuenta el reconocimiento, aporte económico y capacidad de decisión financiera que la persona mayor de 15 años, tiene al interior de su núcleo familiar, por lo tanto, se entiende que no siempre el/la jefe/a de hogar es el padre o madre.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República de Argentina (INDEC), el/la jefe/a de hogar, también denominado como “persona de referencia”, es aquella persona que se considera eje y punto de partida para la reconstrucción de la familia, por lo tanto, es quien goza del reconocimiento como tal al interior de su familia.

De la misma manera, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México (INEGI, 2015) define el jefe/a de hogar teniendo en cuenta el criterio de ser quien dirige a la familia y reconoce la mayor presencia de mujeres con jefatura femenina en relación con los hombres.

Para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística de Colombia (DANE, 2017), el/la jefe/a de hogar es el “residente habitual reconocido como tal por los demás miembros”, siendo esta definición deficitaria debido a que no tiene en cuenta el rol desarrollado el/la jefe/a de hogar por al interior de la familia ni su papel como responsable económico.

Como se puede observar, la conceptualización de la categoría “jefa de hogar/familia” es aún precaria en los países latinoamericanos, lo cual genera insuficiencia o inexistencia de políticas focalizadas a apoyar a este sector de la población, básicamente porque es una categoría inexacta en su definición e invisibilizada desde los marcos normativos que incluyen a la población en estado de vulnerabilidad, por lo tanto, tampoco

es suficientemente incluida en la medición de la pobreza asociada a la condición de género, lo cual genera una persistente inseguridad económica alrededor de las mujeres jefas de hogar.

El hecho de no dar reconocimiento a esta condición, promueve la ausencia de apoyo del Estado a la mujer que tiene a su cargo responsabilidades familiares y económicas con su hogar, lo cual indudablemente incide en que las mujeres en esta condición ostenten mayores niveles de pobreza y discriminación social, entre otras razones, porque aún persiste el modelo de figura patriarcal en el mundo y con elementos muy marcados en los países latinoamericanos, lo cual es ampliamente explicado por Geldstein (1997).

En Colombia se conceptualiza y reconoce la condición de jefatura de femenina de hogar en la Ley 1232 de 2008, así como los propósitos diferenciales que el Estado define para este grupo poblacional, así:

“Jefatura femenina de hogar. Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil”. (Ley 1232 de 2008).

Como se puede observar, la Ley 1232 de 2008 genera un insumo inicial para la definición de la “mujer cabeza de familia” y reconoce su vulnerabilidad en la medida en que la suscribe a un contexto en el cual “aquella persona que ejerce la jefatura femenina de familia, tiene bajo sí misma, la responsabilidad permanente en lo afectivo, lo económico y lo social de hijos menores propios y personas incapacitadas para trabajar”. Así mismo, distingue los antecedentes que pueden dar lugar a esta condición, como son:” ausencia permanente del cónyuge, o debido a su incapacidad física, sensorial, síquica o moral, así

como por la insuficiente o ninguna ayuda de los demás miembros del núcleo familiar, (la Ley 1232 de 2008).

Según este marco normativo, la condición de *Mujer Cabeza de Familia* tiene reconocimiento por parte del Estado siempre y cuando esta condición se declare ante notario público, lo cual, consecuentemente generaría que el Estado establezca mecanismos de protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales. Así mismo, creando las condiciones para que la “mujer cabeza de familia” tenga condiciones de vida digna y se le otorgue el derecho que tiene a la atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación, a la ciencia y la tecnología y a líneas especiales de crédito.

En coherencia con el análisis disertado, la Sentencia T-629/10 expresa la importancia que el Estado reconozca el papel singular de la mujer madre y cabeza de familia, especialmente por la vinculación que guarda con los artículos 13, 43 y 44 de la Constitución Política y por supuesto porque genera pautas normativas para crear las condiciones de reforzamiento laboral de las mujeres cabeza de familia respecto al resto de trabajadores, siendo ésta una forma de protección efectiva de los bienes constitucionales asociados a esta condición.

En este sentido y debido a que estos beneficios no se concretan efectivamente, la Corte Constitucional en Sentencia C-034 de 1999 expresa que, más allá de la condición jurídica establecida en la Ley, el Estado debe materializar los beneficios que ésta establece.

Así mismo, la Sentencia T-803-2013, expresa que el Estado está en la obligación de proteger a la mujer cabeza de familia en el ámbito laboral y ocupacional, estableciendo las acciones afirmativas y los mecanismos eficaces orientados a promover el acceso al trabajo digno y estable, hechos que son ratificados en la Ley 790 de 2002, en la medida en la que

incluye la incorporación de medidas *de protección laboral ante la supresión de en la renovación de la administración pública*”.

Papel del Estado en la inserción y permanencia laboral de la mujer jefa de familia

El trabajo remunerado es un componente para la superación de la pobreza, pues la adecuada inserción al medio productivo brinda a las personas la posibilidad de realizarse y contribuir a su propia estabilidad y la de quienes dependen de ellas.

Entendido este planteamiento, es prioritario que el Estado deba legislar a favor de los grupos que presentan vulnerabilidad histórica, para alcanzar las condiciones necesarias para lograr estabilidad económica y social dada su inserción al medio productivo, lo cual requiere como primer paso, del reconocimiento como sujetos de inclusión en el marco del enfoque diferencial.

En este contexto, las políticas de erradicación de pobreza asociadas a la generación de empleo deben contemplar la dimensión de género en su formulación, gestión, implementación y monitoreo, por lo tanto, se requiere que los Estados reconozcan a las mujeres como sujetos de especial atención en sus diferentes dimensiones y realidades.

Una de las situaciones más pronunciadas para las mujeres en Colombia es la jefatura de familia, generalmente originada en situaciones de discriminación y violencia de género que les lleva a asumir la carga de la manutención de sus hogares, sin que haya mayor participación del Estado a través de leyes y políticas que posibiliten su mejor inserción y permanencia en el mercado laboral, lo cual incide en que su paso por este ámbito del medio productivo sea intermitente y transitorio, pues las mujeres jefas de familia deben priorizar, en muchas ocasiones, por los cuidados al interior del hogar.

Así las cosas, es apropiado el planteamiento de Abramo (2003), quien plantea diversos beneficios derivados de poner fin a las discriminaciones que padecen las mujeres, tanto para educarse como para su inserción y permanencia en el mercado de trabajo, dentro de las cuales menciona: mejoramiento de la calidad de vida de las familias, mejores inversiones en una infancia más sana, y con mayores oportunidades dadas por el mejoramiento en sus niveles de instrucción, disminución del índice de crecimiento de la población, mejoramiento de la fuerza productiva y por tanto, mayor crecimiento económico, entre otros.

De acuerdo a esto, la Organización Internacional del Trabajo –OIT- (2001). plantea los principales desafíos que enfrentan los países en asuntos de políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres son: “a) garantizar que la igualdad de oportunidades entre todas las categorías de la población esté plasmada en todas las políticas e instituciones del mercado de trabajo; b) adoptar medidas que influyan en la demanda de mano de obra para las categorías que puedan quedar marginadas, con vistas a su integración social, c) promoción de la igualdad de oportunidades y eliminación de la discriminación al objetivo de superación de la pobreza”

Es un hecho ampliamente documentado que la situación de las mujeres es diferencialmente desventajosa a la de los hombres si se tiene en cuenta que las mayores tasas de ocupación aún se concentran en los hombres. Aunque, la participación laboral de las mujeres ha aumentado en el tiempo, es una realidad que las mujeres enfrentan mayores tasas de desempleo, peores ingresos y puestos de trabajo de calidad, adicional a las situaciones de desventaja que presentan, dadas las cargas que deben asumir desde sus hogares, (Portafolio, 2017).

Las anteriores apreciaciones, permiten dilucidar que a pesar que la mujer ha ganado espacios en el medio productivo, gracias a las luchas que han incrementado su participación, aún existen barreras que se evidencian en la ausencia de condiciones que posibiliten un ejercicio pleno y equitativo de sus espacios sociales, laborales y económicos,

siendo esto más acentuado en la jefa de hogar, lo cual tiene un importante fundamento en las vivencias y realidades propias de su condición que le producen una importante disminución en la autonomía, hecho derivado de la necesidad de solucionar los asuntos domésticos asociados al cuidado de personas dependientes de ella en el hogar (República del Ecuador. Asamblea Nacional, 2017).

En este sentido, tal como se plasma en el Acuerdo de Ley de la República de Ecuador (2017), es papel del Estado-legislar a favor de aspectos como: a) ampliar la oferta laboral para mujeres cabeza de hogar, incorporando aspectos de flexibilización debido al rol que desempeñan con el cuidado a otros miembros de su familia, b) generación de igualdad de oportunidades para mujeres productoras, c) incorporar conocimiento, prácticas y saberes de las mujeres jefas de hogar que realizan trabajo doméstico y cuidado humano, al sistema de economía popular y solidaria, d) hacer efectiva y real la aplicación del marco legal que garantice a las mujeres la erradicación de todo tipo de violencia laboral, e) establecer mecanismos de control y regulación de salarios justos y equitativos, y otros.

Lo anterior, es aún peor, si se tiene en cuenta el aumento significativo en las tasas de jefatura de familia que se presentan como respuesta a las nuevas dinámicas y estructuras sociales. En este aspecto, es fundamental señalar que las mujeres, en general, y con mayor incidencia las jefas de hogar, presentan situaciones asociadas a su jefatura, que frecuentemente les obliga a dejar sus puestos de trabajo dadas las necesidades que presentan en sus hogares de cuidado de infantes y personas mayores.

Este tipo de escenarios son proclives a la reproducción de la pobreza, por lo que los países deben diseñar, gestionar e implementar políticas y programas públicos de educación y empleo, orientados a cerrar la brecha social generada en tales contextos, voluntad que fue plasmada por los países latinoamericanos en la XV Reunión Regional Americana de la OIT, (2006), espacio en el cual se crea un diálogo constructivo entre gobiernos de los países, empleadores y trabajadores alrededor de la necesidad de combatir el desempleo, la pobreza y el deterioro social y laboral.

Nos recuerda Abramo (2003) que en este y otros espacios se ha concluido que es necesario considerar la condición de género en el diseño de los programas y políticas orientadas a la disminución de la pobreza por la vía del empleo decente y la educación, pues es uno de los contextos en los que se presentan mayores desigualdades y vulneraciones a las personas, dadas las siguientes características asociadas a la condición de género:

“a) una mayor dificultad de inserción laboral debido a patrones culturales que desincentivan el trabajo femenino, menores oportunidades de formación profesional, una desigual distribución de las responsabilidades domésticas en el ámbito de la familia y la ausencia de servicios adecuados de apoyo al cuidado infantil;

b) la persistencia de fuertes patrones de segmentación ocupacional en el mercado de trabajo, lo que limita la entrada de las mujeres a ocupaciones y funciones más valorizadas social y económicamente (más de 15% del total de las mujeres ocupadas en América Latina son empleadas domésticas, segmento del empleo que cuenta con los niveles más bajos de remuneración y protección social);

c) la persistencia de significativas desigualdades de remuneración” (Abramo 2003).

De acuerdo a lo expuesto, es papel del Estado reconocer a las mujeres como sujetos particulares de políticas diferenciales para la superación de la pobreza y el mejoramiento de la calidad de vida, con énfasis en las mujeres con jefatura de hogar, quienes deben armonizar el papel de cuidadoras del hogar y el de proveedoras únicas, en un contexto excluyente que no reconoce la necesidad de generar espacios laborales dignos, decentes, apropiados y orientados en estos propósitos (OCDE, 1991, pp.138-139).

En el caso colombiano, en atención a la Carta Magna de 1991, el Estado social de Derecho, debe ser garante de los derechos de las mujeres en toda su amplitud teniendo como línea de base el respeto a la dignidad humana que, en una dimensión amplia, involucra su relación con los demás, por lo tanto, es implícita la necesidad de reconocerlas

en sus dimensiones, cambios y transformaciones con el fin de generar los mecanismos de apoyo y protección con visión diferencial.

Para el objeto de estudio del presente trabajo, la política pública de inscribirse en el reconocimiento de las vulnerabilidades que supone la jefatura de hogar femenina y las necesidades diferenciales que surgen en este contexto, las cuales incluyen a la familia, dada la complejidad y multiplicidad de configuraciones familiares que han surgido alrededor de esta condición.

De acuerdo a González, (2018), las normas sociales se reflejan en el mundo laboral como si se tratara de un espejo, por lo tanto, es frecuente la discriminación por el hecho de ser mujer, la cual se evidencia en las brechas salariales, la menor disposición de los empleadores a contratar mujeres y la ocurrencia de patrones psicológicos basados en normas sociales, que se desarrollan en este ámbito con consecuencias sobre ascensos, permisos, flexibilización de jornadas de trabajo, entre otros.

Desde el punto de vista de las normas sociales, la autora se refiere específicamente al caso de las mujeres que tienen mayores responsabilidades domésticas y laboran jornadas de tiempo completo, siendo la obligación familiar el elemento que genera efectos importantes sobre su empleabilidad, hecho sobre el cual es necesario que el Estado a través de los elementos constitutivos de políticas públicas incida en la transformación social que reconoce la cultura patriarcal como un eje que regula las relaciones sociales entre hombre y mujeres en todos los ámbitos.

El análisis de estas situaciones son abordadas por el estudio que patrocinan conjuntamente el Banco Interamericano de Desarrollo –BID- y el Banco de la República de Colombia y en el cual se plantean las siguientes estrategias que deben ser acordadas entre el Estado y los Empresarios a través de marcos legales y políticas para que las mujeres jefas de hogar tengan la posibilidad de armonizar los ámbitos familiar y laboral: bajar los costos de transporte, reducir la distancia del hogar al trabajo y garantizar guarderías.

Tal como lo expresa la CEPAL (2009), es fundamental y decisivo el papel del Estado en la adopción de todas las medidas que sean necesarias para eliminar los sesgos de género en el mercado laboral, lo cual incluye la implementación de normas y políticas que permitan redistribuir equitativamente el trabajo productivo y reproductivo, para lo cual es necesario incluir medidas de diferente orden que permitan a los países del mundo avanzar en este sentido. Así mismo, en lo relacionado con el fortalecimiento de la oferta de servicios públicos y redes de apoyo para el cuidado, con lo cual se impacta de manera diferencial la condición de jefe/a de hogar.

Marco Normativo

En Colombia existe una amplia invisibilidad laboral de la mujer jefa de hogar frente a la demarcación y estipulación de marcos normativos que la reconocen como sujeto diferencial de derechos. Esta situación es analizada por León (1999), quien expone frente a los derechos de titularización de tierras de las mujeres, el fenómeno de neutralidad de género en el diseño y construcción de políticas públicas, lo cual deriva en el privilegio a las familias nucleares tradicionales constituidas por hombres y mujeres, así como a la exclusión de las mujeres como beneficiarias directas de tales marcos normativos y políticos.

En lo referente a la visualización de la mujer, en general, más no así de las jefas de hogar en particular, existe una diversidad de Conferencias Internacionales y protocolos que han sido asumidos por muchos de los países del mundo y constituyen un buen punto de partida para que los países legislen a favor de mujeres en su pluralidad y en su singularidad.

En el escenario mundial se reconoce el enfoque diferencial de género en la medida en que los Estados han asumido su obligación de proteger y garantizar los derechos humanos, lo cual incluye que deba proteger a las mujeres frente a las violaciones cometidas en todas las esferas, por lo tanto, adoptar acciones positivas para garantizar sus

derechos humanos, es decir, “entender globalmente los distintos modos en que se discrimina a las mujeres y se las priva de igualdad, a fin de elaborar estrategias adecuadas que pongan fin a la discriminación”, (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

En el escenario mundial se reconoce el enfoque diferencial de género en la medida que los Estados han asumido su obligación de proteger y garantizar los derechos humanos, lo cual incluye que deba proteger a las mujeres frente a las violaciones cometidas en todas sus esferas, por lo tanto, a adoptar acciones positivas para garantizar sus derechos humanos, es decir, “entender globalmente los distintos modos en que se discrimina a las mujeres y se las priva de igualdad, a fin de elaborar estrategias adecuadas que pongan fin a la discriminación”, (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

Posterior a la declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, el mundo empezó a prestar atención a la discriminación que se ha venido efectuando contra la mujer y otros grupos sociales que se encuentran en condiciones desiguales y de vulnerabilidad. Es así que en 1967, los Estados Miembros de la Organización de las Naciones Unidas aprueban la “Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer”, en la CEDAW, (Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer), convocando a los Estados miembros a que adopten medidas para “abolir las leyes, costumbres, reglamentos y prácticas existentes que constituyan una discriminación en contra de la mujer, y para asegurar la protección jurídica adecuada de la igualdad de derechos del hombre y la mujer”, Esta declaración fue aprobada por todos los miembros en la Asamblea General de la ONU en 1979 (Organización de las Naciones Unidas, 2014). En Colombia, fue ratificada mediante la ley 51 de 1981.

Ulteriormente, en Copenhague, 1980, en Convención de la Organización de las Naciones Unidas, se aprueba la “Carta de los Derechos Humanos de la Mujer”, la cual exige a los 165 Estados que hacen parte de la convención a presentar un informe cada cuatro años, acerca de las medidas que han adoptado para eliminar los obstáculos que enfrentan para la aplicación de la convención (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

En 1995, en la Conferencia Mundial de la Mujer, celebrada en Beijing, las 189 mujeres representantes gobiernos del mundo, adoptaron la *Declaración y Plataforma de Acción de Beijing* orientada a eliminar los obstáculos a la participación de la mujer en todas las esferas de la vida pública y privada. Esta conferencia es de gran importancia dado que define el conjunto de objetivos estratégicos y de acciones que los países, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado están en el compromiso de acoger, a más tardar en el año 2000, con el fin de eliminar los obstáculos que entorpecen el adelanto de la mujer (Organización de las Naciones Unidas, 2014). En el mismo año, y con alcance al 2001 para la consolidación de esta iniciativa, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) presenta un *Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe*, el cual es adoptado por la Sexta Conferencia Regional. El objetivo de esta iniciativa es el de “acelerar el logro de la igualdad de género y la total integración de las mujeres en el proceso de desarrollo, así como el ejercicio pleno de la ciudadanía”.

En 1994, surge La Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer (Belem do Pará). Esta convención es ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995.

Esta convención había sido ratificada en 1994 por La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), reconociendo que es imperiosa la existencia de este primer instrumento legal internacional en el mundo porque reconoce, el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia. Adicionalmente, hace visible que la violencia contra las mujeres es una violación a los derechos humanos. Asimismo, es un instrumento que involucra mecanismos de protección a los derechos que allí se contempla, lo cual posibilita velar por el cumplimiento de los compromisos asumidos por los Estados firmantes en lo relacionado con la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres. Esta Convención es ratificada por Colombia en virtud de la Ley 248 de 1995, (Ministerio de Defensa Nacional, 2011)

En 1999 se suscribe el *Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999; y aprobado por Colombia mediante la Ley 984 de 2005.

En el año 2000, en el marco de la declaración de los Objetivos del Desarrollo del Milenio, 189 países miembros de la Organización de Naciones Unidas acuerdan, en el objetivo 2, priorizar el promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.

En el año 2002, por medio de la Ley 800, la Convención de Naciones Unidas aprueba esta legislación contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.

En 2012, la Organización de las Naciones Unidas, en la 56 sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer celebrada Nueva York se determinó alrededor del empoderamiento de las mujeres rurales y su rol en la erradicación de la pobreza y el hambre, el desarrollo y los desafíos actuales. Así mismo, se revisó el tema de la financiación en favor de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer. Finalmente, se consideró como tema emergente: La participación de las mujeres y los hombres jóvenes, y las niñas y los niños, para promover la igualdad entre los géneros (Organización de las Naciones Unidas, 2014).

En el ordenamiento jurídico colombiano, en su artículo 12 establece la prohibición de la discriminación, en correspondencia, con el propósito de lograr la igualdad efectiva de los individuos, ordena el establecimiento y ejecución de medidas especiales a favor de todos aquellos grupos que se hallen en condición de desigualdad y exclusión. De acuerdo a ello, el acceso procedente a la justicia va más allá de la existencia formal de recursos judiciales, pues es necesario que éstos sean idóneos para prevenir, investigar, sancionar y reparar.

Por lo tanto, se esperaría que el Estado promueva en sus instituciones la readecuación de programas, proyectos y planes de acción, con enfoque de derechos humanos, es decir con orientación de brindar iguales oportunidades para todos y todas, eliminando todo tipo de barreras asociadas a condiciones particulares de las personas o de los grupos sociales.

Por lo anterior, es prioritario la construcción y el desarrollo de medidas diferenciadas que permitan generar respuestas pertinentes, oportunas y adecuadas orientadas a eliminar las desventajas que promueven la exclusión y discriminación, es decir, se debe dar un tratamiento diferente a los grupos excluidos, con el fin de garantizar el acceso a la justicia, (Quevedo, H. 2012).

La legislación y jurisprudencia que ha sido objeto del Estado colombiano, se resume en la Tabla 1:

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
Ley 28 de 1922	Mediante la cual se reconocen los derechos civiles de la mujer en Colombia. En esta Ley, más conocida como la de la “emancipación económica de la mujer”, se establece que durante el matrimonio cada uno de los cónyuges tiene la libre administración y disposición, tanto de los bienes que le pertenezcan al momento de contraer el matrimonio o que hubiera aportado al mismo, como de los demás que por cualquier causa hubiera adquirido y dispuesto de manera expresa. Que la mujer casada, mayor de edad, como tal puede comparecer libremente en juicio y para la administración y disposición de sus bienes no necesita autorización marital, ni licencia de juez, y tampoco el marido será su representante legal
Reforma Constitucional 1926.	Permitió que la mujer pudiera ser elegida en los Consejos Municipales, en los cuales podría prestar servicios a la comunidad, además se le concedió a la mujer campesina un lugar en la educación para formarlas como maestras. Adicionalmente, se acordó que las mujeres que se casarán con extranjeros tendrán derecho a conservar su nacionalidad colombiana.

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
Ley 54 de 1962	Colombia ratifica el Convenio 100 de la OIT de 1951 referido a la Igualdad en la remuneración, tanto para hombres como para mujeres por un trabajo de igual valor. ³ / ₄ Ley 22 de 1967. Colombia ratifica el Convenio 111 de 1958 sobre la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.
Constitución Política de Colombia 1991	<p>Artículo 12. 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. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.</p> <p>Artículo 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.</p> <p>Artículo 42. La familia es el núcleo fundamental de la sociedad. Se constituye por vínculos naturales o jurídicos, por la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla. El Estado y la sociedad garantizan la protección integral de la familia. La ley podrá determinar el patrimonio familiar inalienable e inembargable. La honra, la dignidad y la intimidad de la familia son inviolables. Las relaciones familiares se basan en la igualdad de derechos y deberes de la pareja y en el respeto recíproco entre todos sus integrantes. Cualquier forma de violencia en la familia se considera destructiva de su armonía y unidad, y será sancionada conforme a la ley. Los hijos habidos en el matrimonio o fuera de él, adoptados o procreados naturalmente o con asistencia científica, tienen iguales derechos y deberes. La ley reglamentará la progeneración responsable. La pareja tiene derecho a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos, y deberá sostenerlos y educarlos mientras sean menores o impedidos. Las formas del matrimonio, la edad y capacidad para contraerlo, los deberes y derechos de los cónyuges, su separación y la disolución del vínculo, se rigen por la ley civil. Los matrimonios religiosos tendrán efectos civiles en los términos que establezca la ley. Los efectos civiles de todo matrimonio cesarán por divorcio con arreglo a la ley civil. También tendrán efectos civiles las sentencias de nulidad de los matrimonios religiosos dictadas por las autoridades de la respectiva religión, en los términos que establezca la ley. La ley determinará lo relativo al estado civil de las personas y los consiguientes derechos y deberes.</p> <p>Artículo 42. 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>

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
	Artículo 52. "... El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: protección especial a la mujer, a la maternidad..."
Ley 82 de 1992	Mediante la cual se dictan normas de protección para las mujeres y hombres cabeza de familia.
Ley 248 de 1995	Aprueba la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, estableciendo los mecanismos judiciales y administrativos para el resarcimiento y reparación del daño. Considera como violencia contra las mujeres, la discriminación y la educación con estereotipos de comportamiento y las prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación.
Ley 294 de 1996	Dicta normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar, penalizando la violencia sexual entre cónyuges y compañeras(os) permanentes y estableciendo medidas de protección inmediatas para operadores jurídicos.
Ley 509 de 1999	Dispone medidas de protección frente al Sistema General de Seguridad Social en Salud y en Pensiones, en materia de cobertura y subsidios. Modificada por las Leyes 1022 de 2006 y 1187 de 2008. ³ / ₄ Ley 581 de 2000. La llamada "Ley de cuotas" reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Esta Ley define los porcentajes de participación de la mujer.
Ley 679 de 2001	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.
Ley 721 de 2002	Establece acciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres rurales

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
	y su afiliación al Sistema General de Riesgos Profesionales, además de su inclusión en procesos de formación y de participación social, económica y política.
Ley 750 de 2002	Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
Ley 755 de 2002	Concede la licencia de paternidad en beneficio del padre del menor, para que este le brinde cuidado y protección, aunque no sea el cónyuge o compañero permanente de la madre.
Ley 822 de 2002	Establece el marco institucional para la orientación de políticas que garanticen la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres: aplicación del principio “a trabajo igual, igual remuneración”, su incorporación al sector de la construcción, la vigilancia y control sobre la afiliación, cobertura y subsidios del SGSSI y el implemento de acciones que garanticen sus derechos sexuales, reproductivos y de salud mental y su permanencia en el sistema educativo en Colombia.
Ley 909 de 2004	Protección a la maternidad: que regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, y que establece medidas.
Ley 1257 de 2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Ley 1542 de 2012	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal y de Procedimiento Penal.
1992	Política Pública Integral para la Mujer
1994	Política de Participación y Equidad de la Mujer.
1999	Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
2002	Política Mujeres Constructoras de Paz
Ley 1009 de 2006	Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género
Ley 1022 de 2006	Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones
Ley 1412 de 2010	Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado 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
Ley 1475 de 2011	Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular
Ley 1448 de 2011	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4625 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4624 de 2011 sobre el pueblo gitano y el Decreto 4622 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas
Ley 1496 de 2011	Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones
2012	Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres. Consagra en los artículos 177 y 179 la obligación de construir de manera participativa, bajo la coordinación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM) una Política Nacional Integral de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género. El objetivo general de la política es “asegurar el pleno goce de los derechos de

Tabla 1 Legislación a favor de las mujeres en el contexto colombiano	
	las mujeres colombianas garantizando el principio de igualdad y no discriminación”, teniendo en cuenta las particularidades y diferencias de las colombianas. En el texto de los lineamientos de política se anuncian al menos dos planes a desarrollar para dar cumplimiento a los mismos: “el plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”, y “el plan para la prevención y atención del impacto desproporcionado y diferencial del desplazamiento sobre las mujeres”.

Fuente: Elaboración propia a partir de Organización de las Naciones Unidas, 2014. Los derechos de la mujer son derechos humanos. Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del alto Comisionado.

Legislación a favor de la mujer jefa de hogar

Frente al análisis de la protección a las mujeres jefas de hogar, un interesante punto de partida en la Constitución Política de Colombia que en su artículo 42 define a la familia como el “núcleo fundamental de la sociedad”, pero únicamente reconoce como familia a aquel grupo social que está conformado por “la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla“, y a partir de allí se genera una serie de consideraciones de protección a este tipo de familia.

Este hecho, claramente hace invisible otras formas de familias, entre ellas, aquellas monoparentales con una mujer al frente de estas, por lo tanto, la posibilidad de legislar a favor de sus demandas y necesidades no es clara ni hace parte de las prioridades del Estado en términos de consolidar las estructuras sociales fundamentales para la sociedad en general.

No obstante en 1992, la Ley 82 reconoce que en la sociedad colombiana se ha generado una nueva categoría social de hogar, “derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de

las mujeres que “redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y condición” social, lo cual, en el marco de ello debe ser objeto de políticas públicas diferenciales”.

Esta Ley específica a la mujer cabeza de familia en términos de su estado civil, de los tipos de cargas que asume al interior del núcleo familiar y desde el punto de vista de la redefinición de su papel como sujeto social de derechos diferencialmente establecidos por el Estado colombiano.

Posteriormente, la Ley 1232 de 2008, modifica la Ley 82 de 1993, estableciendo los siguientes elementos diferenciales que brindarán protección especial a las mujeres cabeza de familia:

- Ingreso al sistema de seguridad social, con énfasis en la atención integral, para lo cual establece que los servicios asociados a este componente “se les prestarán en forma efectiva, bien sea con sistemas pagados anticipadamente, a crédito y por excepción de manera gratuita
- Apoyo en materia educativa, dispuesto en el préstamo de textos escolares a hijos menores dependientes de mujeres cabeza de familia
- Tratamiento preferencial para acceso al servicio educativo y gestión de cooperación internacional, entendiéndose que en el trámite normal de admisión a instituciones del nivel básico, medio y superior de la educación se tendrá preferencia a las solicitudes de mujeres cabeza de familia y/o sus hijos, “siempre que cumplan con los requisitos y que los resultados de sus exámenes de admisión y demás pruebas, sean por lo menos iguales a los de los demás aspirantes”.
- Fomento para el desarrollo empresarial, creándose, diseñándose y ejecutándose programas orientados a la calificación del desempeño básico y por competencias de las mujeres cabeza de familia. Así mismo buscando que la banca de oportunidades financie los proyectos productivos que presenten las mujeres cabeza de familia.
- Acceso preferencial a auxilios educativos

- Servicio básico de textos y apoyo educativo a organizaciones sociales conformadas por mujeres cabeza de hogar
- Incentivos al sector privado que promocióne programas especiales para mujeres cabeza de familia
- Beneficios a las propuestas presentadas por mujeres cabeza de familia relacionados con “adquisición y venta de bienes estatales y de contratación de servicios también con el Estado”
- Promoción y apoyo a organizaciones sociales de mujeres para acceso a la vivienda de interés social a través de programas de “crédito, otorgamiento de subsidio, mejoramiento y saneamiento básico, construcción en sitio propio y autoconstrucción”. Este aspecto incluye a las entidades que tramiten subsidios familiares para vivienda de interés social, las cuales deberán contar con un registro actualizado de las mujeres cabeza de familia, lo cual permitirá capacitarles.
- Flexibilización y apoyo crediticio a madres cabeza de familia, brindando acompañamiento y capacitación, con lo que se espera reducir la feminización de la pobreza.
- Desarrollar el principio de igualdad en el marco de la oferta de programas de desarrollo social del Estado, para lo cual se indica que se debe fijar un porcentaje de los presupuestos con destino a la capacitación técnica de las mujeres cabeza de familia, así como al apoyo a cadenas productivas y procesos organizacionales solidarios.
- “Dentro del campo social del desarrollo se establece el derecho a exigir judicial y legalmente que un porcentaje del salario, de los ingresos o del patrimonio de quien sea económica y civilmente responsable de la mujer cabeza de familia o de alguien a su cargo, se destine a atenderles sus necesidades básicas.

Garantías para el desarrollo sostenible, enfocado en el apoyo a proyectos de tipo empresarial dirigidos a mujeres cabeza de familia, y con orientación a promover la constitución y consolidación de organizaciones de economía solidaria. Así mismo, frente al

acceso a programas crediticios y de asistencia técnica para microempresas y empresas familiares organizadas por mujeres cabeza de familia.

La Tabla No.2 muestra los avances legislativos y jurídicos que se han desarrollado en Colombia en el marco de la Ley 1232 de 2008, el Estado colombiano ha puntualizado el siguiente marco normativo orientado a las madres cabeza de familia:

Tabla 2 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
<p>Artículo 2°. El artículo 3° de la Ley 82 de 1993 quedará así:</p> <p>Artículo 3° <i>Especial protección</i></p>	<p>Mecanismos de Protección de la madre cabeza de familia: La Constitución Política de Colombia le brinda una especial protección a la madre cabeza de familia tal como lo estipula en su artículo 43, es por ende que el estado está en la obligación de establecer mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales.</p> <p>El Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables.</p>
<p>Artículo 1°. El artículo 2° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 2° LEY 1232 DE 2008</p> <p><i>Definición de</i></p>	<p>(C., Const., Sent.C-034, ene.27/99. M.P. Alfredo Beltrán Sierra). Hay que aclarar que la expresión “siendo soltera” incluye también a las mujeres viudas o divorciadas. Se debe entender además que no solo es necesario la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquella se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre y que haya una deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros de la familia, lo cual significa la responsabilidad solitaria de la madre para sostener el hogar. "</p>

<p><i>Jefatura femenina de hogar.</i></p>	<p>Artículo 1°. El artículo 2° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 2°. <i>Jefatura femenina de hogar.</i> Para los efectos de la presente ley, la Jefatura Femenina de Hogar, es una categoría social de los hogares, derivada de los cambios sociodemográficos, económicos, culturales y de las relaciones de género que se han producido en la estructura familiar, en las subjetividades, representaciones e identidades de las mujeres que redefinen su posición y condición en los procesos de reproducción y producción social, que es objeto de políticas públicas en las que participan instituciones estatales, privadas y sectores de la sociedad civil.</p> <p>En concordancia con lo anterior, es Mujer Cabeza de Familia, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o de ciencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar. Parágrafo. La condición de Mujer Cabeza de Familia y la cesación de la misma, desde el momento en que ocurra el respectivo evento, deberá ser declarada ante notario por cada una de ellas, expresando las circunstancias básicas del respectivo caso y sin que por este concepto se causen emolumentos notariales a su cargo.</p>
<p>Artículo 3°. El artículo 5° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 5° <i>Apoyo en materia educativa.</i></p>	<p>Apoyo en materia educativa. - Disposición de textos escolares Los establecimientos educativos dispondrán de textos escolares para prestarlos a los menores que los requieran y de manera especial a los dependientes de mujeres cabeza de familia, sin menguar el derecho a la igualdad que tiene los demás niños, permitiendo el servicio de intercambio entre bibliotecas a fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación. (Ley 82 de 1993. artículo 5o, Modificado.L.1232/2008, art.3o).</p> <p>Artículo 5°. <i>Apoyo en materia educativa.</i> Los establecimientos educativos dispondrán de textos escolares para prestarlos a los menores que los requieran y de manera especial a los dependientes de mujeres cabeza de familia, sin menguar el derecho a la igualdad que tiene los demás niños, permitiendo el servicio de intercambio entre bibliotecas a fin de garantizar el cumplimiento de esta obligación. La divulgación y el apoyo territorial a estos programas y propuestas educativas será prioridad del Ministerio de Educación. Para apoyar las bibliotecas de los establecimientos que así lo hicieren, y más a aquellas que suministren o donen los textos a los beneficiarios de este artículo, el Gobierno Nacional podrá crear un Fondo Especial, en la forma establecida en el artículo 4° de esta ley.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Educación desarrollará gestiones encaminadas a promover la suscripción de convenios que faciliten la donación de material educativo para los hijos de las mujeres cabeza de familia. Para este efecto coordinará acciones con el Departamento Nacional de Planeación, para el fortalecimiento del programa de gestión de proyectos.</p> <p>Artículo 4°. <i>Fondo Especial.</i> El Gobierno Nacional podrá crear un Fondo Especial adscrito al Ministerio de la Protección Social, sin personería jurídica, el cual deberá orientarse al apoyo de planes, programas y proyectos de actividades, que permitan la incorporación a la política económica y social del país y a la consolidación de las organizaciones sociales de las mujeres cabeza de familia que se encuentran en situación</p>

	<p>de pobreza manifiesta o que bajo determinadas circunstancias haya tenidas que asumir la carga socioeconómica del grupo familiar.</p> <p>Los recursos del Fondo estarán constituidos por:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Recursos del Presupuesto Nacional.2. Empréstitos externos que con el aval de la Nación gestione el Ministerio de la Protección Social.3. Aportes que realicen las entidades nacionales o internacionales.4. Donaciones de particulares, organizaciones no gubernamentales, entidades y/o gobiernos extranjeros.
--	---

Tabla 2
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
<p>Artículo 5°. El artículo 7° de la ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 7°. <i>Tratamiento preferencial para el acceso al servicio educativo y gestión de cooperación internacional.</i></p>	<p>Tratamiento preferencial para el acceso al servicio educativo. Los establecimientos públicos de educación básica, media y superior atenderán de preferencia las solicitudes de ingreso de hijos o dependientes de mujeres cabeza de familia, siempre que cumplan con los requisitos y que los resultados de sus exámenes de admisión y demás pruebas, sean por lo menos iguales a los de los demás aspirantes (Ley 82 de 1993 artículo 7o, Modificado.L.1232/2008, art.5o)</p> <p>Los establecimientos públicos de educación básica, media y superior atenderán de preferencia las solicitudes de ingreso de hijos o dependientes de mujeres cabeza de familia, siempre que cumplan con los requisitos y que los resultados de sus exámenes de admisión y demás pruebas, sean por lo menos iguales a los de los demás aspirantes. El Ministerio de Educación Nacional promoverá la formulación y presentación de proyectos que puedan ser objeto de cooperación inter- nacional, dirigidos a crear, desarrollar y ejecutar procesos educativos encaminados especialmente a fortalecer la educación inicial y preescolar de los hijos o menores dependientes de las mujeres cabeza de familia.</p>
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial.</p>	<p>- Fomento para el desarrollo empresarial. 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. (Ley 82 de 1993. Artículo 8o Modificado. L.1232/2008, art.6o).</p> <p>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. 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: 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; b) Generar programas gratuitos de capacitación, exigibles 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 1°. 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 2°. La Banca de oportunidades potenciará 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 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial.</p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Estabilidad Laboral en empleos públicos. Dentro del programa de renovación de la administración pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1o del presente decreto. Ley 790 de 2002, artículo 12</p>
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° <i>Fomento para el desarrollo empresarial.</i></p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Prelación de aspirantes a cargos de empleos de carrera administrativa. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por: 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. (Decreto Reglamentario 1227 de 2005. Artículo 7, Parágrafo 2, Numeral 2)</p>
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° <i>Fomento para el desarrollo empresarial.</i> Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Protección reforzada en el ámbito laboral de las madres cabeza de familia. Las madres cabeza de familia gozan de una estabilidad laboral reforzada, no pueden ser despedidas de su trabajo sino se demuestra una justa causa para ello, si son despedidas sin justa causa tendrán derecho al reintegro de su trabajo, esto es, el derecho a permanecer en los empleos que ocupan. (Sentencia T-061 de 2006).</p>

Tabla 2
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
	<p>Apoyo en materia de vivienda. Apoyo a las organizaciones sociales de mujeres para el acceso a vivienda. El Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial promoverá la formación de organizaciones sociales y comunitarias de mujeres que les faciliten el acceso a la vivienda de interés social, orientándolas en los procesos de calificación para la asignación de subsidios en dinero o especie y ofrecerá asesoría para la adquisición de vivienda a través de los diversos programas de crédito, otorgamiento de subsidio, mejoramiento y saneamiento básico, construcción en sitio propio y autoconstrucción. (Ley 82 de 1993, Artículo 12, Modificado.L.1232/2008, art.8o)</p>
<p>Artículo 7°. El artículo 10 de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 10.</p>	<p>Información y capacitación para garantizar el acceso al subsidio familiar de vivienda. El Gobierno Nacional facilitará los mecanismos de información y capacitación de las mujeres cabeza de familia que no tengan la posibilidad de asociarse u organizarse, para garantizar su acceso como postulantes al subsidio familiar de vivienda de interés social, en sus diversas modalidades (Ley 82 de 1993. Artículo 14. —Modificado.L.1232/2008, art.10o)</p>
<p>Artículo 8°. El artículo 12 de la Ley 82 de 1993 quedará así:</p>	<p>Prioridad de las madres cabeza de familia en el acceso a la vivienda de interés social. Esto deberá determinar la prioridad en la asignación del correspondiente subsidio de vivienda a la tutelante. (Sentencia T-275 de 2008).</p>
<p>Apoyo en materia de vivienda.</p>	<p>El Ministerio de Ambiente, Vivienda y Desarrollo Territorial promoverá la formación de organizaciones sociales y comunitarias de mujeres que les faciliten el acceso a la vivienda de interés social, orientándolas en los procesos de calificación para la asignación de subsidios en dinero o especie y ofrecerá asesoría para la adquisición de vivienda a través de los diversos programas de crédito, otorgamiento de subsidio, mejoramiento y saneamiento básico, construcción en sitio propio y autoconstrucción. Esta política se aplicará también a través de las entidades territoriales y de las instituciones que efectúen labores para el trámite de subsidios familiares de vivienda de interés social, que en alguna forma reciban recursos para vivienda del Presupuesto General de la Nación o del Fondo Nacional de Vivienda. Para el efecto llevarán de manera preferente, el registro de mujeres cabeza de familia con el fin de ofrecerles capacitación respecto de los programas para ellas, en igualdad de condiciones con todos los inscritos como aspirantes a subsidio para vivienda de interés social proveniente de la fuente de recursos antes anotada. Las entidades territoriales cuyos planes de vivienda reciban recursos del presupuesto nacional, facilitarán el lleno de los requisitos para la contratación administrativa de prestación de servicios o de ejecución de obras, a asociaciones u organizaciones populares de vivienda o las que se constituyan dentro del sector de la economía solidaria, que estén integradas mayoritariamente por mujeres cabeza de familia. Es condición para</p>

Tabla 2
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
	este tratamiento que las utilidades o excedentes que se obtengan se destinen a la adquisición o mejoramiento de la vivienda de las mujeres asociadas, que sean cabeza de familia.
Artículo 10. El artículo 14 de la Ley 82 de 1993 quedará así:	El Gobierno Nacional facilitará los mecanismos de información y capacitación de las Mujeres Cabeza de Familia que no tengan la posibilidad de asociarse u organizarse, para garantizar su acceso como postulantes al Subsidio Familiar de Vivienda de Interés Social, en sus diversas modalidades.
Apoyo en materia de vivienda.	Patrimonio de familia sobre el único bien urbano o rural perteneciente a la mujer cabeza de familia El único bien inmueble urbano o rural perteneciente a la mujer cabeza se constituye en patrimonio familiar inembargable a favor de sus hijos menores existentes y de los que estén por nacer. (Ley 861 de 2003. Artículo 1)

Tabla 2
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
Artículo 11. El artículo 15 de la Ley 82 de 1993 quedará así:	Artículo 15. <i>Flexibilización y apoyo crediticio.</i> El Gobierno Nacional diseñará instrumentos y estrategias que faciliten y permitan el acceso a las madres cabeza de familia, a los servicios financieros brindándoles acompañamiento y capacitación permanente, a n de reducir la feminización de la pobreza.
	Apoyo en materia de desplazamiento forzado Atención preferente a las mujeres en situación de desplazamiento interno forzado. El Gobierno Nacional, los departamentos, los distritos y los municipios darán un tratamiento preferente a las mujeres cabeza de familia en situación de desplazamiento forzado, en la atención de sus necesidades específicas, tanto personales, de su grupo familiar, como de la organización social y/o comunitaria a la que pertenezca, para garantizar su acceso a la oferta estatal sin mayores requisitos que la demostración fáctica de su situación de extrema pobreza generada por el desplazamiento. (Ley 1232 de 2008, artículo 15)
	Apoyo en materia de desplazamiento forzado Atención prioritaria en la ayuda humanitaria de emergencia: se entregará de manera prioritaria y en un periodo mayor al límite temporal establecido las madres cabeza de familia que estén desempleadas y no perciban ningún ingreso para garantizar su subsistencia mínima (Resolución 03069 de mayo de 2010, Departamento Administrativo para la Prosperidad Social)

Tabla 2
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
	<p>Beneficios en materia penal. La ejecución de la pena privativa de la libertad se cumplirá en el lugar de su residencia o en su defecto en el lugar señalado por el juez en caso de que la víctima de la conducta punible resida en aquel lugar, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: no colocará en peligro a la comunidad o a las personas a su cargo, hijos menores de edad o hijos con incapacidad mental permanente. No sea autora o partícipe de los delitos de genocidio, homicidio, delitos contra las cosas o personas y bienes protegidos por el Derecho Internacional Humanitario, extorsión, secuestro o desaparición forzada o quienes registren antecedentes penales, salvo por delitos culposos o delitos políticos. (Ley 750 de 2002, artículo 1)</p>
	<p>Beneficios en materia penal. Podrá desarrollar trabajos comunitarios de mantenimiento, aseo, obras públicas, ornato o reforestación y servicios en el perímetro urbano o rural de la ciudad o municipio sede del respectivo centro carcelario o penitenciario de residencia fijado por el juez, según el caso. El tiempo dedicado a tales actividades redimirá la pena en los términos previstos en el código penitenciario y carcelario. (Ley 750 de 2002, artículo 5)</p>
	<p>Beneficios en materia pensional. Tendrá derecho a recibir la pensión especial de vejez a cualquier edad, La madre cuyo hijo padezca invalidez física o mental, debidamente calificada y hasta tanto permanezca en este estado y continúe como dependiente de la madre, siempre que haya cotizado al sistema general de pensiones cuando menos el mínimo de semanas exigido en el régimen de prima media para acceder a la pensión de vejez.</p>
	<p>Acceso a conciliaciones gratuitas de los centros de conciliación. a madre cabeza de familia cuando su capacidad económica no le permita acceder a los operadores de la conciliación Tendrán prelación para acceder de forma gratuita al trámite conciliatorio de asuntos que exijan requisito de procedibilidad, los interesados que residan en áreas definidas oficialmente como de estratos 1, 2 y 3 o en la zona rural. (Decreto 4089 de 2007, artículo 22, parágrafo 1).</p>

Como se puede observar los aspectos de la Ley 1232 de 2008 que abordan el tema de protección en el ámbito laboral de la mujer cabeza de hogar son los siguientes:

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial.</p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Estabilidad Laboral en empleos públicos. Dentro del programa de renovación de la administración pública no podrán ser retirados del servicio las madres cabezas de familia sin alternativa económica, las personas con limitación física, mental, visual o auditiva, y los servidores que cumplan la totalidad de los requisitos de edad y tiempo de servicio para disfrutar de su pensión de jubilación o de vejez, en el término de tres (3) años, según las definiciones establecidas en el artículo 1o del presente decreto. Ley 790 de 2002, artículo 12</p>
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial.</p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Prelación de aspirantes a cargos de empleos de carrera administrativa. Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por: 2. Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia. (Decreto Reglamentario 1227 de 2005. Artículo 7, Parágrafo 2, Numeral 2)</p>
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial.</p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p> <p>Apoyo en materia de empleo.</p>	<p>Protección reforzada en el ámbito laboral de las madres cabeza de familia. Las madres cabeza de familia gozan de una estabilidad laboral reforzada, no pueden ser despedidas de su trabajo sino se demuestra una justa causa para ello, si son despedidas sin justa causa tendrán derecho al reintegro de su trabajo, esto es, el derecho a permanecer en los empleos que ocupan. (Sentencia T-061 de 2006).</p>

Son insuficientes tales avances, si se tiene en cuenta que es el trabajo decente y remunerado el factor que proporciona a la población en general, y en particular a las mujeres, la posibilidad de transformarse social y económicamente.

Es también necesario que se analice en estudios posteriores, cuál ha sido el impacto de la aplicación de estos marcos normativos en acciones reales sobre la población femenina jefa de hogar, pues de no evaluarse los resultados, se podría caer en la posibilidad de que se cuente con leyes, decretos y normas que se constituyen como letra *muerta* frente al espíritu de su creación que claramente se basa en las necesidades reales de la población que debe verse beneficiada.

Como elemento importante en el que se aborda el tema en Colombia, se tiene en cuenta la Cumbre del Milenio de la Asamblea de las Naciones Unidas que reunió a 191 países, celebrada del 6 al 8 de septiembre del año 2000 en donde se propició un debate acerca de la visión del mundo proyectable, surgiendo la “Declaración del Milenio”, que reafirmó la prioridad de la ONU frente al propósito de lograr un mundo más pacífico, próspero y justo.

En consecuencia, se formularon los ocho objetivos de desarrollo del Milenio, cuyos indicadores y metas se ajustaron en la Cumbre Mundial celebrada en el año 2005, acordándose una agenda de prioritario cumplimiento por los países de mundo.

En este contexto, en Colombia, se expide el CONPES Social No. 91 de 2005, modificado por el CONPES Social 140 de 2011, en el cual se establecieron las metas y estrategias con las cuales el país construía un marco de acción para dar cumplimiento a la Declaración del Milenio.

En ese momento, la ciudad de Bogotá estableció compromisos con el mundo frente a este ideario, para lo cual, concentra diferentes esfuerzos a la erradicación de la pobreza y la eliminación de toda forma de discriminación, para lo cual se propone generar oportunidades en el marco de propuestas y realidades de política pública orientada a la edificación de una ciudad incluyente en lo social y equitativa en lo económico. Esto no significó que se incluyera a la mujer jefa de hogar como sujeto diferencial de derechos ni

que se generarán iniciativas singulares en este sentido.

Es visible que a pesar de la existencia de un marco legal que permite la protección especial de la mujeres jefas de hogar, la realidad colombiana muestra que las cifras de empleo, desempleo e informalidad no se reflejan como avances, especialmente a nivel del género femenino y mucho menos para las mujeres con jefatura de hogar, tal como se observa en los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares, que para el año 2017 evidencia que los esfuerzos del Estado colombiano no son suficientes como para garantizar a la sociedad la inclusión y permanencia de las mujeres jefas de hogar en el mercado laboral. Es decir, no se observan iniciativas que se hayan concretado en políticas públicas, leyes o decretos conducentes a facilitar a esta población su acceso y permanencia en el mercado de trabajo.

Tampoco existe legislación que obligue a las empresas colombianas a generar un cierto porcentaje de puestos de trabajo para mujeres cabeza de hogar, para la generación de estrategias que permitan que este grupo poblacional tenga la posibilidad de armonizar los tiempos de trabajo con los familiares, ni la existencia de jornadas laborales ajustadas frente a la necesidad de brindar condiciones laborales diferenciales para mujeres cabeza de hogar.

Actualmente, solamente existe una iniciativa del uno representante a la Cámara quien radicó el Proyecto de Ley No. 92 de 2019 de Cámara “*Flexibilización del horario laboral para madres o padres cabeza de familia o con deberes familiares*”, con el cual se pretende generar espacios de tiempo a madres o padres cabeza de hogar que por su condición asumen responsabilidades familiares con hijos menores de 18 años y adultos mayores, hijos mayores en estado de discapacidad, disminución física, mental intelectual o sensorial a largo plazo, reconocimiento la necesidad de armonizar su jornada laboral máxima legal y de manera continua con tales obligaciones. El proyecto plantea que estos trabajadores tengan la posibilidad de acordar con el empleador el número de horas de trabajo diario a desarrollar en las instalaciones de la empresa, que pueden ser organizadas de manera variable cada semana.

Conclusiones

Son muchas las recomendaciones que son necesarias hacer al Estado colombiano en la búsqueda del propósito de apoyar a las mujeres cabezas de hogar en diferentes ámbitos y aspecto en el cual se incluye el escenario del mundo del trabajo:

1. Reconocer, en el marco de los objetivos planteados para la reducción de la pobreza, el papel de las mujeres trabajadoras en el desarrollo del país y en este contexto a aquellas jefas de hogar que, además de contribuir al desarrollo del país de su doble papel de jefa de hogar y de trabajadora, debe sortear todo tipo de dificultades para alcanzar un mejor nivel de vida.

2. Ampliar el marco de los derechos de las mujeres, lo relacionado con la eliminación de todas las formas de violencia contra la mujer y la inequidad de género en el ámbito laboral, por ser este contexto el que permite la dignificación de la mujer, su independencia, la creación de riqueza, su autonomía y empoderamiento; por lo tanto, en este entorno la mujer jefa de hogar debe ocupar un espacio especial por su vulnerabilidad.

3. Destinar mayores recursos del presupuesto nacional para ampliar los planes y programas orientados a la creación directa e indirecta de empleos para mujeres jefas de hogar en un escenario en el que se tengan en cuenta las principales barreras de acceso y permanencia para este segmento de la población, especialmente en lo relacionado con: el cuidado de menores de edad, la armonización entre la actividad laboral y las obligaciones con sus familias.

4. El Estado colombiano tiene un gran reto en la transformación de las bases sociales, culturales y económicas que mantienen la inequidad del trabajo por razones del género, lo cual implica la realización de reformas y la implementación

de políticas públicas que faciliten el acceso de las mujeres en general y por supuesto de las jefas de hogar al mercado laboral, teniendo en cuenta las necesidades diferenciales de esta población, con el fin de que se realice una verdadera inversión del gasto público en fortalecimiento de servicios públicos y redes de apoyo a las familias más vulnerables, en las que, por supuesto se incluyen a las madres cabeza de hogar.

5. Así mismo, se requieren políticas que promuevan en las empresas la creación de empleos para mujeres jefas de hogar, los cuales deben considerar aspectos como: a) el reconocimiento de las mujeres jefas de hogar como actores proveedoras en sus hogares, b) la necesidad de crear puestos de trabajo en horarios flexibles que permitan armonizar las obligaciones familiares con el trabajo.

6. También, se deben articular estos esfuerzos con el sistema de educación, con el fin de generar posibilidades de formación a las mujeres cabezas de hogar, con lo cual se ha de superar la brecha salarial de género y la inequidad basada en las insuficientes competencias en puestos de trabajo con mejores remuneraciones.

7. Finalmente, retomar el planteamiento de la Corte Constitucional de Colombia, que en la sentencia C-722-04 señala: “esa protección especial para la mujer cabeza de familia se explica, por una parte, por las condiciones de discriminación y marginamiento a las que se ha visto sometida la mujer durante muchos años, y, por otra, por el significativo número de mujeres que por diversos motivos se han convertido en cabezas de familia, y deben asumir, en condiciones precarias y sin apoyo de ninguna naturaleza, tanto las responsabilidades del hogar como las propias de la actividad de la que derivan el sustento familiar”.

Bibliografía

Abramo, L. (2003). *Notas sobre la incorporación de la dimensión de género a las políticas de empleo y erradicación de la pobreza en américa latina*. Informe para la OIT.

- Acevedo, D. (2002). *El Trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela*. Venezuela: Ediciones Universidad de Carabobo.
- Acevedo, D. (2002). La Precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela: ¿coyuntural o estructural? *Revista Debate Abierto*, (18), pp. 37-45.
- Acevedo, D. (2002). *Interacciones entre Economía y Estado en las políticas laborales. Impacto de las reestructuraciones económicas en el empleo femenino. Derechos humanos de las Mujeres. Desafíos y tareas pendientes*. Cuadernos Mujer Salud/7
- Acevedo, D. (2002). Género y políticas laborales en un contexto de flexibilidad del trabajo, reestructuración productiva y precarización del trabajo. *Revista Salud de los Trabajadores*, 10(1-2), pp. 93-102.
- Acosta Díaz, F. (1995). Participación femenina, estrategias familiares de vida y jefatura femenina de hogar: los problemas de la jefatura declarada. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 10(3), pp. 545-568. Recuperado de: <https://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/954/947>
- Angulo, A. y Velásquez, S. (2010). *La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005*. Colombia: Serie Estudios Poscensales, DANE.
- Arango, L.E y Hamann, F. (2012). *El Mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones*. Colombia: Banco de la República.
- Arriagada, I. (2004). Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina. En: *Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. CEPAL. Serie Seminarios y conferencias No. 42.
- Arriagada, I. (2007). Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de población*, 13(53), pp. 9-22.
- Baena, G. (1997). *Instrumentos de Investigación*. México: Ed. Editores Unidos Mexicanos.
- Arango, T, L., Lora T. E. y Castellani, F. (2016). *Desempleo femenino en Colombia*. Francesca. Colombia: editora III. BID - Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango. Recuperado de 368

<http://www.banrep.gov.co/es/publicaciones/desempleo-femenino-en-colombia>

CEPAL. (2009). *III Reunión de Seguimiento de la Declaración de Brasilia. Por los derechos de las personas mayores. Los derechos económicos, sociales y los derechos económicos, sociales y culturales*. Sede de la CEPAL, 5 y 6 de octubre de 2009. Recuperado de http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/djaspers_0.pdf

CEPAL. (2012). *El Estado frente a la autonomía de las mujeres*. Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Confederación Sindical de Trabajadores/As de Las Américas (CSA). (2009). *Aún hay violencia económica contra las mujeres*. Recuperado de <http://economiaiinformal.csa-csi.org/2009/11/25/aun-hay-violencia-economica-contra-las-mujeres/>

Congreso de la República de Colombia. (2008). *Ley 1257 de 2008. Por la cual se reglamenta la prevención, sanción y erradicación de toda forma de violencia contra las mujeres*. Colombia.

Convención Americana sobre Derechos Humanos. (Pacto de San José). Suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos (b-32). San José, Costa Rica, 7 al 22 de noviembre de 1969

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-034 De 1999

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-184 De 2003

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-629/10

Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-803-2013

DANE. (2017). *Encuesta de Calidad de vida*. Boletín Técnico

DANE. (2017). *Informes especiales de mercado Laboral*. Comunicado de Prensa

García, B, y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 75, pp. 269-293.

Geldstein, R. N. (1997). *Mujeres jefas de hogar: familia, pobreza y género*. Argentina: UNICEF. Recuperado de http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_PEMujeresjefashogar.pdf

González, C. (2018). *No es fácil ser mujer en el mundo del trabajo*. Recuperado de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/no-es-facil-ser-mujer-en-el-mundo-del-trabajo/>

INEGI. (2015). *Vivimos en hogares diferentes*. Página web Cuéntame Población. Recuperado de <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P>

INDEC. (2018). *Definiciones*. Recuperado de: <https://www.indec.gov.ar/ftp/censos/2001/nacionales/Datos/defifami.doc>. El 1 de noviembre de 2018

INEI. (2017). Censo de 2017.

Instituto Nacional de Estadísticas de Chile. (2011). *Situación laboral de las mujeres ocupadas y las brechas salariales que inciden en la estructura ocupacional chilena. Análisis de Género y Mercado del Trabajo Departamento de Estudios Laborales-Chile: Departamento de Estudios Sociales*.

León, M. (1999). La familia nuclear y jefatura del hogar: acceso de la mujer a la tierra en las formas agrarias. *Revista Nómadas*, (11), pp. 64-77.

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. Página web oficial. Recuperado de <https://www.minmujeryeg.cl/sernameg/programas/mujer-y-trabajo/programa-mujer-trabajadora-y-jefa-de-hogar/>

Observatorio de Asuntos de Género. (2005). *Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer*. Boletín No. 4. Septiembre, octubre de 2005. Colombia.

ONU Mujeres. (2015). *¿Camino a la igualdad? Derechos de las mujeres a partir de la Constitución de 1991 Sistematización legal y jurisprudencial*. ONU.

ONU. (2006). *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras los hechos. Estudio del Secretario General Naciones Unidas*. ONU.

Organización de Estados Americanos. (2015). Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI.

Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Washington.

Organización de Estados Americanos (2015). Segundo Informe de Seguimiento a la Implementación de las Recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (MESECVI). Washington.

Organización de Estados Americanos. (2013). AG/RESOLUCION. 2801 (XLIII-O/13) hacia la autonomía de la defensa pública oficial como garantía de acceso a la justicia. (Aprobada en la segunda sesión plenaria, celebrada el 5 de junio de 2013)

Organización de Estados Americanos. (1995). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención De Belem Do Para".

Organización de las Naciones Unidas. (2000). Relatoría Especial sobre Violencia Contra la Mujer sus Causas y Consecuencias. ONU. Consejo Económico y Social Comisión de Derechos Humanos. Informe presentado por la Sra. Radhika Coomaraswamy, Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, con inclusión de sus causas y consecuencias, presentado de conformidad con la resolución 2000/45 de la Comisión de Derechos Humanos: La violencia contra la mujer perpetrada y/o condonada por el Estado en tiempos de conflicto armado (1997-2000).

Organización de las Naciones Unidas. (1993). Resolución de la Asamblea General Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

Organización de las Naciones Unidas. (2007). Asamblea General de las Naciones Unidas. Resolución aprobada por la Asamblea General el 19 de diciembre de 2006, sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/61/438) 61/143. Intensificación de los esfuerzos para eliminar todas las formas de violencia contra la mujer.

Organización de las Naciones Unidas. (2016). Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos.

Organización de las Naciones Unidas. Mujeres. (2014). Entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Documento consultado el 1 de septiembre de 2016. Recuperado de <http://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas-.html>

Organización de las Naciones Unidas. ONU. Oficina del alto Comisionado para los Derechos Humanos. (1992). Comité CEDAW, Recomendación General No. 19.

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Santiago.

Páramo, M y Romero, A. (2010). *Herramientas para conocer, defender y exigir los derechos en el ámbito de lo público en clave de las mujeres*. Bogotá, Colombia: Colección Útiles 11. Mujeres y derechos económicas, sociales y culturales.

Portafolio. (8 de marzo de 2017). Colombia: con buen índice de emprendimiento, pero alto desempleo femenino. Recuperado de <http://www.portafolio.co/economia/empleo/mujeres-en-colombia-tiene-alto-desempleo-e-indice-de-creacion-de-empresas-503951>

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 294 de 1996

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 509 de 1999

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 28 de 1922

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 82 de 1992

República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1232 de 2008

República de Colombia. Constitución Política de Colombia 1991

República de Colombia. Ley 248 de 1995

República de Colombia. Ley 54 de 1962

Romero, V., et. Al. (2004). *Inserción Ocupacional*. Barcelona, España: Altamar.