



**INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES
COLOMBIANAS JEFAS DE HOGAR.
ELEMENTOS DE ANÁLISIS PARA EL
DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE
POLÍTICAS PÚBLICAS**

**AUTORA: ALEXA CORENA GUTIÉRREZ.
TUTORA: ELENA DIAZ GONZÁLEZ**

**Para obtener el título de
Magister en Género, Sociedad
y Políticas**

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
FLACSO**

**Programa Regional de Formación en Género y
Políticas Públicas
PRIGEPP**

INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES COLOMBIANAS JEFAS DE HOGAR. ELEMENTOS DE ANÁLISIS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Contenido

CAPITULO 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION	2
Palabras claves	2
Identificación del problema	2
Objetivos	8
General	8
Particulares	8
Aportes del enfoque de género al tema seleccionado.....	9
Método.....	10
CAPITULO 2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO	11
2.1 Derechos económicos, sociales y culturales.....	11
2.2. Economía Laboral	14
2.2.1. Mercado De Factores	16
2.2.2. Mercado De Trabajo	19
2.2.3. Equilibrio en el mercado de trabajo	22
2.3. Inserción Laboral	23
2.4. Conceptualización de jefatura de hogar.....	26
2.4. Características del empleo de las mujeres cabeza de hogar	30
CAPITULO 3. MARCO CONTEXTUAL. CARACTERISTICAS DEL MERCADO Y DE LOS ENTORNOS LABORALES.....	32
3.1 El Mercado laboral en Colombia	32
3.2. El Mercado Laboral en Bogotá, D.C.....	40
3.3. Cambios sociodemográficos que afectan a los hogares	44
3.4 Transformaciones laborales en el mundo globalizado.....	47
CAPITULO 4. LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	51
4.1. El papel del Estado en la inserción y permanencia laboral de la mujer jefa de hogar.....	51
4.2 Marco Normativo	55
4.3. Legislación a favor de la mujer jefa de hogar.....	62
CONCLUSIONES	75
REFERENCIAS.....	80

CAPITULO 1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

Palabras claves

Jefatura de hogar femenina – mercado de trabajo - participación femenina - estudios socio-demográficos - vulnerabilidad social - Encuesta de hogar - base económica del hogar - Responsabilidad económica - Cultura patriarcal - Brechas laborales.

Identificación del problema.

Los vertiginosos y profundos cambios que se han suscitado en la composición de los hogares en Colombia en los últimos treinta años, hacen parte de las dinámicas regionales y mundiales que surgen a partir de la crisis de la cultura patriarcal y del modelo tradicional de familia nuclear completa , observándose un incremento notable de hogares con jefatura femenina, que en países con amplia desigualdad social, representan condiciones de marginalidad y propician la reproducción de la inequidad y la violencia contra la mujer.

La categoría de mujer cabeza de hogar es eje central del presente trabajo, para lo cual se asume como aquella en la cual, la mujer se ha visto obligada a asumir deberes y obligaciones relacionados con la crianza, manutención de sus descendientes y familiares que están bajo su cuidado y protección, siendo la condición de jefa de hogar aquella que se produce por determinación propia, viudez, separación de la pareja, madre-solterismo o desplazamiento forzado, pues independiente de la causa que origina su condición, aún se presentan situaciones de violencia económica, laboral y familiar contra la mujer, que reproducen la inequidad.

Esta situación en puesta en escena por Martínez, (2012), quien plantea que la pobreza afecta prioritariamente a las mujeres en América Latina, especialmente a las jefas de hogar, dadas las diferentes y diversas condiciones de vulnerabilidad que se generan a su alrededor y que se vuelven acumulativas debido a la menor

participación de la mujer en el mercado laboral, a la tendencia a que perciban menores salarios y a la posibilidad cada vez mayor de tener que hacerse cargo de sus hogares sin el apoyo de sus parejas.

De la misma manera, Geldstein, (1997), propone abordar el estudio de jefatura femenina de hogar al reconocer que este grupo social es indudablemente vulnerable y asociado a los indicadores de pobreza en América Latina, dadas las situaciones de inseguridad económica que esta doble condición genera y que está dada por: a) la menor capacidad de generación de ingresos de la mujer que se desenvuelve en un mercado de trabajo sesgado para el género femenino, b) la insuficiente o nula asistencia económica por parte del padre que no habita en el hogar, y/o c) los pocos o inexistentes programas de apoyo estatal para esta población.

Desde el punto de vista del mercado laboral, es necesario abordar estudios sobre las mujeres jefas de hogar por ser éste un escenario de los más importantes en la reproducción de comportamientos y factores que profundizan las inequidades y desigualdades entre hombres y mujeres, pero, tal como lo plantea el Observatorio de Asuntos de Género (2005), es también un espacio para superar tales situaciones y generar empoderamiento de la mujer alrededor de su actividad productiva.

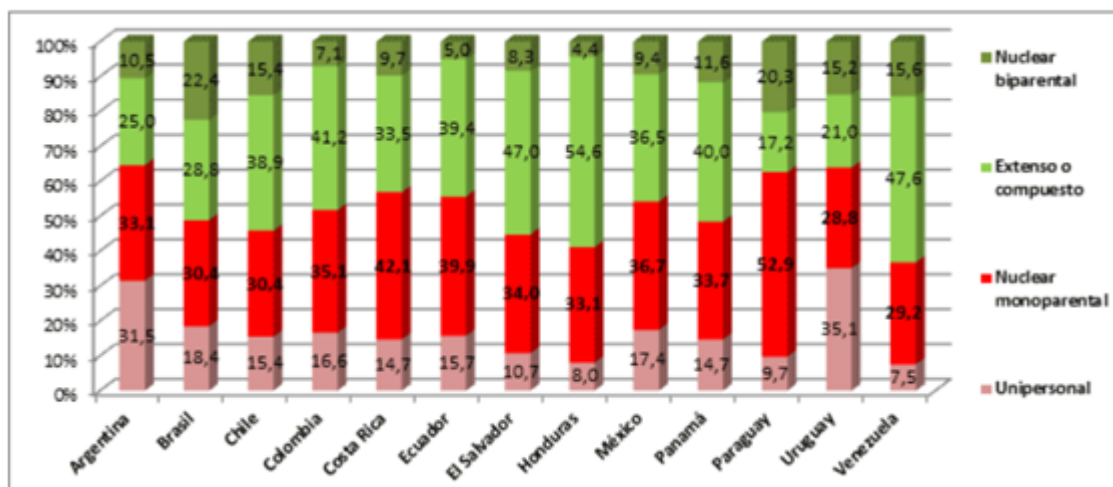
Esta reflexión es planteada por Medina y Paredes (2001), quienes aceptan que se han logrado avances respecto a la igualdad de géneros en el contexto laboral, pero que aún es necesario superar cuellos de botella que mantienen las brechas entre hombres y mujeres. A dicha preocupación los autores adicionan la observación de la desigualdad de género en el mercado laboral incluyendo dos momentos: a) al ingreso, b) una vez se logra la inserción al mismo, (Medina y Paredes, 2013),

Adicionalmente, se tiene en cuenta la exposición que demuestran que en América Latina la pobreza afecta con mayor gravedad a las mujeres por tener menor participación en el mercado laboral, exhibir menores salarios que los hombres, incorporar dificultades para la inserción laboral producto del embarazo y la crianza, para lo cual se insiste en la necesidad de avanzar en la implementación de políticas

públicas focalizadas a grupos poblacionales de mayor riesgo social como son las mujeres jefas de hogar, especialmente, aquellas que se ubican en los quintiles con ingresos más bajos de la población, Martínez, (2012).

Esta realidad es visible en las estadísticas presentadas en el gráfico No. 1, correspondientes al estudio de Martínez (2012), quien muestra cifras sobre composición del hogar en zonas urbanas en América Latina, evidenciando que el núcleo familiar monoparental con madre jefa de hogar se incrementa en la región, anotando además la necesidad de realizar estudios que permitan caracterizar los hogares de este y otros tipos que surgen en las dinámicas sociales contemporáneas.

Gráfico No. 1
Composición del Hogar (mujeres) en zonas urbanas para el año 2008

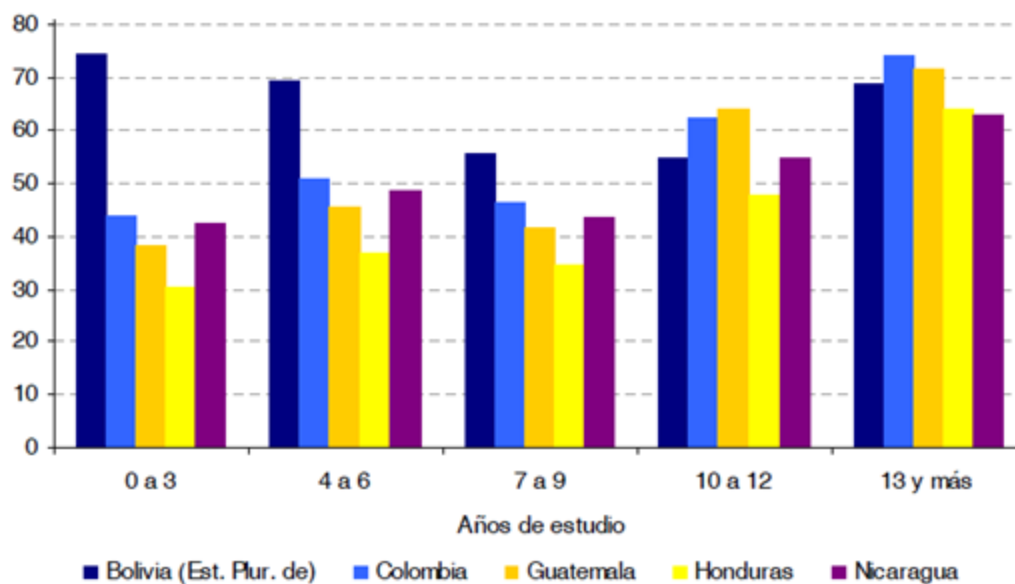


FUENTE: Martínez, R. S (2012)

En el mismo sentido, Weller (2000), demuestra que en diferentes países latinoamericanos la tasa de participación laboral de las mujeres es claramente menor que la de los hombres y que se presentan significativas diferencias según el nivel educativo de las mujeres, pues en el caso de los hombres esta tasa es relativamente homogénea para los diferentes niveles de formación, lo cual se aprecia en la gráfica No. 2, siendo relevante la mayor dificultad para la inserción laboral entre las mujeres con niveles educativos más bajos.

Gráfica No. 2

Tasa de participación de las mujeres por nivel educativo (en porcentajes)



FUENTE: Martínez, R. S (2012) Weller, J., (2000)

El mismo estudio, permite observar que existen diferencias relevantes entre la tasa de participación en el mercado laboral entre mujeres jefas de hogar y aquellas que no se encuentran en esta situación, lo cual se evidencia en la tabla No. 1, (Weller 2000)

Tabla No. 1
Proporción de mujeres jefas de hogar y tasa de participación de mujeres, según jefatura o no

	Bolivia (estado Plurinacional de)	Colombia	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Porcentaje de mujeres jefas (como % de mujeres en edad de trabajar)	15.7	16.9	10.8	15.1	16.3
Tasa de participación jefas	81.8	72.5	65.5	59.9	70.3
Tasa de participación no jefas	62.2	53.1	41.5	33.9	44.6

FUENTE: Weller, (2000)

De la misma manera, según la tabla No. 2 este estudio de Weller (2000), muestra menor tasa de participación en el mercado laboral de mujeres pertenecientes a núcleos familiares en donde existen niños menores pequeños

Tabla No. 2
Tasa de participación de las mujeres, según número de niños en el hogar, Total mujeres y mujeres de 30 años y más (en porcentajes)

	Bolivia (estado Plurinacional de)	Colombia	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Total mujeres	65.3	56.4	44.1	37.8	48.8
Sin niños menores < 6 años	66.6	59.1	50.0	42.6	49.4
1 año < 6 años	63.6	57.2	46.5	35.9	49.4
2 niños < 6 años	65.6	57.4	38.3	30.3	46.5
3 y más niños < 6 años	61.5	53.2	33.5	26.6	44.3
Mujeres ≥30 años o más	76.2	60.1	48.5	43.6	57.2
Sin niños < 6 años	77.8	62.5	53.4	48.0	58.2
1 niño < 6 años	75.7	60.5	52.3	40.0	57.5
2 niños < años	71.7	60.9	41.9	3507	52.7
3 o más niños < 6 años	71.3	57.0	32.9	32.2	49.3

FUENTE: Weller, J., (2000)

En este análisis debe tenerse en cuenta el nivel educativo de las mujeres, pues es notoria la mayor dificultad para las aquellas mujeres con menores años culminados de educación formal, hecho agravado en las féminas que además no cuentan con cobertura de sistemas de protección social, (Weller 2000), lo cual nos lleva a reflexionar, tal como lo plantea Geldstein (1997) que la vulnerabilidad asociada a los hogares con jefa de hogar es heterogénea y depende de la capacidad de la mujer en esta condición para generar ingresos suficientes y ahorros para el sostenimiento del núcleo familiar y la adquisición de vivienda y otros bienes.

Al respecto, Chant (2003) evalúa la situación de las mujeres jefas de hogar que se han liberado del modelo patriarcal, han alcanzado mejores niveles educativos y, por tanto, presentan situaciones de mayor estabilidad y condiciones para la manutención de su hogar, así como bienestar general, sin que esto signifique que este grupo poblacional no requiera ser incluido en programas para disminuir su vulnerabilidad y la de sus familias.

De la misma manera, la reflexión que realiza este y otros autores en la necesidad de evitar que se estigmatice a la mujer jefa de hogar como pobre e

incapaz y se continúe asociando el “ser mujer a ser pobre”. Este análisis se enmarca precisamente en la heterogeneidad propuesta por Geldstein. (1997) y se presenta en concordancia con el planteamiento del Instituto Nacional de Estadísticas de Chile, (2011) que presenta un claro panorama desigual de inserción laboral para las mujeres, en el que se encuentran mejores espacios de inserción al medio productivo en trabajos precarios de la economía informal, en aquellos cargos de menores jerarquías, empleos de peor calidad y espacios de empresas informales o unidades productivas pequeñas.

No obstante, lo anterior, el estudio de esta Institución llama la atención en relación a que es necesario trabajar por el reconocimiento de los derechos económicos en su conjunto de las mujeres y no solamente en planes desarticulados de atención a poblaciones consideradas como vulnerables, sin contemplar sus dimensiones y características, aunque éstos últimos generan mayor aceptación en el debate público.

El presente estudio se propone abordar el tema de inserción laboral de mujeres colombianas jefas de hogar, para lo cual se analizarán aspectos que permitan caracterizar el mercado laboral y en él, la posición de esta población; así mismo, las características del entorno laboral y otros aspectos que permitirán describir un escenario real de la participación y evolución de la mujer trabajadora jefa de hogar con sus dificultades, oportunidades y escenarios en un contexto productivo en donde persiste la inequidad y desigualdad de género, con lo cual se pretende aportar al análisis y señalar propuestas de acciones afirmativas en términos de legislación laboral y políticas públicas que considere este universo heterogéneo como susceptible y prioritario de ser incluido en las agendas nacionales de protección social.

Interrogantes a los cuales la tesis pretende dar respuesta.

Esta investigación responde a los siguientes interrogantes:

- (1) ¿Cuál es la composición del mercado laboral en Colombia y cómo se ubican las mujeres jefas de hogar en él?
- (2) ¿Cuales son los tipos de empleos realizados por mujeres colombianas cabeza de familia?
- (3) ¿Cuál es el marco jurídico y de política pública que existe en Colombia para promover la inserción de la mujer en el ámbito laboral?
- (4) ¿Qué tipo de transformaciones se generan al interior de las familias de las mujeres colombianas jefas de hogar que ingresan al entorno laboral?

Objetivos

General

- (1) Analizar la posición laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar teniendo en cuenta las dinámicas del mercado de trabajo y la normatividad y políticas públicas orientadas a este fin.

Particulares

- (1) Describir los tipos, calidades y condiciones de los empleos realizados por mujeres colombianas cabeza de familia
- (2) Analizar el marco jurídico y de política pública vigente en Colombia. para promover la vinculación laboral de las mujeres jefas de hogar
- (3) Describir y establecer los tipos de transformaciones que se producen al interior de las familias de las mujeres jefas de hogar en Colombia que ingresan al medio productivo,

Aportes del enfoque de género al tema seleccionado

El ingreso de las mujeres al mercado de trabajo en los países latinoamericanos no está exento de dificultades, a pesar de los avances que se han logrado y los esfuerzos por disminuir las brechas del empleo para promover su mayor y mejor participación en el ámbito productivo.

Sin embargo, los estudios consultados sugieren que aún se presentan inequidades observables en los salarios percibidos, las jornadas de trabajo, la calidad de los puestos de trabajo y el desconocimiento de las situaciones particulares asociadas al género, que para el caso concreto de este estudio se enfoca en las mujeres jefas de hogar.

Como se ha planteado en el texto del presente documento, no se trata de victimizar a la mujer jefa de hogar, ni de ingresar artificialmente a este grupo poblacional en el discurso que plantea que *ser mujer es igual a ser pobre*, tampoco de reflejar la incapacidad de las mujeres para mantener hogares con alta calidad de vida. Se trata de mostrar al grupo poblacional de mujeres jefas de hogar como un segmento que requiere atención y apoyo para potenciar su inserción y permanencia en el mercado de trabajo formal y promover su empoderamiento a partir del desarrollo personal y profesional propio y de su familia a partir de la acción conjunta del Estado, las organizaciones privadas y la sociedad civil.

Es tema de análisis deberá generar respuestas para fortalecer las acciones afirmativas hacia las mujeres jefas de hogar, especialmente en los escenarios del mercado laboral y el bienestar social por ser éstos, en los que los discursos superan las prácticas, pero además donde se generan situaciones de desmejoramiento de la calidad de vida de los hogares en donde la mujer es la encargada como jefa.

De allí que las propuestas, planes y programas aún se encuentran en la esfera de lo ideal y lo deseable, pero no en la arquitectura de valores individuales y colectivos que orienten la vida, permitiendo que los actores sociales y políticos se contenten con escribir y expresar discursos que en la vida práctica no se ejecutan por temor a perder lo ganado durante siglos de dominación a la mujer.

Método

La estrategia metodológica adoptada es básicamente descriptiva y analítica que incorpora los métodos cualitativo y cuantitativo.

En un primer momento, se realizó un análisis documental acerca de la conceptualización de la jefatura de hogar femenina en el marco de la normatividad, legislación, jurisprudencia y diseño de políticas públicas vigentes en Colombia, teniendo en cuenta la Ley 1257 de 2008, 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 generó un análisis acerca de los resultados de la aplicación y puesta en marcha de programas y políticas para el fomento de la inserción laboral de las mujeres colombianas jefas de hogar, enfatizando en la promoción de los grupos más vulnerables que hacen parte de esta heterogénea población, en donde se pretende resaltar acciones afirmativas para su incorporación de procesos de educación formal, servicios de apoyo, de empleo, generación de puestos de trabajo directo y la conexión con otras políticas.

En un segundo momento se trabajó con información cuantitativa secundaria contenida en las bases de datos de población, Encuesta Nacional de hogares y Manufacturera de la Industria del DANE, con lo cual se analizaron resultados para la caracterización de los hogares con jefatura femenina.

Con esta información, se construyó el documento de análisis y discusión de los resultados obtenidos.

CAPITULO 2. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

2.1 Derechos económicos, sociales y culturales

Teniendo en cuenta el tema central de interés del presente estudio, es decir, la inserción laboral y su dinámica para la mujeres cabeza de hogar, es pertinente analizarlo en el marco de los derechos económicos, los cuales están circunscritos a los derechos económicos, sociales y culturales, que fueron sido incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, y cuya protección se desarrolla en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) en 1966.

En este escenario, el derecho al trabajo es uno de los derechos fundamentales que indica que toda persona tiene “derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a la protección contra el desempleo, sin discriminación, con igualdad salarial, remuneración digna, protección social y derecho de sindicación”. (Martínez A. V. y Herrero. M. J. 2012).

El derecho al trabajo está reconocido en las normas fundamentales de derechos humanos, es decir, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de la misma manera, en la Carta social europea, en el Protocolo de San Salvador, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, entre otros textos.

Según Karel Vasak, (1977) los derechos económicos, sociales y culturales (cuyas siglas son DESC) son aquellos derechos humanos socioeconómicos que hacen parte de la segunda generación de derechos, según la teoría de tres generaciones de derechos humanos. Adicionalmente, son positivos en el marco de los tipos de derechos positivos o negativos.

Los Derechos económicos, sociales y culturesson individuales; es decir hacen parte de aquellos que goza todo ser humano desde el momento de su nacimiento. Según la (ONU. 2009), son ejemplos de quebrantamiento de estos derechos: “a) un niño excluido de la enseñanza primaria a causa del costo de la matrícula, b) una mujer que recibe una menor remuneración que los hombres que

trabajan con ella por el mismo trabajo, c) una persona en una silla de ruedas que no puede entrar en un teatro porque no hay ninguna rampa, d) una embarazada a la que se le deniega el ingreso en un hospital para que dé a luz porque no puede pagar, e) una mujer desalojada de su hogar por la fuerza”, entre otros.

No obstante, los derechos económicos, sociales y culturales son individuales, pueden tener una dimensión colectiva. Al respecto, la De Roux, C. y Ramírez, J.J, (2004), ilustran esta situación al plantear que, en muchas ocasiones, la satisfacción de éstos obliga a que se realice un esfuerzo colectivo que implica la provisión de recursos y la formulación de políticas públicas desarrolladas con enfoque de derechos. De la misma manera, señala esta organización, que el Estado, además de realizar inversiones orientadas al ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales y culturales; también debe abstenerse de interferir en las libertades individuales y sindicales.

A nivel de las características y contenidos de estos derechos, el Comité de derechos económicos, sociales y culturales, ha articulado el contenido de cada tipo, señalando las siguientes cuatro características interrelacionadas y esenciales que deben estar presentes todos los niveles: a) disponibilidad, b) accesibilidad, c) aceptabilidad y d) adaptabilidad. A su vez, la accesibilidad tiene tres dimensiones que se superponen entre sí: a) no discriminación, b) accesibilidad material y c) accesibilidad económica, (De Roux, C. y Ramírez, J.J, 2004)

Son múltiples y diferentes las obligaciones que tienen los Estados en relación con estos derechos, así como su expresión en los diferentes tratados internacionales. Así, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales se expresa que los Estados deben “adoptar medidas hasta el máximo de los recursos de que dispongan para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales”, (CEPAL, 2009).

De la misma manera, este tratado internacional enfatiza en que los Estados deben garantizar a las personas el ejercicio de estos derechos sin discriminación, por lo que, deben asegurar a los hombres y a las mujeres igualdad de condiciones para el goce de tales derechos, para lo cual deben expresarse en las Constituciones del mundo las obligaciones que los Estados den adoptar con el fin

de respetar, proteger y realizar los derechos económicos, sociales y culturales.

En lo referido a la importancia del género en el marco de estos derechos, la ONU, (2009), es clara en argumentar que, es muy frecuente y posible que las mujeres y los hombres aprecien de manera diferente el ejercicio y goce de los derechos económicos, sociales y culturales debido a que existe deficiente regulación de las condiciones, programas y marcos normativos que posibilitan el disfrute desigual de los derechos económicos, sociales y culturales.

Estas situaciones tienen origen en la persistente discriminación que existe contra las mujeres y las niñas, la cual está profundamente enraizada en el mundo, lo cual incide, por ejemplo en “que las niñas reciban menos alimentos o educación. En la mayoría de los países, se tiende a pagar sueldos más bajos a las mujeres por un trabajo de igual valor, la desigualdad en el matrimonio, la herencia o el reconocimiento con arreglo a la ley priva a muchas mujeres de recursos, como el crédito, la tenencia de la tierra y la vivienda, y, por ello, menoscaba su capacidad de disfrutar los derechos económicos, sociales y culturales de manera independiente, la falta de una participación plena de las mujeres en los procesos de decisión de carácter económico, social y cultural”, (Red-DESC) .

En relación a lo anterior, se produce una trasgresión a derechos económicos, sociales y culturales cuando el Estado incumple sus obligaciones y por tanto, no garantiza que estos derechos sean disfrutados por todos y todas sin discriminación, siendo frecuente que contravención de tales derechos está relacionada con la violación de otros derechos, (ONU, 2009).

En este sentido, señalan De Roux, C. y Ramírez, J.J, (2004) que los derechos económicos, sociales y culturales se van implementando gradualmente y son promovidos por las autoridades públicas formulando y adoptando medidas positivas a favor de los titulares de los derechos.

En este sentido, El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales es insistente en señalar que la efectividad plena de los derechos económicos, sociales y culturales no es posible si éstos un subproducto o una consecuencia casual de circunstancias aleatorias; por lo tanto, es el Estado y su estructura a quien le corresponde posibilitar a las personas la efectividad a los derechos

económicos, sociales y culturales, por lo tanto, deben legitimar a través de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial, para lograr este cometido, (ONU, 2009).

Así, el poder legislativo cumple un papel importante en la ratificación de los tratados internacionales, la aprobación de leyes y reglamentos para garantizar que la legislación nacional se ajuste a las disposiciones internacionales o constitucionales; adicionalmente, para aprobar el presupuesto nacional asegurando que se destine al cumplimiento de tales derechos, apropiando el máximo de los recursos disponibles (ONU, 2009).

El poder ejecutivo es fundamental en la medida en la que sea garante de que la legislación tenga asiento en las políticas y programas diseñados para los fines previstos. Así mismo, para que la planeación y ejecución presupuestal sea apropiada, correcta y sujeta a procesos de auditoría, por lo tanto, se requiere de una administración pública orientada a la articulación y coordinación de los diferentes órganos del Estado entre sí y con otros actores de la sociedad civil, del sector privado.

Finalmente, plantea la ONU, (2009), el poder judicial tiene la potestad de garantizar el respeto a los derechos económicos, sociales y culturales, determinadas las decisiones judiciales pertinentes en caso de violación de tales derechos, por lo tanto, está dentro de su competencia la precisión del contenido jurídico que permita que estos propósitos se concreten.

2.2. Economía Laboral

La Economía laboral es una rama de la Economía que se ha especializado en el estudio de mercado de trabajo, en los aspectos laborales de la economía, por lo tanto, aborda explicaciones acerca de la conducta de los agentes que interactúan en el mundo del trabajo, las características especiales de este mercado respecto a los demás, las regulaciones específicas que hacen parte del mismo y su comportamiento en relación con el ciclo económico y los indicadores sociales y económicos, (Zabaleta, L. 2010).

La economía laboral surge dada la necesidad de analizar las interacciones que ocurren en el mercado laboral con una óptica diferencial, es decir, considerándose las especificidades y características propias el factor de

producción *trabajo*, visto como un bien que se transa, que debe ser diferenciado de otras mercancías, que funciona como mecanismo de inclusión y de referencia social. Adicionalmente, debido a la vinculación que existe entre el salario y diversos elementos de orden social, político y moral en cada país. De allí que desde este enfoque se expliquen las decisiones de los agentes y su resultado en la economía del trabajo, (Gutiérrez, E. 2006)

En el mismo sentido Ramírez (2002) plantea que la Economía Laboral involucra en un amplio campo de estudio de variables como:

- “la elección de los individuos con relación a sus ocupaciones
- los requerimientos de mano de obra de las unidades productivas
- los sueldos y salarios que pagan estas unidades y que perciben los trabajadores
- el comportamiento económico de los sindicatos y su influencia en el mercado de trabajo
- la distribución del ingreso del trabajo
- la planificación del empleo
- los niveles de empleo, subempleo y desempleo
- los mecanismos de contracción y condiciones de trabajo; la inflación salarial
- entre otros”

Gutiérrez, (2006) explica la importancia de la Economía Laboral como disciplina, argumentando que es necesario analizar la interacción entre los agentes que hacen parte del mercado laboral, así como la organización, el funcionamiento y los resultados que se generan en éste, los cuales tienen su origen en las decisiones que estos actores toman en un contexto en el cual las regulaciones son obligatorias y los incentivos diferenciales.

Según el autor, el 75% de la demanda del consumo en los países de la Comunidad Europea explica su PIB, siendo relevante e incluyente que ocho de cada diez personas que obtienen rentas para el consumo, son asalariadas, por lo tanto, cualquier fenómeno que altere el empleo y el desempleo, afecta directamente el crecimiento económico de la región, (Gutiérrez, E. 2006)

Es así que el estudio de los fenómenos asociados a la Economía Laboral involucra elementos, tanto de la Macroeconomía como de la Microeconomía, por

lo que se involucran variables de análisis que explican: los determinantes de la demanda de trabajo y de los salarios, así como de la participación laboral, de la ocupación. De la misma manera, los impactos y consecuencias sobre la ocupación y los salarios a partir de la acumulación en capital humano, las políticas de salario mínimo, de las asignaciones salariales y de los procesos de negociación entre los actores, los efectos derivados de las transiciones demográficas y los procesos migratorios, lo relacionado con el ciclo de vida laboral y las discriminaciones, (Universidad de Manizales, sf).

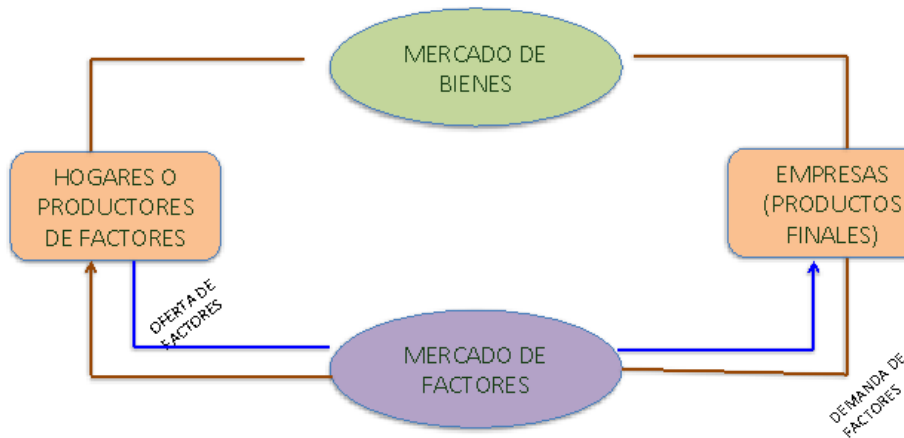
De otra parte, (Gutiérrez, E. 2006) plantea que la Economía del trabajo, involucra variables que hacen parte del nuevo orden mundial y que afectan notablemente las interacciones que se producen en el mundo, siendo relevante el papel de la tecnología y del conocimiento en los niveles de vida, de renta y de salarios en el mundo. Al respecto, el autor resalta que la competencia empresarial no se basa ahora en las materias primas y el trabajo tradicional, pues se ha generado un desplazamiento hacia la inversión sostenida, la cualificación continua de la mano de obra que le obliga a actualizarse para la competitividad, marco en el cual, el factor *trabajo* se ubica como eje de las tecnologías del conocimiento y la innovación.

2.2.1. Mercado De Factores

En términos económicos, el mercado es el escenario en el que ocurren transacciones e intercambios de bienes, servicios y factores, por lo tanto, facilita las actividades de compra – venta. En el mercado se identifican dos contextos el de bienes y servicios y el de factores. En el segundo se transan factores de producción como: tierra, trabajo y capital, los cuales a su vez tienen un precio: salario, tasa de interés o costo de oportunidad y renta, respectivamente.

El ciclo que opera en el mercado con sus dos componentes: bienes y servicios y factores de producción, se observa en la gráfica No. 3

- Gráfica
Ciclo del mercado de bienes,
servicios y factores



A su vez, el funcionamiento del mercado de factores responde las leyes de oferta y demanda de la siguiente manera:

Para el factor trabajo:

- ley de demanda: mientras mayor sea el salario, menor será la demanda.
- ley de oferta: mientras mayor sea el salario, mayor será el trabajo

Para el factor capital:

- Ley de demanda: a mayor tasa de interés, menor es la demanda
- Ley de oferta: a mayor tasa de interés, mayor la oferta

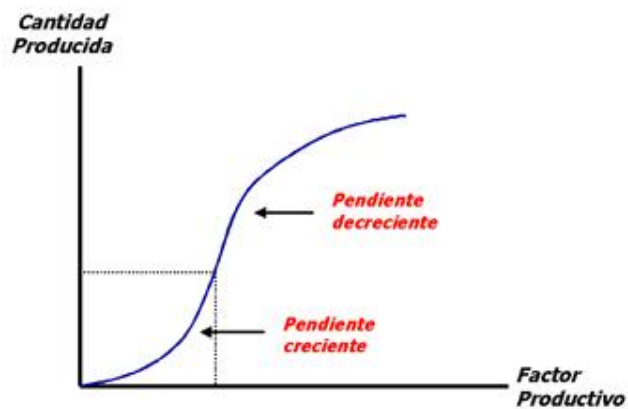
Para el factor tierra:

- Ley de demanda: Mientras mayor sea el alquiler, menor es la demanda
- Ley de oferta: Mientras mayor sea el alquiler, mayor es la oferta.

Tal como lo explican Pyndick. R. Y Rubinfeld, D. (2009), las decisiones de producción que toman las firmas se sujetan a las siguientes consideraciones: a) la tecnología de producción, b) las restricciones de costos y c) las elecciones de los factores de producción.

Técnicamente, es posible acudir a la *función de producción* para hallar la relación entre la producción obtenida teniendo en cuenta la cantidad empleada de un determinado factor de producción, lo cual es observable en la gráfica No. 4, que muestra cómo la pendiente de la curva representa el aumento en la producción obtenida en la medida en la cual se incremente el factor productivo en una unidad.

Gráfica No. 4 La función de producción para los factores de producción



La curva de demanda de factores de producción presenta pendiente negativa dada la ley de rendimientos decrecientes y señala el máximo nivel de producción que puede obtenerse con cada combinación específica de factores de producción, por ejemplo, una función de producción específica podría analizar el máximo nivel de producción (q) que puede obtenerse con una combinación determinada de factores.

2.2.2. Mercado De Trabajo

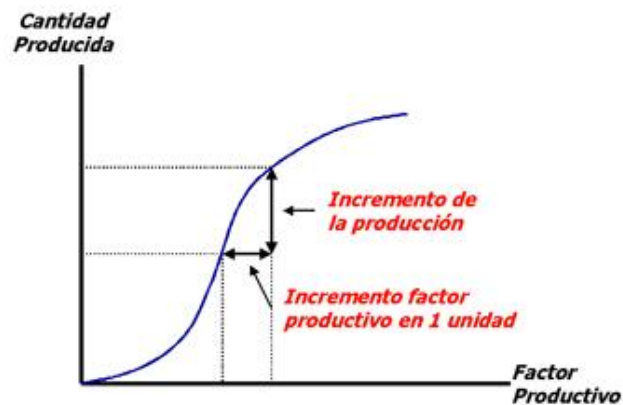
Hace parte fundamental de la Economía Laboral el estudio de las decisiones de los agentes y su resultado en la economía del trabajo. Son agentes en la misma, los compradores, los vendedores y el regulador. En este mercado, la oferta está dada por el trabajador quien vende su factor de producción. La demanda está determinada por las firmas que demandan y compran trabajo. Los salarios constituyen la retribución del trabajo, que opera en un proceso de negociación que opera entre la oferta y la demanda; mientras que éste se refleja en el empresario a través del beneficio, (Enciclopedia Contributors, 2011)

Son resultados: el precio, que en este caso es el ingreso y sus características de desigualdad, el riesgo, el retorno de inversión al capital humano, el bienestar de la economía entre otros. Son decisiones de los agentes: la participación en el mercado, el nivel de entrenamiento, la edad de retiro y otras desde el punto de vista de los hogares. Las firmas deciden acerca de: cuánto trabajo contratar, la remuneración ofrecida, la calidad del trabajo, las condiciones del trabajo, entre otras. En este contexto, el agente regulador determina normas, reglas y condiciones que inciden en las dinámicas de oferta, demanda y determinación de precios y que los demás agentes de este mercado deben acatar. Son imperfecciones de este mercado la regulación, la existencia de sindicatos y la información incompleta. El desequilibrio del mercado de trabajo es el desempleo. (Universidad de Manizales, sf).

La función de producción del factor *trabajo*, presenta pendiente decreciente, lo cual se manifiesta en la Ley de Rendimientos Decrecientes que explica, por ejemplo, que, en la medida en la cual, se incorporan más trabajadores, el incremento de la producción es cada vez menor, por lo tanto, el valor de la producción que se obtiene es proporcionalmente menor dado el incremento de trabajadores.

Tal como se observa en la gráfica No. 5 el primer trabajador contratado aporta más que el segundo a la producción total y así sucesivamente, (Pyndick. R. Y Rubinfeld, D. 2009).

Gráfica No. 5 La función de producción para el factor de producción trabajo



De hecho, esto explica que las firmas contratan más trabajadores en la medida en la que el valor que genere cada uno de éstos nuevos empleados, sea mayor que el salario que la empresa deba pagar.

La empresa contratará nuevos trabajadores hasta el *punto de equilibrio*, es decir, el punto en el cual la línea de salario y la curva del valor aportado por un nuevo trabajador se cortan. En este punto, se generan dos zonas: una a la izquierda del *punto de equilibrio*, en el cual es conveniente para la empresa seguir contratando debido a que el valor que aporta cada nuevo trabajador es superior a su salario; la otra a la derecha del *punto de equilibrio*, en la cual, el salario de trabajador excede el valor de la producción que genera, entonces, le empresa no contratara más empleados. (Pyndick. R. Y Rubinfeld, D., 2009)

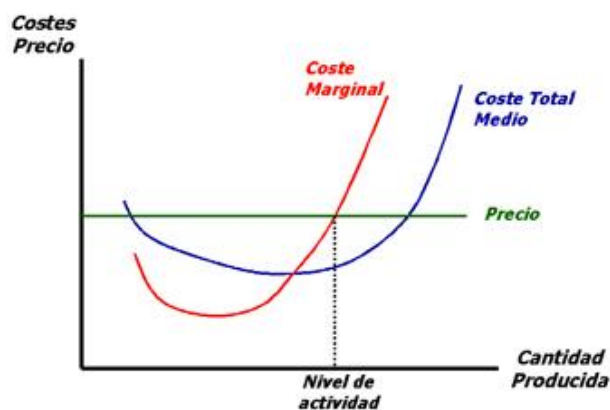
En este escenario de análisis, el nivel de producción que la empresa obtiene al alcanzar el *punto de equilibrio* coincide con el *punto de equilibrio del mercado competitivo*, denominado también, *punto de corte del ingreso marginal y del costo marginal*, (Pyndick. R. Y Rubinfeld, D. 2009).

Si se supone que la mano de obra es el único facto de producción que utilizará la empresa, (manteniendo lo demás constante), se cumple que:

- El valor de la producción marginal es igual al salario
- El salario es igual al precio por el volumen de la producción marginal
- Así, el precio es igual al salario sobre el volumen de la producción marginal.
- Por lo tanto, el precio es equivalente al costo marginal, (pues se supone que el salario es el único costo)

Entonces, la igualdad se cumple en el punto de equilibrio, tal como lo muestra la gráfica No. 6.

Gráfica No. 6 punto de corte del ingreso marginal y del costo marginal



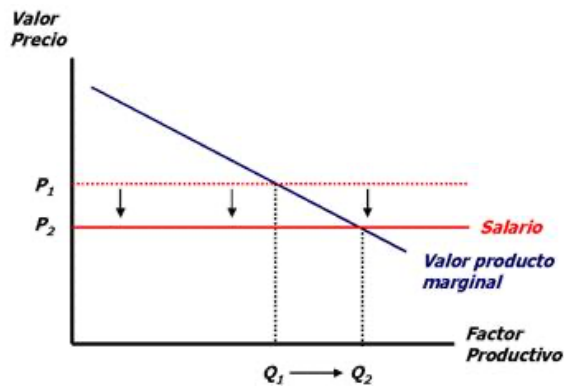
La igualdad anterior muestra que la empresa contratará factores de producción, en este caso factor trabajo, hasta que el valor de la producción adicional sea igual al costo del factor. Este nivel de producción coincide con el punto en el que el ingreso marginal es igual al coste marginal, (Pyndick. R. Y Rubinfeld, D. 2009).

2.2.3. Equilibrio en el mercado de trabajo

En el mercado de trabajo, cualquier cambio en la oferta o demanda del factor altera su precio de equilibrio, por tanto, se afecta el salario de equilibrio, lo cual deriva en la demanda de este factor por parte de las firmas, por lo que las empresas demandan mano de obra hasta el punto en el cual el salario es igual al valor del producto marginal. De esta manera, **si** el salario presenta variación, también cambia el valor del producto marginal debido a que en el punto de equilibrio del mercado de factores las dos variables deben coincidir, (Pyndick. R. Y Rubinfeld, D. 2009).

Por ejemplo, si en momento específico, ocurre un movimiento migratorio fuerte, la curva de oferta de trabajo se desplaza hacia la derecha, por lo tanto, el nuevo punto de equilibrio se presenta con mayor cantidad de mano de obra disponible y contratada con salario más bajo. De esta manera, al aumentar la mano de obra disminuye el producto marginal (Ley de rendimientos decrecientes) lo cual implica un menor valor del producto marginal. En este escenario, salario y valor del producto marginal se cortan en un nuevo punto en el que ambas variables han disminuido. Este comportamiento, se observa en la gráfica No. 5.

Grafica No. 5. Desplazamiento del equilibrio del factor trabajo debido a una migración



La comprensión de la función de producción que contribuye a explicar la toma de decisiones de las firmas frente al uso de factores de producción en función de la productividad, permite abordar la teoría del capital humano.

2.3. Inserción Laboral

Según García y Gutiérrez, (1996), la inserción laboral es el término que hace referencia a los procesos de vinculación de las personas a la actividad económica, el cual, incluye una fase de transición social cuyo punto de partida es el sistema educativo y la familia y como punto de llegada, el mercado laboral.

El análisis de la inserción laboral, es analizado por estos autores desde diferentes ángulos, dependiendo de los objetivos propuestos en cada observación, por lo tanto, son variables de interés de este fenómeno: las trayectorias, las opciones, la movilidad socioeconómica, la desigualdad de acceso al mercado de trabajo, la desigualdad en el entorno laboral, (García y Gutiérrez, 1996).

El análisis de la inserción laboral y de las demás variables asociadas a este proceso, tienen asiento en la teoría del capital humano de Becker (1983), la cual se plantea a partir del supuesto de la existencia de un mercado de trabajo que opera bajo condiciones de competencia abierta e imperfecta, (García y Gutiérrez, 1996).

La teoría del capital humano, tiene como punto de partida la racionalidad económica que se plantea desde la conceptualización de los factores de producción, visto como los recursos empleados en los procesos de elaboración bienes y en la prestación de servicios, siendo ésta la primera fase de la actividad económica, es decir *la Producción*, que a su vez constituye la oferta económica. La producción es anterior a la distribución de la renta y del gasto, según las etapas de la demanda que han sido denominadas: consumo y ahorro, (Samuelson y Nordhaus. 2004)

Según Samuelson, P. Y Nordhaus, W. (2004), tradicionalmente, se ha considerado que existen cuatro factores de producción: tierra, trabajo, capital y conocimiento, tipología que guarda relación con la estructura económica del siglo XIX, en la cual el sector primario era el principal impulsor de las economías y, por lo tanto, de la renta nacional de los países del mundo. Para estos autores, el capital humano se define como una medida de la calidad del trabajo. Su definición guarda correlación con la formación académica y con la experiencia laboral.

Es a partir de las exposiciones de Becker (1959) y Schütz (1961) que el capital humano es asimilado como factor de producción, siendo importante la relevancia que estos autores dan a la inversión en educación, así como la necesidad de valorar los costos e ingresos implicados en ésta, (Rojas, Mara. 2012). En este sentido, Schütz (1961), señaló la existencia de una diferencia de la tasa de crecimiento real de los países y la planteada por el modelo de crecimiento neoclásico, la cual, según el autor, es explicada por los rendimientos de la producción a gran escala, así como por las mejoras que se introduzcan en la calidad de los factores de producción, especialmente en lo relacionado con el capital humano. Es así que el autor, propone cinco elementos inherentes al factor *capital humano*: “i) las facilidades y servicios en salud, y en general, todo aquello que incrementara la esperanza de vida, la fuerza y resistencia de las personas; ii) la capacitación en el lugar de trabajo; iii) la educación formal, dividida en ciclos; iv) los programas de estudio para adultos no organizados por empresa; y, por último, v) la migración de las personas y familias para ajustarse a las oportunidades de empleo”, (Schütz, 1961).

De acuerdo a ello, el crecimiento económico puede ser mejor si se mejora la calidad de los factores de producción, lo cual se logra aumentando la eficiencia en la combinación de éstos en el proceso de producción de las firmas, siendo este planteamiento específico para el capital humano, lo cual dio origen al concepto de *Inversión en Capital Humano*, (Rojas, Mara. 2012).

El cuerpo teórico de las teorías económicas del crecimiento, ha evolucionado al punto en que se designa al capital humano como un factor de producción que depende de la cantidad y de la calidad del mismo, así como del grado de formación de los individuos y de la productividad de las personas que se hallan involucrados en un proceso productivo, (Sala-i-Martin, Xavier, 2000).

Desde el punto de vista del capital social, Bisquerra (1998), plantea la inserción laboral como un proceso integral que involucra distintos elementos entre los cuales son relevantes aquellos propios de las características de las personas, adicional a las cuales, son fundamentales las oportunidades que ofrece el mercado laboral, que en consonancia unas y otras generan un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

En el marco de la misma teoría, la ocupabilidad es definida por Blanco. J. (2005), como la posibilidad de inserción al mercado de trabajo, estando éstas sujetas a las oportunidades que en él existan; mientras que, para el mismo autor, la empleabilidad deriva de las características de cada persona y su aprendizaje.

Según el Servicio Público de Empleo de España, la ocupabilidad “es el grado de probabilidad que tiene un trabajador para acceder al mercado de trabajo, a desarrollar una ocupación, mientras que la empleabilidad es el conjunto de competencias, aptitudes y actitudes que favorecen la integración laboral de las personas, siendo necesaria la adquisición de nuevas herramientas que permitan su mantenimiento o reciclaje en un mercado de trabajo en continuo cambio”.

En el marco de tales planteamientos, Romero *et al.* (2004) han generado un modelo de los factores que condicionan la inserción laboral que involucra aspectos

macroeconómicos, así como aquellos personales relacionados con las competencias; así mismo, variables del carácter y aspectos sociales.

Para Blanco y Gutiérrez, (1996), la inserción laboral es un fenómeno que permite explicar el problema sociológico y político la desigualdad socioeconómica, teniendo en cuenta que tanto la teoría del capital humano como otras, son amplias en argumentar que la vida laboral está asociada a las dotaciones iniciales de las personas que se originan en el origen familiar y en el nivel educativo, lo cual señala la desigualdad de acceso al mercado de trabajo, lográndose así revelar las variantes de modelos de estratificación en las sociedades postindustriales que se basan en la capacidad de crear oportunidades de entrada al mercado de trabajo (Esping-Andersen, 1993).

2.4. Conceptualización de jefatura de hogar

Bien lo plantea Rosa Geldstein, (1997) frente al creciente interés de estudiar las situaciones y conceptos asociados a las jefas de hogar como sujetos de investigación, dada la necesidad de visualizarlas como actores que deben ser objetivos de programas sociales focalizados, no solamente por ser sujetos que están sometidas a tratos discriminatorios, por ostentar mayores niveles de pobreza que otras mujeres; además porque este segmento de la población aumenta notablemente con el paso del tiempo, en un complejo entorno, lo cual tiene explicación en la fragmentación de la cultura patriarcal, hecho que ha incidido en la emergente crisis del modelo tradicional familiar que basó su fortaleza en la familia nuclear completa.

Bajo un contexto en el que aún persisten fuertes rasgos de la cultura patriarcal en el mundo, las mujeres jefas de hogar y sus familias se han constituido en un grupo socialmente excluido y económicamente vulnerable desarrollándose así una *inseguridad económica* que Geldstein. R, (1997) atribuye a tres variables: a) baja capacidad de la madre jefa de hogar para generar ingresos, b) poco o ningún aporte del padre que no habita en el hogar, c) insuficientes o ningún beneficio otorgado por el Estado.

En relación con este último factor, la conceptualización de la categoría “jefa de hogar” es aún precaria en muchos países del mundo y, por tanto, genera inexactitudes al momento de planificar y generar políticas de apoyo a las mujeres en esta condición, así como de incluir su medición en los cálculos de la pobreza, (Geldstein. R, 1997).

Dando alcance a este argumento, y retomando lo planteado por Geldstein. R, 1997), lo expuesto se explica en la insuficiente conceptualización y definición de los elementos que definen la jefatura de la mujer en el hogar. De hecho, es diferente el tratamiento que se da al concepto en los diferentes países del mundo y por, tanto los avances en asuntos de política social y disminución de la pobreza de las familias asociadas a estas jefaturas, son también diferentes y heterogéneas, lo cual es objeto del presente capítulo del documento.

En Colombia la Ley 1232 de 2008, define la jefatura de familia y las condiciones especiales que el Estado tiene previsto 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)

En concordancia con lo anterior, esta Ley define la categoría “Mujer Cabeza de Familia” como aquella persona que ejerce la jefatura femenina de hogar, por lo que tiene bajo sí misma, la responsabilidad permanente en lo afectivo, lo económico y lo social de hijos menores propios y personas incapacitadas para trabajar. Según la Ley 1232 de 2008, esta situación se presenta por 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.

En Sentencia C-184 de 2003, el Magistrado Jaime Araujo Rentería argumentó: “... *el apoyo especial a la mujer cabeza de familia es un mandato constitucional dirigido a todas las autoridades públicas. Con él se buscó (i) promover la igualdad real y efectiva entre ambos sexos; (ii) reconocer la pesada carga que recae sobre una mujer cabeza de familia y crear un deber estatal de apoyo en todas las esferas de su vida y de su desarrollo personal, para compensar, aliviar y hacer menos gravosa la carga de sostener su familia; y (iii) brindar, de esta manera, una protección a la familia como núcleo básico de la sociedad.*”

Determina la Ley 1232 de 2008, la condición de *Mujer Cabeza de Familia* tendrá reconocimiento si ésta es declarada ante notario, con la debida expresión de las circunstancias asociadas a su caso, con la ventaja de que por este concepto se causen pagos notariales a su cargo. Una vez se realice el trámite de reconocimiento de esta situación, se expresa en la referida Ley, que el Estado debe instaurar mecanismos de protección especial a la mujer cabeza de familia, para lo cual debe promover “*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*”.

Frente a este tratamiento que se ha dado por parte del Estado de la condición de mujer cabeza de familia, debe recordarse que existe una acción pública, instaurada por tres mujeres pertenecientes al Grupo de Litigio de Interés Público de la Universidad del Norte, quienes demandan el Artículo 1ª de la Ley 1232 de 2008 como inconstitucional, en la medida en la que se utiliza un “lenguaje performativo, que emplea términos que atentan contra la dignidad, igualdad y protección que el Estado le debe brindar a las personas, y a pesar de que en el

espíritu de la norma en particular haya una concordancia con la Carta Fundamental, no puede permitirse la utilización de estos términos en la legislación colombiana”.

Como justificación al planteamiento presentado en la Ley 1232 de 2008, La Corte Constitucional, en Sentencia C-184 de 2003 argumentó:

“Como se indicó, uno de los roles que culturalmente se impuso a la mujer fue el de ‘encargada del hogar’ como una consecuencia del ser ‘madre’, de tal suerte que era educada y formada para desempeñar las tareas del hogar, encargarse de los hijos y velar por aquellas personas dependientes, como los ancianos. Sin desconocer la importancia que juega toda mujer, al igual que todo hombre, dentro de su hogar, el constituyente de 1991 quiso equilibrar las cargas al interior de la familia, tanto en las relaciones de poder intrafamiliar, como en cuanto a los deberes y las obligaciones de las que cada uno es titular”.

En relación a las circunstancias que generan la condición de cabeza de familia, la Corte Constitucional en Sentencia C-034 de 1999 ha señalado que esta condición no deriva de una formalidad jurídica expresada en las normas, sino de las circunstancias materiales que la configuran, sino de los supuestos reales de las situaciones concretas.

Concordante con los anteriores argumentos señala la Corte Constitucional, en Sentencia T-803-2013, El Estado está en la obligación de proteger a la mujer cabeza de familia en el ámbito laboral y ocupacional, por lo que se deben *“establecer mecanismos eficaces que promuevan el acceso al trabajo digno y estable”.* En el mismo sentido, la Ley 790 de 2002 incorporó *“medidas de protección laboral ante la supresión de empleos como consecuencia de la renovación de la administración pública”*

En el mismo sentido, la Sentencia T-629/10 expresa que el reconocimiento que el Estado da la mujer madre y cabeza de familia, tiene fundamento en el principio constitucional de igualdad contemplado en el art. 13 constitucional, así como en los artículos 43 y 44 de la Carta Política., que reconocen derechos sociales fundamentales para sus titulares.

Así, el reconocimiento de la condición especial de mujer madre y cabeza de familia posibilita el reforzamiento de los derechos laborales de este segmento poblacional respecto al resto de trabajadores, adicionalmente, crea el sustrato para limitar a los empleadores y promover la estabilidad laboral reforzada como una forma de protección efectiva de los bienes constitucionales asociados a esta condición.

2.4. Características del empleo de las mujeres cabeza de hogar

En Sentencia C-184 de 2003, el Magistrado Jaime Araujo Rentería argumentó: *“Suponer que el hecho de la ‘maternidad’ implica que la mujer debe desempeñar ciertas funciones en la familia, ha llevado, por ejemplo, a que tengan que soportar dobles jornadas laborales: una durante el día como cualquier otro trabajador y otra en la noche y en sus ratos libres, desempeñando las labores propias de la vida doméstica. Esta imagen cultural respecto a cuál es el papel que debe desempeñar la mujer dentro de la familia y a cuál ‘no’ es el papel del hombre respecto de los hijos, sumada al incremento de separaciones, así como al número creciente de familias sin padre por cuenta del conflicto armado y la violencia generalizada, trajo como consecuencia que una cantidad considerable de grupos familiares tuvieran una mujer como cabeza del mismo”*.

Frente a esta posición jurídica existen argumentos a favor y en contra que, en última instancia, reflejan el debate que aún se sitúa en el nuevo orden mundial frente al rol de las mujeres en la sociedad y especialmente como sujetos económicamente activos que se insertan en el mundo del trabajo, espacio en el cual, se desempeñan, sin que se consideren las situaciones particulares que ellas vivencian, a no ser que sea para generar denominaciones discriminantes.

En este sentido, Acevedo, D. (2002), expone a manera de conclusiones de su estudio el hecho de que las mujeres sean consideradas trabajadores de *“difícil inserción”*, siendo este concepto discriminatorio de facto, y tendiente a la perpetuación de la precarización del trabajo femenino, por lo que la autora propone formular las políticas laborales eliminando la visión que se tiene de las mujeres como sujetos de trabajo secundario, con lo cual, será posible desterrar los efectos de segregación y exclusión social.

Así mismo, alineándose a expresiones como las formuladas en la Sentencia C-184 de 2003, persisten las formulaciones de sesgo de género que promueven el papel del hombre como proveedor principal (breadwinner), sin que se reconozca el desempeño de las mujeres en este sentido, lo cual ha llevado a que se privilegie al hombre con empleo mejor remunerados y de mayor alcance profesional, no importando que también las mujeres se encuentren realizando los mismos desempeños, (Acevedo, D, 2002).

Adicionalmente, presenta Acevedo, D. (2002) la importancia de que, en el marco de la formulación de Políticas Públicas Laborales, se elimine la desventaja social de las mujeres, originadas en la categorización ocupacional y de los sectores ocupacionales con discriminación de género, de la misma manera que reconociendo las exigencias familiares de las mujeres, con el fin de promover la estabilidad laboral, la justa remuneración y el soporte para atender las exigencias familiares de la reproducción biológica y social.

CAPITULO 3. MARCO CONTEXTUAL. CARACTERISTICAS DEL MERCADO Y DE LOS ENTORNOS LABORALES

3.1 El Mercado laboral en Colombia

Según Arango y Hamann (2012), la dinámica y los resultados del mercado de trabajo en cualquier país generan indicadores del bienestar de la población, siendo necesario comprender el funcionamiento de éste en forma global, así como de los elementos determinantes de su desempeño, entre los cuales son mencionados, entre muchos, el cambio técnico, el precio relativo de los factores, las distorsiones, rigideces y costos de ajuste, los factores demográficos, la estructura impositiva, la demanda agregada y las normas e instituciones.

En lo relacionado con Colombia específicamente, los autores presentan un panorama dinámico y desigual, en la medida en la que presenta resultados dinámicos y positivos en aspectos tales como: incursión de la mujer en el mercado de trabajo, grandes flujos de personas entrando y saliendo de sus condiciones de empleados, desempleados e inactivos; cambios ocurridos en la composición relativa de la mano de obra según su nivel educativo que se evidencian en el incremento en la proporción de personas con más años de educación formal y la movilidad de trabajadores hacia otros países, (Arango y Hamann, 2012).

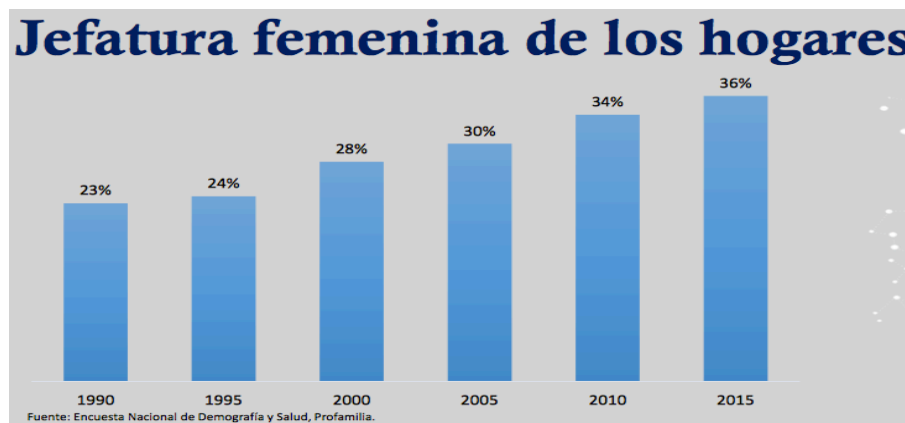
Sin embargo, también se presentan indicadores con desempeños bajos a saber: crecimiento descontrolado del sector informal o irregular en el cual se ubica la mayor población con bajos niveles de escolaridad, importantes niveles de la tasa de desempleo estructural -que oscila entre el 9% y el 12%- y de subempleo y baja movilidad interna de la mano de obra, (Arango y Hamann, 2012).

En lo relacionado con los resultados presentados, Lasso, (2012) señala que el desempleo afecta prioritariamente a los individuos peor calificados, jóvenes y mujeres, siendo fundamental el análisis que el autor realiza de los flujos brutos de entrada y salida de la población ocupada, desocupada e inactiva que, en la dinámica del mercado de trabajo, genera flujos de personas que pasan de un estado a otro.

Así, el autor plantea que las mujeres y los jóvenes de 25 años de edad o menos, tienen menor probabilidad de permanecer en sus empleos que los hombres y los adultos mayores. De la misma manera, presentan mayor dificultad para conseguir empleo asalariado cuando están desempleados y son los grupos poblacionales que se retiran más fácilmente de la fuerza laboral, Lasso, (2012).

PROFAMILIA, presenta resultados, cada cinco años, de la Encuesta Nacional De Demografía Y Salud (ENDS), elaborando un documento que recopila y muestra “información sobre la dimensión, estructura, evolución, dinámicas y características generales de la población colombiana en el ámbito de salud sexual y reproductiva y otros temas relativos a la salud”. La gráfica No. 7, permite observar cómo ha aumentado la jefatura femenina en los hogares colombianos desde 1990, pasando del 23% al 36%, según los resultados presentados en la ENDS.

Gráfica No. 7



Estos cambios en la composición de los hogares colombianos, derivan también en el mercado de trabajo, cambiando su composición y dinámicas, lo cual es mostrado en la Tabla No. 3.

Tabla No. 3 Indicadores de desempeño del mercado laboral para Colombia 2012-2017

Concepto	Ene -Mar			Ene -Mar			Ene -Mar			Ene -Mar			Ene -Mar			Ene -Mar		
	2012			2013			2014			2015			2016			2017		
	Hombres	Mujeres	Varia ción	Hombres	Muje res	Varia ción	Hombres	Muje res	Varia ción	Hombres	Muje res	Varia ción	Hombres	Muje res	Varia ción	Hombres	Muje res	Varia ción
% población en edad de trabajar	79	79,7	-0,7	79,2	79,9	-0,7	79,5	80,2	-0,7	79,7	80,4	-0,7	79,9	80,6	-0,7	80,1	80,8	-0,7
TGP	64,2	53,7	10,5	63,5	52,6	10,9	63,2	52,7	10,5	63,8	53,3	10,5	64,1	54	10,1	63,8	53,6	10,2
TO	56,7	45,3	11,4	56,3	44,8	11,5	56,5	45,3	11,2	57,5	46,3	11,2	57,2	46,4	10,8	57	46	11
TD	11,6	15,6	-4	11,4	14,9	-3,5	10,5	14,1	-3,6	9,8	13,1	-3,3	10,7	14,2	-3,5	10,6	14,1	-3,5
T.D. Abierto	10,8	14,3	-3,5	10,6	13,7	-3,1	9,7	12,9	-3,2	9,2	12	-2,8	10	13	-3	10	13	-3
T.D. Oculto	0,7	1,3	-0,6	0,7	1,2	-0,5	0,8	1,2	-0,4	0,6	1,1	-0,5	0,7	1,2	-0,5	0,7	1,1	-0,4
Tasa de subempleo subjetivo	31,1	30,8	0,3	30,4	30,7	-0,3	28,4	28,8	-0,4	28,1	28	0,1	27,4	27,6	-0,2	25,8	25,7	0,1
Insuficiencia de horas	9,9	12,3	-2,4	10,3	12,5	-2,2	8,8	11,1	-2,3	8,4	10,5	-2,1	8,5	10,5	-2	8,1	9,8	-1,7
Empleo inadecuado por competencias	15,8	16,1	-0,3	16	16,3	-0,3	14,9	15,4	-0,5	15,9	16,2	-0,3	15,5	15,9	-0,4	14,5	14,7	-0,2
Empleo inadecuado por ingresos	27,3	26,2	1,1	26,1	25,7	0,4	24,7	24,2	0,5	24,5	23,9	0,6	23,8	23,4	0,4	22,6	22	0,6
Tasa de subempleo objetivo	11,9	11,5	0,4	11,7	11,9	-0,2	10,6	10,8	-0,2	10,2	10,1	0,1	11	11	0	9,8	9,6	0,2
Insuficiencia de horas	4,2	4,8	-0,6	4,6	5,3	-0,7	4	4,6	-0,6	3,6	4,2	-0,6	3,9	4,7	-0,8	3,4	3,9	-0,5
Empleo inadecuado por competencias	6,3	6,4	-0,1	6,5	6,7	-0,2	5,8	6,1	-0,3	6,1	6,2	-0,1	6,4	6,5	-0,1	5,8	5,9	-0,1
Empleo inadecuado por ingresos	10,1	9,5	0,6	9,7	9,6	0,1	8,8	8,8	0	8,6	8,4	0,2	9,2	8,9	0,3	8,3	8,1	0,2

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE - Gran Encuesta Integrada de Hogares

Actualizado a: 15 de mayo de 2017

Porcentaje de PET: Este indicador muestra la relación porcentual entre el número de personas que componen la población en edad de trabajar, frente a la población total.

Tasa global de participación (TGP): Es la relación porcentual entre la población económicamente activa y la población en edad de trabajar. Este indicador refleja la presión de la población en edad de trabajar sobre el mercado laboral.

Tasa de desempleo (TD): Es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo (DS), y el número de personas que integran la fuerza laboral (PEA)

Tasa de ocupación (TO): Es la relación porcentual entre la población ocupada (OC) y el número de personas que integran la población en edad de trabajar (PET)

La Tabla No.3 evidencia que la tasa de ocupación de los hombres es mayor que la de las mujeres y que esa variación porcentual ha estado entre los 10 y los 11 puntos, presentando menor valor en el año 2017. A su vez, la tasa de desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres, alcanzando diferencias entre los 3.5 y los 4 puntos porcentuales. Similar comportamiento se presenta en los desempeños de la tasa de desempleo abierto, (DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares).

Según el DANE (2016), en general, se presenta mayor ocupación en los hombres que en las mujeres, siendo significativa la participación en actividades de comercio, hoteles y restaurantes. En el caso de las mujeres, su participación en este tipo de actividades es significativa, seguida de servicios comunales, sociales y personales. En relación con la tasa de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas, se observa mayor incidencia de este factor en mujeres siendo superior al registrado para los hombres en mínimo 1.7 y 2.4 puntos, lo cual indica que hay más mujeres que hombres que desean trabajar más horas y tienen una jornada laboral inferior a la máxima, que es de 48 horas semanales.

La Tabla No. 4 muestra datos según tipo de ocupación de la población económicamente activa, según los cuales, se mantienen los patrones de ocupación mayores para los hombres, alcanzando valores entre 58,76 y 59.04 por ciento para hombres mientras que para las mujeres esta cifra es inferior siendo el mayor valor entre 2014 y 2017: 41,41%.

Así mismo se mantiene la tendencia de que exista mayor número de mujeres vinculadas como trabajadores familiares sin remuneración frente al porcentaje de hombres en esta condición; y de la misma manera existen más empleados particulares hombres que mujeres, observándose diferencias porcentuales de hasta 8 puntos.

Es significativa la diferencia de hombres y mujeres que se vinculan como empleados domésticos y patronos, observándose mayores vinculaciones en labores de la casa de mujeres y menores como empleadoras.

Tabla No. 4. Tipos de ocupación por género.

Concepto	2014 Ene-Mar		2015 Ene-Mar		2016 Ene-Mar		2017 Ene-Mar	
	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres	%Hombres	%Mujeres
Total	59,04	40,96	58,81	41,19	58,59	41,41	58,76	41,24
Obrero, empleado particular	22,78	14,86	22,92	15,56	22,60	15,90	22,91	16,21
Obrero, empleado del gobierno	2,09	1,97	1,94	1,93	2,23	1,94	1,92	1,72
Empleado doméstico	0,15	3,21	0,16	3,06	0,16	2,95	0,10	3,02
Trabajador por cuenta propia	25,95	16,73	25,98	16,38	26,22	16,67	26,73	16,70
Patrón o empleador	3,20	1,09	3,09	1,09	2,75	1,01	2,95	0,90
Trab familiar sin remuneración*	1,79	2,76	1,82	2,87	1,86	2,65	1,34	2,47
Jornalero o peón	3,05	0,27	2,87	0,21	2,74	0,23	2,80	0,18
Otro	0,03	0,08	0,03	0,08	0,03	0,06		0,05
	total:	20.707	total:	21.368	Total	21.552	total:	21.755

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares

Un dato fundamental de la estructura del mercado laboral colombiano es presentado por el DANE, (2017) , lo cual se visualiza en la Tabla No. 5, indicando que en el trimestre enero – marzo de 2017, el 54% de la población económicamente inactiva masculina se dedicó prioritariamente a estudiar, mientras que el 55% de la población económicamente inactiva femenina se dedicó principalmente a oficios del hogar, tendencia que se mantiene para los años anteriores en el mismo periodo, observándose una misma tendencia a partir del 2014, con porcentajes de 56% de los hombres estudiando y 52% de la mujeres en oficios del hogar.

Tabla No. 5. - %Población inactiva según sexo y tipo de inactividad								
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	2014- ago-oct	2014- ago-oct	2015- ago-oct	2015- ago-oct	2016- ago-oct	2016- ago-oct	2017- ago-oct	2017- ago-oct
Estudiando	56	30	55	29	54	29	54	28
Oficios del Hogar	6	52	6	54	7	53	7	55
Otros	38	18	39	18	39	18	40	18
Fuente: Elaboración propia a partir de:DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares-								

Según el DANE (2005), la tasa de jefatura de hogar se ha definido como un indicador útil para determinar el número de colombianos, hombres y mujeres del país que es reconocido por los integrantes de su núcleo familiar como cabeza de hogar. Complementariamente, el índice de intensidad de jefatura de hogar es un indicador que “mide la participación de los jefes de hogar en el total de la población; mientras que las tasas de jefatura muestran “la relación porcentual entre los jefes de hogar y la población total a la que se refiere cada universo de estudio”. Para identificar la relación entre el número de hombres y mujeres jefes de hogar, el DANE (2005), utiliza el índice de masculinidad.

El análisis que presenta el DANE (2005) en el último censo nacional llevado a cabo, muestra un aumento importante de la tasa de jefatura de hogar, lo cual trae como consecuencia que el tamaño de los hogares disminuya y que cambien las demandas de los siguientes bienes asociados a la composición familiar: a) vivienda, b) cocina, muebles para el hogar, c) servicios públicos, subsidios al hogar, entre otros.

Así, lo referido al empleo de jefes cabeza de hogar, reporta el DANE, (2014), de una tasa global de participación de jefes de hogar en el total nacional de Colombia, el 80,1% corresponde a hombres, mientras que el 64.1% a las mujeres. De esos porcentajes, la tasa de desempleo fue 5,8% para los jefes de hogar, la tasa de ocupación se ubicó en 59,3% para los jefes de hogar, presentando incremento de 1,6

puntos porcentuales con respecto al mismo trimestre del año anterior y la tasa de desempleo fue 6,5% para los jefes de hogar.

Para el mismo periodo del año 2017, el DANE (2017), presenta resultados acerca de los indicadores del mercado laboral según parentesco, mostrando que el 46,9% de la población económicamente activa correspondió a jefes de hogar, así mismo que el mayor segmento de ocupados correspondió a los jefes de hogar con 49,3%, mientras que la proporción de jefes de hogar desocupados fue del 26,9%.

La Tabla No. 6, permite analizar las relaciones porcentuales de hombres y mujeres de la categoría jefes de hogar, que, según el DANE (2017) el 85,9% de los individuos jefes de hogar, son hombres y el 67% mujeres, tendencia que se reproduce a través del tiempo. Así la diferencia significativa en la tasa de desempleo que es de 5.3 a 6 puntos porcentuales para hombres frente al porcentaje que oscila entre 7.8 a 8.3 para las mujeres. Igual situación se presenta en la tasa de subempleo cuya diferencia con la de los hombres es de mínimo, 5 puntos porcentuales y máximo de 7.7.

Esta tasa de subempleo es significativa en la diferencia de condiciones de ingreso y permanencia de los jefes de hogar en el mercado de trabajo según género, si se observa por ejemplo que, el subempleo explicado por insuficiencia de horas de mayor en mujeres que en hombres, siendo el mayor porcentaje el presentado en el año 2016 de 2.9%. En el mismo sentido el empleo inadecuado explicado por ingresos presenta diferencias porcentuales que afectan negativamente a las mujeres, presentando en mayor valor diferencial en 2016 correspondiente a 2.5%.

Tabla No. 6 Datos de empleo-desempleo y subempleo para jefes de hogar

Concepto	2014		2015		2016		2017	
	Enero-marzo		Enero-marzo		Enero-marzo		Enero-marzo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
% población en edad de trabajar	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
TGP	86,6	66,5	86,2	67,9	86,3	68,6	85,9	67,0
TO	82,0	60,5	81,8	62,2	81,3	62,7	80,7	61,3
TD	5,3	9,0	5,2	8,4	5,9	8,6	6,0	8,6
T.D. Abierto	5,0	8,3	4,9	7,8	5,6	7,9	5,7	8,2
T.D. Oculto	0,2	0,7	0,3	0,6	0,2	0,7	0,3	0,4
Tasa de subempleo subjetivo	24,5	32,2	26,8	31,6	25,5	31,0	20,4	25,4
Insuficiencia de horas	7,3	13,1	7,2	11,9	7,4	12,6	5,9	9,1
Empleo inadecuado por competencias	14	18	17	19	14	18	12	15
Empleo inadecuado por ingresos	20,6	26,5	22,5	26,8	21,0	25,2	17,1	21,2
Tasa de subempleo objetivo	9,6	12,8	9,1	11,8	9,8	13,9	7,7	9,2
Insuficiencia de horas	3,5	5,8	3,0	5,0	3,4	6,3	2,5	3,8
Empleo inadecuado por competencias	5,2	7,2	5,6	7,2	5,6	7,7	4,6	5,8
Empleo inadecuado por ingresos	7,6	10,3	7,2	9,5	7,8	10,3	6,3	7,8

Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE - Encuesta Continua de Hogares, Gran Encuesta Integrada de Hogares. Actualizado a: 12 de diciembre de 2017.

3.2. El Mercado Laboral en Bogotá, D.C

Según Bogotá, Comovamos (2016), “las ciudades son sistemas complejos que cambian constantemente”, produciendo procesos de transformación urbana que surgen en sus poblaciones e incidiendo en el papel que desempeñan los diferentes actores que hacen parte del contexto. Consecuentemente, los cambios demográficos que surgen en la composición de los hogares, generan nuevas dinámicas sociales que se vinculan al mercado de trabajo.

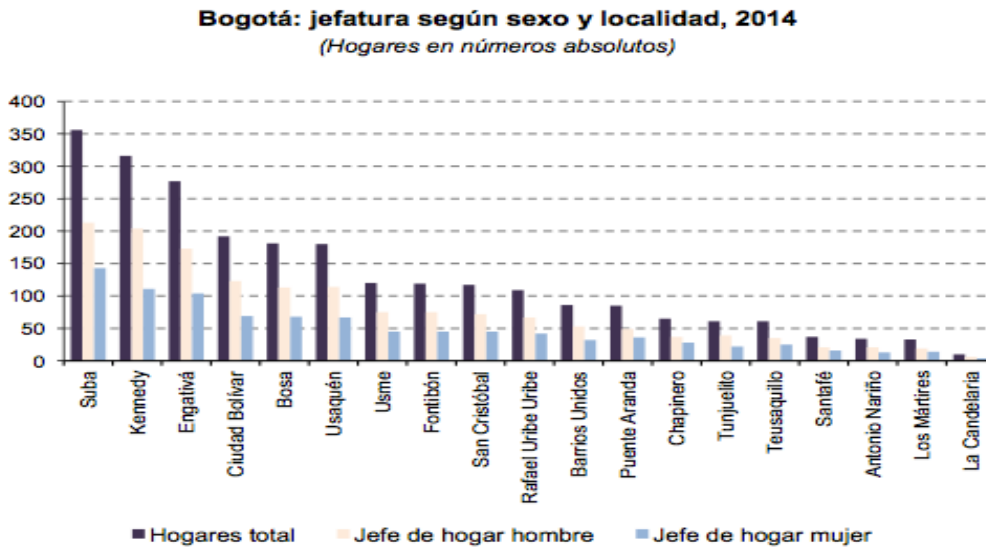
Bogotá es la capital del país y, por tanto, uno de los destinos preferidos para la búsqueda de oportunidades por parte de la población colombiana. Igualmente, es la ciudad que más presenta migraciones de población hacia el exterior, (Bogotá, Comovamos , 2016).

En esta ciudad, el 40,3 de los hogares está compuesto por cuatro miembros o más, encontrándose un tamaño promedio de hogares de 3,2 individuos, (DANE, 2014).

Respecto a la composición de hogares según parentesco, el DANE (2014) muestra que existe mayor porcentaje de hogares con jefatura de hogar masculina, es decir 61,9% frente al 38,1% de jefatura de hogar femenina, pero presenta la observación de que hay un aumento porcentual de 3,3, en los últimos 3 años para el caso de las mujeres, señalando el incremento de madres solteras que deben responder por los miembros de sus familias garantizándoles la satisfacción de sus necesidades básicas, además de hacerse cargo de su cuidado y del hogar, con lo cual se ve afectado el tiempo que estas mujeres deben dedicar a su crecimiento personal, a la búsqueda de mejores espacios laborales y en general, a otras actividades, (DANE,2014).

La Gráfica No. 2 muestra la participación de hogares con jefatura de hogar, por localidades, evidenciando que los hogares con mayor número de mujeres cabeza de hogar se ubican en localidades en las que se ubica mayor proporción de individuos de bajos recursos (CEPAL

Gráfico No. 8 Bogotá: jefatura según sexo y localidad, 2014 (Hogares en números absolutos)



Fuente: CEPAL POLITICAS LABORALES a partir de Encuesta Multipropósito el DANE, 2014.

En relación con el tipo de familia con mujeres jefas de hogar, es más frecuente aquella en la que las mujeres viven con sus hijos, sin embargo, es factor de mayor vulnerabilidad el mayor número de habitantes, por familia, que generalmente dependen de la mujer, lo cual les da el carácter de “cabezas de familia”, siendo fundamental en esta categoría la relación de consanguinidad existente entre unos y otros, (Angulo y Velásquez, 2010).

Según (Velásquez, 2015). La mayor proporción de “mujeres cabeza de familia” son solteras, seguido de aquellas viudas y en tercer lugar se encuentran las separadas y divorciadas. Al respecto, el autor enfatiza en la necesidad de crear políticas públicas sólidas para este grupo poblacional, orientadas a la tenencia segura de vivienda, siendo éste un factor que guarda relación con la autonomía económica de las personas.

Respecto a ello, señalan (Lamaitre, García y Ramírez, 2014) que existe una importante relación entre la violencia de diferentes tipos y la no tenencia de vivienda propia, es decir, que las mujeres que permanecen en arriendo son más vulnerables a diferentes tipos de violencia.

Esta apreciación es relevante, si se observa el aumento porcentual de los hogares con jefatura femenina de hogar en Colombia.

Tabla No.7

Porcentaje de hogares con mujeres como jefe, distribución porcentual de los hogares por número de residentes habituales y tamaño promedio del hogar, según zona de residencia y región, Colombia 2015

Característica	Zona		Región						Total	
	Urbana	Rural	Atlántica	Oriental	Bogotá	Central	Pacífica	Orinoquía y Amazonía	2015	2010
Hogares con jefe mujer										
2015	39.6	25.5	34.8	34.3	36.7	38.7	36.7	36.2	36.4	na
2010	36.7	25.4	27.8	31.5	36.9	37.0	35.3	33.4	na	34.0
Número de residentes habituales										
1	10.7	12.6	8.0	11.1	10.0	12.7	13.0	12.6	11.1	9.4
2	19.5	17.9	14.7	20.4	17.8	21.8	19.8	19.0	19.1	16.4
3	23.8	21.4	20.1	22.4	25.2	24.4	24.1	23.0	23.3	22.3
4	22.0	20.4	20.9	22.3	24.6	20.6	20.1	23.4	21.6	22.6
5	13.4	12.4	16.7	13.5	14.5	11.1	11.3	11.0	13.2	14.1
6	5.7	7.4	8.8	5.4	4.6	5.3	6.6	5.8	6.1	7.3
7	2.5	4.0	4.9	2.9	1.8	2.1	2.8	2.7	2.9	3.7
8	1.2	1.9	2.9	0.9	1.1	1.0	1.1	1.3	1.4	1.9
9+	1.2	1.9	3.0	1.2	0.3	1.0	1.2	1.3	1.3	2.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Número de hogares	34,562	10,052	8,397	7,833	7,521	11,814	7,902	1,147	44,614	51,447
Tamaño promedio 2015	3.5	3.6	4.1	3.5	3.4	3.3	3.4	3.4	3.5	na
Tamaño promedio 2010	3.7	3.9	4.4	3.7	3.6	3.6	3.7	3.7	na	3.8

Nota: Este cuadro está basado en la población de-jure (residentes habituales).
na = No aplica

FUENTE: PROFAMILIA. 2015

Los resultados de la Tabla No. 7, permite observar el comportamiento de los hogares en Bogotá, siendo visible que, para esta ciudad, los hogares están constituidos por 3,5 personas en promedio, el valor promedio de hogares con jefatura de hogar femenina es de 36,9%, presentándose un gradual aumento año tras año, (PROFAMILIA, 2016).

Frente a los indicadores de orden laboral en Bogotá, la tabla No.8 evidencia que es mayor la tasa de desempleo para las mujeres, conservándose una tendencia

histórica cuyos valores se encuentran entre 8,9ma 12,9 frente a unos valores porcentuales para hombres que se encuentran entre 7,2 y 11.1.

Tabla No. 8 indicadores laborales en Bogotá									
Concepto	2014		2015		2016		2017		
	Ene –Mar		Ene -Mar		Ene - Mar 16		Ene - mar 17		
	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	HOMBRE S	MUJERE S	
% población en edad de trabajar	80,3	82,5	80,5	82,7	80,7	82,9	80,9	83,0	
TGP	78,2	65,8	78,5	66,2	77,5	65,8	76,9	63,0	
TO	72,6	57,3	72,0	59,9	70,6	57,6	68,4	55,2	
TD	7,2	12,9	8,3	9,6	8,9	12,4	11,1	12,4	
Fuente: Elaboración propia a partir de: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares. Actualizado a: 15 de mayo de 2017									

Según Tokman, V. (2006), se observa una transformación profunda en el modelo tradicional de familia, el cual se ha definido alrededor de una estructura biparental con hijos, en el que existe un padre proveedor que sale a trabajar y una mujer cuidadora de hijos y adultos mayores que permanece en el hogar.

En el contexto actual, Arraiagada (2004), presenta cambios según los cuales, en América Latina, tan solo el 36% de las familias responden a este modelo, generándose aumento de las familias extendidas y compuestas. Así mismo se generan cambios en el rol de los miembros del hogar de todos los tipos de familia, observándose mayor participación de los miembros de las familias biparentales con hijos, así como de aquellas monoparentales con hijos en las que se ubica la mayor proporción de mujeres jefas de hogar. En el mismo sentido, el autor presenta resultados que permiten observar incremento en uniones consensuales, tasas de divorcio y nulidades, así como en la edad de contraer el primer matrimonio o de presentarse la primera convivencia.

3.3. Cambios sociodemográficos que afectan a los hogares

El mundo ha evolucionado en el contexto de la globalización generándose una desprotección general de la población en el marco de los argumentos asociados a la productividad, el consumo, la internacionalización y la competitividad; con lo cual se ha replanteado el modelo de protección denominado Estado de Bienestar, especialmente en los países de América Latina, (Tokman,2006).

Expone el autor, que el Estado de Bienestar es un modelo del cual se espera que responda a las transformaciones demográficas que ocurren en los países del mundo, lo cual conlleva a cambios en las estructuras familiares, en las relaciones entre sus miembros, afectándose entre otros ámbitos, el laboral, especialmente si se tienen en cuenta los impactos de la globalización, la privatización y la liberalización de mercados en el empleo y por tanto, en su efecto sobre los grupos más vulnerables, dentro de los cuales, las mujeres deben asumirse con enfoque diferencial, (Tokman,2006).

Bajo el argumento de Ciro Martínez (2013), y en el análisis de las transformaciones que han venido sufrido las familias en el contexto del mundo globalizado, se observa la existencia de la correlación entre el crecimiento económico, la pobreza y el descenso de la fecundidad, lo cual es explicado por el autor a dos niveles: a) macrosocial y b) microsocia.

En el nivel macro social, el autor señala que la disminución de la fecundidad se relaciona con las épocas de crisis, recesión o necesidad, con lo cual se logra que existan menos personas de edad escolar, dependientes en las familias, con lo que se genera un “bono demográfico” que favorece, entre otros aspectos la inserción de las mujeres al ámbito laboral y así los mayores ingresos al núcleo familiar, (Martínez, 2013).

A nivel de lo microsocioal, el autor observa que el descenso de la fecundidad es un elemento que transforma a las familias disminuyendo las cargas relativas que deben asumir los miembros del hogar más productivos, debido a la carga que representan los individuos que se encuentran en edad escolar, (Martínez, 2013)

Es así como, Martínez, (2013), señala la disminución de la fecundidad como un factor determinante en la inserción y participación de las personas y especialmente, de las mujeres al mundo del trabajo en la medida en la que las cargas asociadas a la estructura familiar, disminuyen generando en ellas mayor disponibilidad de tiempo para generar ingresos en actividades remuneradas.

Al respecto, Tokman (2006), señala: “La mejor forma de protección es el trabajo” haciendo alusión a una frase expresada por Blair, explicando además que existe una relación directa entre el trabajo y la protección social en la medida en la que el empleo por sí mismo, debe garantizar a todos los individuos el cubrimiento de riesgos, vejez, salud y posteriores episodios de desempleo. En el contexto de las transformaciones de las familias que se vienen exponiendo y que favorecen la vinculación de las mujeres al mercado de trabajo,

Dentro de las transformaciones del núcleo familiar debido a la incorporación de la mujer al mercado laboral, Tokman, (2006) plantea diferentes tipos de escenarios según el estrato socioeconómico que se observe; así, refiere que en aquellos más altos, en los que existe posibilidad de que los miembros de las familias accedan a oportunidades de mayor educación, es frecuente encontrar dos proveedores (hombre y mujer), que generan dobles ingresos más altos, con lo cual se observan superiores niveles de bienestar de las familias y se alcanza mayor equidad entre hombres y mujeres. En los estratos más bajos, es factor de superación de la pobreza estructural, el hecho de que las mujeres puedan insertarse al mundo del trabajo formal.

Arriagada, (2004), explica que con el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, se generan tensiones al interior de las familias, relacionadas con las tareas domésticas y el cuidado de personas menores y ancianas, lo cual, incide en que aumenten las tasas de divorcio y separación de las parejas en las que los dos cónyuges de las familias trabajan, hechos que son más frecuentes en la medida en que el rol de uno de ellos

afecta al otro cónyuge y le genera dificultades en sus propósitos de crecimiento personal y laboral.

Para Martínez (2013), en la estructura de los hogares se hallan explicaciones acerca de la participación de las mujeres en el medio productivo, para lo cual, el autor propone el análisis de la sustitución del tiempo de los miembros del hogar como variable que permite analizar la decisión de las mujeres de participar o no en la vida económica.

Este tipo de análisis presenta variables que explican el balance entre el costo sombra y la valoración del tiempo en el mercado de trabajo, siendo fundamentales aquellas relacionadas con: el tipo de familia, el número y edades de menores en cada núcleo, la presencia de adultos que posibiliten el cuidado de menores en cada familia. De otra parte, el autor indica que otras variables tales el nivel educativo, la formación de competencias y otras, son definidoras del salario de las personas en el medio laboral, Martínez (2013)

En relación con las primeras variables, existen estudios que muestran mayor participación de las mujeres jefas de hogar sin pareja, contrario a lo observado en mujeres con pareja permanente; incluso, este comportamiento se mantiene para mujeres con hijos menores; es decir, que prima más como mecanismo que impide el acceso al mundo del trabajo de la mujer, la presencia de pareja que de hijos menores. Así mismo, uno de los elementos que facilita la inserción al medio productivo, es relevante la presencia de otra mujer en el hogar por ser cuidadora de menores y adultos mayores, (Martínez, 2013).

Desde este punto de vista, Arriagada, (2007) explica que las familias desempeñan un importante papel social en la consolidación de redes de apoyo social y de protección, y que esta función es más relevante en momentos en los que se presentan “crisis económicas, desempleo, enfermedad y muerte de alguno de sus integrantes”, postura desde la cual, la autora señala que la familia se constituye en un verdadero capital social de tipo estratégico que posibilita a las mujeres su vinculación al medio productivo en un escenario de protección familiar.

Estos argumentos son concordantes con lo expuesto por Santamaría y Rojas, (2001), quienes manifiestan que el aumento de la fuerza laboral femenina tiene dos momentos: a) en el corto plazo como una respuesta a escenarios de crisis económica y

b) en el largo plazo como un fenómeno asociado a transformaciones de tipo cultural, demográfico e institucional.

Así, esta creciente participación de la fuerza laboral femenina, se debe a la ocurrencia de cambios de las estructuras sociales, simultáneamente es impulsora de nuevas dinámicas que, en palabras de Arriagada, (2007) constituye una “revolución silenciosa” que produce cambios demográficos y, por tanto, transformaciones en la estructura de la familia.

3.4 Transformaciones laborales en el mundo globalizado

Bajo el argumento de Rubio, (2000), la globalización es un fenómeno y una forma de interpretar la realidad, siendo el rasgo característico, el modelo capitalista que promueve políticas de tipo neoliberal que construyen un mundo en el que prima el conocimiento, la transferencia del mismo, la comunicación y sus medios, la gestión de los flujos financieros, el trabajo a distancia y la información en tiempo real, la innovación constante, la mejora en los procedimientos y en el manejo de los recursos que dan origen a nuevas formas de ser y de hacer, lo que ha llevado al surgimiento de nuevas formas de organización, que, a su vez, implican nuevas relaciones entre el espacio y el tiempo, en la que la producción no se ve limitada por la distancia debido a la reconfiguración de los modelos de localización de los medios de producción en el mundo.

En este sentido, el autor muestra un panorama mundial “libre de trabas” que trasciende fronteras y reta al Estado como actor que incide en la sociedad civil generándose nuevos modelos de relaciones sociales, políticas, económicas y territoriales, en el marco de las cuales, aquellas de carácter laboral juegan un papel fundamental dado su impacto sobre las personas, las sociedades y las economías, así como como generador y propulsor de nuevos espacios de la globalización, especialmente bajo los supuestos de competitividad económica, cohesión social y construcción de sociedades modernas (Rubio, 2000).

Al respecto, Tokman (2006) presenta los fenómenos de mundialización, privatización y liberalización, como tres tipos de cambios que han ocurrido en el nuevo escenario planetario, a partir de los cuales se ha generado una economía mundial con nuevas reglas de funcionamiento, caracterizada por la mayor inestabilidad e integración, que otorga a los aspectos financieros una altísima importancia y que presiona por el diseño de políticas públicas locales más restringidas que otorgan a los Estados menos autonomía.

De allí que, según el autor, se viva en una económica mundial muy integrada, que se sustenta en el cambio, la innovación, la tecnología y la información que se desarrollan vertiginosamente, transformando los procesos, la producción, las estructuras de costos y beneficios, en un contexto de expansión de la demanda y el consumo, siendo fundamental en este escenario, la transformación de las relaciones laborales, (Tokman 2006).

En el contexto de la *aldea global*, se imponen los conceptos de competitividad, flexibilidad, desregularización, reingeniería, reestructuración, tercerización, optimización, innovación y otros, que producen cambios fundamentales en las relaciones laborales, en las formas de las empresas, en la organización del sistema productivo, así como en las políticas que las regulan.

Estos cambios, se traducen de inmediato en el mercado de trabajo afectando la oferta y la demanda implícitas en él y aparecen nuevos modelos y patrones laborales orientados a optimizar la producción con el menor costo posible, lo cual favorece aspectos como la segmentación y la descentralización de procesos, surgiendo entonces conceptos como: flexibilización, tercerización, desregularización del mercado, precariedad laboral.

En definitiva y en concordancia con lo planteado por Rendón, (2013), desde el punto de vista del mercado laboral, el mundo se caracteriza por la disminución de la calidad de vida de hombres y mujeres trabajadores(a) s que deben renunciar a contar con un trabajo decente para vincularse a puestos que les generen cualquier ingreso de subsistencia, pues el desequilibrio entre la oferta y la demanda de puestos de trabajo han producido una reducción sustancial de salarios reales.

Esta situación también ha ocasionado que muchos integrantes de la población económicamente activan de los países, deban buscar la manera de crear empresas de baja productividad que compiten con grandes emporios y estructuras empresariales que les explotan y les impiden obtener verdaderos márgenes de utilidad que les garanticen ingresos suficientes para mejorar su calidad de vida.

Los cambios que se han suscitado en la estructura del mercado laboral se trasladan a los diferentes actores de la economía, pues el trabajo, además de ser un importante factor de producción, es un elemento que permite el desarrollo de la persona en sus diferentes dimensiones, contribuye a crear la identidad personal y le genera posibilidades para fortalecer su economía y crear riqueza.

Es también un mecanismo que define el rol de hombres y mujeres en una sociedad y establecer relaciones de poder que dan dinámicas determinadas a cada sociedad. De allí que, frente a los cambios que se vienen produciendo al interior de las familias y que afectan estos aspectos de la sociedad, es necesario replantear el papel histórico que se ha dado a hombres como proveedores del núcleo familiar, con lo cual se han perpetuado unas relaciones de poder que les visualiza como los actores que controlan el mercado de este factor de producción, privilegiándoles con cargos altos y de poder, con mayores remuneraciones y menores compromisos en el cuidado de las familias, dándoles al ámbito laboral un carácter prioritariamente masculino,

En contraposición a este rol, también históricamente, se ha dado a la mujer el papel de cuidadora, con lo cual se le ha dado una representación diferente en el mercado laboral, marginal y sesgada a los empleos más precarios, inestables y de menor categoría. Es esta perspectiva la que ha incidido en la brecha salarial entre unos y otras, oculta tras la invisibilización y la valoración negativa de la mujer como agente de producción.

Este imaginario social que es trasladado al mundo productivo, ha hecho ver a las mujeres trabajadoras como agentes familiares que, al momento de vincularse a los puestos de trabajo, descuidan sus obligaciones familiares y a los miembros de las familias, especialmente a sus hijos, lo cual les genera presión social y familiar, así como su ubicación en puestos de trabajo transitorios que deben abandonar en cualquier momento.

En este contexto, uno de los factores que han generado el cambio de los imaginarios de lo que es ser hombre y mujer en la familia, en el medio productivo y en la sociedad, es la educación; siendo éste un elemento que dinamiza y transforma todos los ámbitos. En el actual contexto competitivo y exigente, es la educación aquel componente que ha viabilizado que las mujeres compitan por mejores oportunidades en el mundo del trabajo, no obstante continúen desempeñando, al interior de sus familias, el rol que la historia les ha dado y soportando las presiones que la sociedad ejerce sobre ellas, pero con mayores posibilidades para acceder a mejores oportunidades de empleo, mantenerse en ellas y lograr un grado de autonomía más alto que les ayuda a ser reconocidas como agentes sociales que se redefinen en su papel de mujeres, madres y trabajadoras, autónomas e independientes, capaces, incluso de enfrentar la vida sin un compañero que le violente y maltrate.

Este radiografía debe colocar la mirada en las mujeres que logran alcanzar estos estadios de emancipación y libertad para que el Estado como figura garante de los derechos y las libertades, proponga y desarrolle políticas, planes y programas orientados a la protección del segmento poblacional conformado por las mujeres con jefatura de familia, quienes deben soportar muchas presiones para lograr el bienestar de los suyos, en un contexto que aún valida las relaciones de género como en el pasado.

CAPITULO 4. LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

El objetivo del capítulo 4 es realizar un análisis del marco jurídico y de política pública vigente en Colombia y en Bogotá, D.C. 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 lograrlo, se realiza una disertación acerca del papel que debe cumplir el Estado en este propósito, lo cual se desarrolla en el marco de los planteamientos internacionales de promoción del bienestar de la mujer en general y en específico, de la mujer cabeza de hogar.

4.1. El papel del Estado en la inserción y permanencia laboral de la mujer jefa de hogar

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 los gobiernos de los países deban legislar a favor de los grupos que presentan vulnerabilidad histórica, pues alcanzar las condiciones para lograr estabilidad económica y social dada su inserción al medio productivo, requiere de su 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 que requieren atención en sus diferentes dimensiones y realidades.

Es una realidad que una de las situaciones más pronunciadas para las mujeres es la jefatura de hogar, 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 hogar 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, plantea el Abramo (2003), 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 (OIT, 2001).”

La situación de las mujeres diferencialmente desventajosa a la de los hombres si se tiene en cuenta que las mayores tasas de ocupación aún se concentran en los hombres. Y 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 aunque la mujer ha ganado espacios en el medio productivo y en torno a sus luchas incrementa su participación, aún

existen barreras que se evidencian en la ausencia de condiciones que posibiliten su participación plena y equitativa, especialmente de aquella que es jefa de hogar, fundamentalmente por la 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 en este sentido, 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 consición de género en el diseño de los programas y políticas orientados 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 superar la pobreza y mejorar 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 orientados en estos propósitos, (OCDE, 1991: 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.

4.2 Marco Normativo

En Colombia, existe aún una amplia invisibilidad laboral de la mujer jefa de hogar frente a la demarcación y estipulación de marcos normativos que reconocen le reconozcan 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 genera, pero no en particular jefas de hogar, 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 generalidad y en su particularidad.

En el escenario mundial se reconoce el enfoque diferencial de género en la medida en la 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).

En el escenario mundial se reconoce el enfoque diferencial de género en la medida en la 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 presta 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, 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 1996, 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 1997.

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, de que 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 en Nueva York, se trataron los temas relacionados con el empoderamiento de las mujeres rurales y su rol en la erradicación de la pobreza y el hambre, así como del desarrollo y los desafíos actuales. Es así que 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, los hombres jóvenes, 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 No. 9

Tabla No. 9
LEGISLACIÓN A FAVOR DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

<p align="center">Ley 28 de 1922</p>	<p>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</p>
<p align="center">Reforma Constitucional 1926.</p>	<p>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 casaran con extranjeros tendrán derecho a conservar su nacionalidad colombiana.</p>
<p align="center">Ley 54 de 1962</p>	<p>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. ¾ Ley 22 de 1967. Colombia ratifica el Convenio 111 de 1958 sobre la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.</p>
<p align="center">Constitución Política de Colombia 1991</p>	<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</p>

Tabla No. 9
LEGISLACIÓN A FAVOR DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO COLOMBIANO

	<p>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> <p>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..."</p>
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. ¾ 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 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

Tabla No. 9	
LEGISLACIÓN A FAVOR DE LAS MUJERES EN EL CONTEXTO COLOMBIANO	
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
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 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”.
Tabla 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.	

4.3. 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 invisibiliza 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 define 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.10 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 No. 10
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<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 Jefatura femenina de hogar.</i></p>	<p>(C., Const., Sent.C-034, ene.27/99. M.P. Alfredo Beltrán Sierra).</p> <p>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>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.</p> <p>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>

Tabla No. 10 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<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 e caces 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>

Tabla No. 10 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<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 n 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>

Tabla No. 10 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
	<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 de pobreza manifiesta o que bajo determinadas circunstancias haya tenidas que asumir la carga socioeconómica del grupo familiar. 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 No. 10 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<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.</p> <p>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>

Tabla No. 10	
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<p>Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8°</p> <p>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.</p> <p>Para tal efecto, la Dirección Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, el Departamento Administrativo Nacional de la Economía Solidaria, Dansocial, o quien haga sus veces, y las Secretarías de Planeación departamentales, distritales y municipales, y los demás organismos de naturaleza similar existentes o que llegaren a crearse diseñarán y ejecutarán planes y programas dirigidos especialmente a la mujer cabeza de familia, para lograr la calificación de su desempeño básico y por competencias. Tales entidades deberán:</p> <p>a) Generar estadísticas con perspectiva de género a través de los organismos competentes, que permitan construir y formular planes, programas, proyectos y políticas públicas adecuadas a las necesidades de las mujeres cabeza de familia;</p> <p>b) Generar programas gratuitos de capacitación, 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>

Tabla No. 10
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<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.</p> <p>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>

Tabla No. 10	
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
<p>Artículo 7°. El artículo 10 de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 10.</p> <p>Artículo 8°. El artículo 12 de la Ley 82 de 1993 quedará así:</p> <p>Apoyo en materia de vivienda.</p>	<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>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>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>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 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.</p>	

Tabla No. 10 Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
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 No. 10 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 fin 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)
	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 participe 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

Tabla No. 10	
Avances legislativos y jurídicos orientado a las madres cabeza de familia	
Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normativo
	delitos culposos o delitos políticos. (Ley 750 de 2002, artículo 1)
	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)
	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.
	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).

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 normative
Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial. Apoyo en materia de empleo.	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
Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo	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

Artículo de la Ley 1232 de 2008	Avance normative
empresarial. Apoyo en materia de empleo.	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)
Artículo 6°. El artículo 8° de la Ley 82 de 1993 quedará así: Artículo 8° Fomento para el desarrollo empresarial. Apoyo en materia de empleo. Apoyo en materia de empleo.	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).

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.

En el escenario bogotano, el punto de partida es el escenario que se suscitó entre el 6 y 8 de septiembre del año 2000 en donde se llevó a cabo la Cumbre del Milenio, Asamblea de las Naciones Unidas que reunió a 191 países, 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.

No obstante, lo anterior, 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 aún 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.

CONCLUSIONES

Una de las principales conclusiones que surge con el desarrollo del presente proyecto, guarda relación con la realidad que vive el mundo frente al cambio de los tipos de familia que se vienen construyendo y de-construyendo. Se ha pasado del tipo de familia nuclear tradicional, compuesta por hombre y mujer, a aquellas monoparentales, compuestas y extendidas, que en la Constitución Política Colombiana no son reconocidas explícitamente.

En el caso colombiano, es evidente que la definición de familia que es explícita en la Carta Magna colombiana, no es coherente con las necesidades que se plantean desde la realidad. Obsérvese, entonces, que en el Artículo 42 de la Constitución Política Colombiana el concepto de familia se encuentra enmarcada en “la decisión libre de un hombre y una mujer de contraer matrimonio o por la voluntad responsable de conformarla”.

Este hecho es fundamental, tal como se anotó en el capítulo 4, como derrotero para que se genere una invisibilización parcial a la condición de jefa de hogar, no obstante la Ley 82 de 1992, modificada por Ley 1232 de 2008, la reconocen.

El Estado Colombiano ha generado un tímido proceso en el reconocimiento de derechos diferenciales de la mujer jefa de hogar, pero no en la dimensión que requiere el país frente a esta dinámica social, lo cual es indicador de que la situación no hace parte de las prioridades del Estado, hecho que imposibilita la consolidación y fortalecimiento de las estructuras sociales que dan cimiento a la sociedad. Frente a esta situación, es aún más crítico el hecho de no encontrarse legislación laboral alguna a favor de las mujeres jefas de hogar.

Las observaciones estadísticas presentadas en este estudio, que caracterizan los tipos de hogar en Colombia en general y en Bogotá en particular, muestran un claro ascenso en las cifras de hogares monoparentales con jefatura femenina.

Como elemento de análisis, es de recordar, los resultados presentados por PROFAMILIA (2015), frente al crecimiento de hogares con jefatura de

familia, pasando del 23% al 36% en el periodo de tiempo 1990-2015. De la misma manera, se analizan las cifras presentadas por el DANE (2017) frente a las realidades de desempeño del mercado laboral, mostrándose cómo las tendencias de ocupación entre hombres y mujeres no cambian, a pesar de las transformaciones en las estructuras sociodemográficas, específicamente de la composición de las familias.

Así, sigue siendo mayor la tasa de ocupación de los hombres que la de las mujeres, y en correspondencia a este comportamiento, la tasa de desocupación de las mujeres es mayor que la de los hombres, alcanzando diferencias entre los 3.5 y los 4 puntos porcentuales.

De la misma manera, se observó la misma tendencia en la tasa de subempleo subjetivo por insuficiencia de horas, que es mayor en mujeres que para los hombres, encontrándose una clara tendencia a que existan más mujeres que hombres con necesidad de trabajar más horas, pero que gozan de una jornada laboral remunerada, inferior a la máxima.

Como elemento adicional que caracteriza el mercado de trabajo en Colombia y específicamente, en Bogotá, se observa una tendencia que no cambia frente al trabajo no remunerado, hallándose mayor número de mujeres vinculadas como trabajadores familiares sin remuneración frente al porcentaje de hombres en esta condición. De la misma manera existen más empleados particulares hombres que mujeres, observándose diferencias porcentuales de hasta 8 puntos.

Estos indicadores son un reflejo de la invisibilización de las mujeres jefas de hogar en las políticas públicas del Estado Colombiano, especialmente en aquellas que pueden incidir en la mayor empleabilidad de este segmento de la población, que es creciente.

Al respecto, son claras las posturas de la CEPAL, (2006) frente a la feminización de la pobreza, asociada al estado civil, reconociendo que la mayor proporción de mujeres que se hallan en situación de pobreza son aquellas que se encuentra separadas, viudas, solteras y de hogares monoparentales. Señala este organismo que las causas asociadas a esta situación se circunscriben a situaciones particulares de las mujeres jefas de hogar como son: a) las situaciones particulares asociadas a la responsabilidad de sus hogares, b) sus trayectorias de vida, c) la dedicación de tiempo que le deben

generar al núcleo familiar generándose la obligatoriedad de la doble jornada.

Estas circunstancias particulares son aquellas que dan validez a las estadísticas presentadas por el DANE en sus diferentes resultados, así como a la tesis de que hay que legislar en el contexto laboral, a favor de las mujeres jefas de hogar como estrategia para eliminar el fenómeno de feminización de la pobreza, pues se encuentra una clara vinculación de entre ésta y la falta de oportunidades y condiciones para que las mujeres que tienen a su cargo familias, puedan acceder y mantenerse en puestos dignos y estables en el mundo del trabajo.

De acuerdo con esta argumentación, es apropiado retomar los resultados de la CEPAL (2007), relacionados con los datos de las encuestas de calidad de vida de los hogares con jefatura femenina del DANE, que reflejan que los hogares con jefatura femenina pobres continúan siendo representativos, con una importante diferencia frente a los hombres, de al menos, cuatro puntos porcentuales por encima del promedio, lo cual muestra claramente que se mantiene la tendencia a la concentración de la pobreza en hogares monoparentales encabezados por mujeres.

En este sentido, nos recuerda la CEPAL (2003) que es desde las mediciones de pobreza que se han realizado observaciones a las dinámicas del hogar, estudiando los análisis de género que permiten detectar qué hogares con jefatura de mujeres representan porcentajes importantes en situación de pobreza, estableciéndose en una primera instancia, una relación directa entre jefatura femenina de hogar, pobreza y feminización de la pobreza.

Esta relación directa, como se explicó, hace evidentes las desigualdades entre hombres y mujeres, que persisten en el mercado de trabajo, que ubican a las mujeres en situaciones laborales de menores ingresos, mayores cargas del trabajo y pocos beneficios frente a realidades tan puntuales como la jefatura femenina de hogar.

Por lo tanto, desde estas disertaciones, y en el marco de los compromisos internacionales, es preciso que el Estado colombiano dirija acciones específicas a la reducción de la pobreza, la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y considere el mejoramiento de la calidad de vida de la población más vulnerable, para lo cual, un aspecto

fundamental es establecer una mirada diferencial a la mujer jefa de hogar, a partir de lo cual, se vinculen acciones orientadas a lograr la equidad en todos los ámbitos, así como su empoderamiento social, lo cual involucra necesariamente los aspectos de educación, trabajo digno y bien remunerado, como aquellos que permiten forjar mujeres más autónomas y capaces de orientar su proyecto de vida y el de sus familias en condiciones dignas.

Son muchas las recomendaciones que es necesario hacer al Estado colombiano en la búsqueda de este son:

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 aquel 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. De acuerdo a esto, 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.

5. Así mismo, 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.
6. La articulación con las entidades asociadas al cuidado infantil y de jóvenes.

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”*.

REFERENCIAS

- 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. Ediciones Universidad de Carabobo. Venezuela. Pp. 245
- ACEVEDO, D 2002. La Precarización del trabajo de las mujeres en Venezuela: ¿coyuntural o estructural? Revista Debate Abierto. Caracas. N° 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 / Volumen 10 EDICIÓN ESPECIAL N° 1 Y 2 / 2002
- ACOSTA, D. F. 1995. Participación femenina, estrategias familiares de vida y jefatura femenina de hogar: los problemas de la jefatura declarada
- ANGULO, A. y VELÁSQUEZ, S. 2010, La jefatura del hogar femenino en el marco del Censo general 2005, Serie Estudios Poscensales, DANE.
- ARANGO, L.E Y HAMANN, F. (2012). Editores. El Mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones. 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), 9-22

- BAENA, G. 1997. Instrumentos de Investigación, 22ª. reimp., Ed. Editores Unidos Mexicanos, México
- BISQUERRA, A. 1998. Modelos de Orientación e Intervención psicopedagógica. Barcelona: Editorial Praxis.
- BLANCO, J. 2005. El Prácticum en los Estudios Pedagógicos
- BOGOTA, COMOVAMOS. 2016. Informe de calidad de vida de Bogotá 2016.
- CASAS, H. L. 2016. Acciones afirmativas para las mujeres víctimas de violencia sexual dentro del conflicto armado en Colombia. Universidad Católica de Colombia. Artículo de Reflexión elaborado como Trabajo de Grado para optar al Título de Abogada, Bogotá D.C.
- 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. Disponible en: http://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/djaspers_0.pdf
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES/AS DE LAS AMÉRICAS (CSA), 2009. Aún hay violencia económica contra las mujeres. Documento disponible en: <http://economaiinformal.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.
- 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 – 2014. Mercado laboral por parentesco. Resultados generales. Boletín de prensa Trimestre enero - marzo de 2014.
- DANE Colombia. Ser jefa de hogar en Colombia
- DANE, 2014. Encuesta Multipropósito.

- DANE. 2005. Censo General 2005. Jefatura de hogar
- DANE. 2016. Comunicado de prensa Informe especial Mercado Laboral Parentesco. Trimestre enero – marzo de 2015.
- DANE. 2017. Encuesta de Calidad de vida. Boletín Técnico
- DANE. 2017. Informes especiales de mercado Laboral. Comunicado de Prensa
- DE ROUX, C., Y RAMÍREZ, J.J, 2004. Derechos económicos, sociales y culturales, economía y democracia. CEPAL. Serie estudios y perspectivas
- ENCICLOPEDIA CONTRIBUTORS. 2011. Economía laboral. Enciclopedia Libre Universal en Español. En: http://enciclopedia.us.es/index.php?title=Econom%C3%ADa_laboral&oldid=561325
- ESPING-ANDERSEN, G. 1993. Cambio de clases: estratificación y movilidad en las sociedades postindustriales, Londres
- FERNÁNDEZ, H. A. Desigualdad de género. La segregación de las Mujeres en la estructura Ocupacional
- FUENTES, L.Y. 1999. El origen de una política: mujeres jefas de hogar en Colombia, 1990-1998
- GARCÍA, G. A. 2002. Tratamiento y análisis de la documentación. En: Vizcaya Alonso, D. (comp). Selección de lecturas: Fundamentos de la organización de la información. La Habana: Universidad de La Habana.
- GARCIA, B, Y GUTIÉRREZ, R. 1996. Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. Reis No.75 de 1996. Pág. 269-293
- GELDSTEIN, R. N. 1997. Mujeres jefas de hogar: familia, pobreza y género. UNICEF, Argentina. Disponible en: http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_PEMujeresjefashogar.pdf
- GONZÁLEZ DE LA ROCHA, M. 1997. Hogares de jefatura femenina en México: Patrones y formas de vida. Ponencia preparada para la sesión Pobreza, género y desigualdad. Jefatura femenina en hogares urbanos latinoamericanos. XX Congreso Internacional de la Sociedad de Estudios Latinoamericanos (LASA), Guadalajara, México.
- GRUPO DE LITIGIO DE INTERÉS PÚBLICO DE LA UNIVERSIDAD DEL

- NORTE. 2014. Acción Pública de Inconstitucionalidad contra Ley 1232 del 2008, Artículo 1º (parcial), “Por el cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”. Documento disponible en: <http://www.uninorte.edu.co/web/servicios-a-la-comunidad/resultados>
- GUTIÉRREZ, E. 2006. Introducción general a conceptos de economía general y laboral. Madrid
<http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/26093/lcl2507e.pdf>
- 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- Departamento de Estudios Sociales. Chile.
- JUÁREZ, M. 2011. Acciones afirmativas. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. México, D.F.
- LASSO, V. F. 2012. La dinámica del desempleo urbano en Colombia. En: El Mercado de trabajo en Colombia hechos, tendencias e instituciones. Banco de la República.
- LAZARO, C. R. Et. Al. 2005. Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato. Revista la Ventana. No. 22.
- LEMAITRE, J. GARCIA S & RAMIREZ H. 2014, Vivienda/violencia: intersecciones de la vivienda y la violencia intrafamiliar en Ciudad Bolívar, Bogotá. Edición especial septiembre- diciembre de 2014 [en línea] <http://www.redalyc.org/pdf/815/81532439010.pdf>.
- LEON, M. 1999. La familia nuclear y jefatura del hogar: acceso de la mujer a la tierra en las formas agrarias. Revista Nómadas No. 11. Las familias contemporáneas. Pag.64 a 77.
- MARSHALL, A. 1980. The Principles of Economics. Nueva York: Macmillan.
- MARTÍNEZ, A. V. Y HERRERO, M. J. 2012. Derecho individual del trabajo y derecho al trabajo. Curso de Derecho del Trabajo (1ª edición). Madrid: Tecnos. pp. 211-215.
- MARTÍNEZ, G. C. 2013. Descenso de la fecundidad, participación laboral de la mujer y reducción de la pobreza en Colombia. 1990-2010. PROFAMILIA.

Estudio a profundidad

- MARTÍNEZ, R. S. 2012. <http://www.revistahumanum.org/blog/author/susana/>
Sobre pobreza y familia: madres jefas de hogar y hogares biparentales
Publicado el 9 de abril, 2012. Documento disponible en:
<http://www.revistahumanum.org/blog/sobre-pobreza-y-familia-madres-jefas-de-hogar-y-hogares-biparentales/>
- MEDINA, F Y PAREDES, P. 2013. Radiografía del Mercado Laboral Femenino en Chile. Revista Horizontal. Chile
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. Perú. La Mujer en el Mercado Laboral Peruano. Informe Anual 2008
- 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. 2006. Poner fin a la violencia contra la mujer De las palabras los hechos. Estudio del Secretario General Naciones Unidas
- ONU. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Preguntas frecuentes sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Folleto informativo N° 33
- 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. 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. OEA. 1995. Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "CONVENCION 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).
- ORGANIZACION DE LAS NACIONES UNIDAS. 1993. Resolución de la Asamblea General Resolución 48/104 Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.
- ORGANIZACION 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, disponible en: <http://www.endvawnow.org/es/articles/295-definicion-de-la-violencia-contra-las-mujeres-y-ninas-.html>
- 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, disponible en: <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.
- ORGANIZACIÓN NACIONAL INDÍGENA DE COLOMBIA-ONIC. 2012. Mujeres indígenas, víctimas invisibles del conflicto armado en Colombia. La violencia sexual una estrategia de guerra. En: <http://cms.onic.org.co/wp-content/uploads/downloads/2012/05/informe-violencia-sexual-mujeres-ind%C3%ADgenas-Colombia.pdf>
- PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966. Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976
- PNUD. Colombia. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. República de Colombia. Investigaciones sobre género y desarrollo en Colombia.
- PORTAFOLIO. Marzo 08 de 2017. Documento consultado el 20 de diciembre de 2017 en la URL: <http://www.portafolio.co/economia/empleo/mujeres-en-colombia-tiene-alto-desempleo-e-indice-de-creacion-de-empresas-503951>
- PROFAMILIA. 2016. Encuesta nacional y demográfica 2015.
- PULIDO, R. S.L. Ponencia. Mujer cabeza de familia http://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_PEMujeresjefashogar.pdf
- PYNDICK, R. Y RUBINFELD, D. 2009. Microeconomía. Séptima Edición... Pearson. Prentice Hall. La estructura del mercado, y la estrategia competitiva. En: file:///Users/user/Downloads/Microeconomia_Cap_14.pdf
- QUINTERO, V. Á.M. Cambios de paradigma en las familias con jefatura femenina
- RENDÓN, A. 2013. Mercados Laborales en tiempos de la globalización. Documento consultado el 10 de septiembre de 2017 en el blog Semanario Virtual Caja de herramientas en la URL: <http://viva.org.co/cajavirtual/svc0367/articulo11.html>
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 294 de 1996

- REPUBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 509 de 1999
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 28 de 1922
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 82 de 1992
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Congreso de la República. Ley 1232 de 2008
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Constitución Política de Colombia 1991
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 248 de 1995
- REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 54 de 1962
- REPUBLICA DEL ECUADOR. Asamblea Nacional, 2017. Proyecto de Ley
orgánica para el desarrollo social, político y económico de la mujer.
Exposición de motivos
- ROMERO, V., ET. AL. 2004. Inserción Ocupacional. Barcelona: Altamar
- RUBIO, G. R. 2000. Globalización y mercado de trabajo: retos y oportunidades
para la promoción del empleo en el medio local. Revista Electrónica de
Geografía y Ciencias Sociales Scripta Nova. Universidad de Barcelona.
Nº 69 (60), 1 de agosto de 2000
- SALA-I-MARTIN, X. 2000 Apuntes de crecimiento económico, Antoni Bosch
Editor, Barcelona.
- SÁNCHEZ, C. O. Participación en el panel "La Mujer Como Jefe De Familia" en
el marco de los trabajos del "Primer Congreso Nacional Para El
Fortalecimiento de la Familia" celebrado el 2 de diciembre de 1999, en
cd. Victoria Tamaulipas. La mujer como jefe de familia. Cuando la mujer
se hace cargo
- SANTAMARÍA, M. y ROJAS, N. 2001. La Participación Laboral: ¿Qué ha pasado
y qué podemos esperar? En: Archivos de Macroeconomía, Nº 146,
Bogotá: Departamento Nacional de Planeación
- SCHULTZ, T.W., 1961, Investment in human capital. The American Economic
Review, vol. 51, núm. 1.
- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO DE ESPAÑA. Documento disponible en:
http://servicios.aragon.es/redo_docs/guias_ol/docs/conceptos_mercado_trabajo.pdf
- TOKMAN, V. 2006. Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social
Unidad de Estudios Especiales Secretaría Ejecutiva financiamiento del
desarrollo 170 p.

- URIBE, D. P.I. 2007. Familias monoparentales con jefatura femenina, una de las expresiones de las familias contemporáneas
- VASAK, K., 1977. Human Rights: A Thirty-Year Struggle: The Sustained Efforts to give Force of law to the Universal Declaration of Human Rights, *UNESCO Courier* 30:11, Paris , November 1977
- VELÁSQUEZ, S. 2015, Ser mujer jefa de hogar en Colombia. Ib. Revista de la información básica. DANE. [En línea] Documento consultado el 5 de septiembre, 2017 en la URL: https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r8/articulo4.html
- WELLER, J. 2000. El fomento de la inserción laboral de grupos vulnerables. Consideraciones a partir de cinco estudios de caso nacionales. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile.
- ZABALETA, L. 2010. El mercado de trabajo y sus diferentes enfoques: el problema del desequilibrio. En: <http://economialaboral.blogspot.com.co/>