

PROGRAMA MUJERES AMANCAY

MINISTERIO DE IGUALDAD Y EQUIDAD
VICEMINISTERIO DE LAS MUJERES

OFICINA DE SABERES Y CONOCIMIENTOS ESTRATÉGICOS
2024

I. Mujeres Amancay

Ruta Integral para Mujeres Cabeza de Familia.

Versión	Fecha	Descripción	Autoras
1.0	02-junio 2024	Primera versión borrador	Hortencia Cambindo Lina María Cortés Dirección para las Mujeres Cabeza de Familia Yinn Roa Novoa Oficina de Saberes y Conocimientos estratégicos
2.0	15 de julio de 2024	Versión ajustada	Paola Hurtado Marcia Santacruz Palacios Natalia Molina Vanegas Yinn Roa Novoa Eloisa Clavijo Jessika Rentería María Fernanda Bohórquez Katty Valencia Oficina de Saberes y Conocimientos estratégicos
3.0	9 de enero de 2025	Cambio de nombre y contenido de la respuesta institucional.	Paola Hurtado Marcia Santacruz Oficina de Saberes y Conocimientos estratégicos Hortencia Cambindo Vanessa Chasoy Molina Dirección para las Mujeres Cabeza de Familia

Contenido

I. Mujeres Amancay	2
Contenido	3
II. Contexto de creación del programa	4
a) Marco normativo y compromisos internacionales que nos convocan.....	6
III. Enfoques para la comprensión del Problema y la orientación de las acciones.....	9
IV. Contenido del Problema	18
b) Identificación del problema.....	20
c) Árbol de problema	43
d) Focalización del Problema.....	44
V. Contenido del Programa.....	47
e) Teoría de cambio	49
f) <i>Acciones que propenden por el cambio</i>	51
g) <i>Actores que intervienen en las actividades</i>	53
h) <i>Priorización de la respuesta</i>	53
i) <i>Resultados concretos que se espera obtener</i>	54
j) <i>Impacto que se espera generar</i>	54
VI. Referencias	54

II. Contexto de creación del programa

"(...)la crianza comunitaria impartida por las mayores y mayores de la comunidad en la que me crie me enseñaron a comprender, ver y sentir el territorio como un espacio de vida, de construcción colectiva y comunitaria. Un espacio donde se recrea la cultura, donde se tejen relaciones de familia extensa y a su vez reglas de derecho propio o consuetudinario sobre el relacionamiento con el entorno, con la naturaleza. Estas enseñanzas desde la sabiduría ancestral me han permitido entender la filosofía Ubuntu: «el soy porque somos». Esa filosofía no solo nos recuerda el vínculo entre los seres humanos, sino también con la naturaleza, la cual nos permite entender que no somos sus dueños, sino parte de esta. Por tanto, cuidar la casa grande, la madre tierra, la pacha mama, es cuidarnos a nosotros mismos. Entendemos que el territorio se teje a partir de relaciones entre los seres humanos y los otros seres con quienes lo cohabitamos..."

Francia Elena Márquez Mina (2020)

Territorio - Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición

El propósito del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, potencia mundial de la vida" (PND 2022-2026) es sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestra forma de relacionarnos con el ambiente, y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. (DNP, 2023, pág. 21)

Las bases del PND establece, dentro de la definición de actores diferenciales para el cambio específicamente en el numeral uno (1) "**El cambio es con las mujeres**". El cambio que propone este Plan es con las mujeres en todas sus diversidades, quienes representan más de la mitad de la población y serán el centro de la política de la vida y de las transformaciones de nuestra sociedad. Las mujeres son tejedoras de la paz, guardianas del agua y defensoras del territorio y de la vida. Sin embargo, hoy en día persisten las violencias contra las niñas, adolescentes y mujeres, así como las desigualdades, inequidades y discriminaciones que son el resultado de la normalización de roles, estereotipos, creencias, mitos, prácticas e imaginarios basados en la división sexual y de género de la sociedad. No podemos avanzar en la construcción de una Colombia Potencia Mundial de la Vida mientras persistan barreras y brechas de género en materia económica, laboral y salarial, así como la injusta división sexual del trabajo que no les permite tener autonomía económica y tiempo para su bienestar (DNP, 2023, pág. 175)

El Cambio es con las Mujeres plantea cinco líneas estratégicas: en primer lugar, las *Mujeres como motor del desarrollo económico sostenible y protectoras de la vida y del ambiente*, dentro de la cual se contempla priorizar a **mujeres cabeza de familia**, en acompañamiento familiar y comunitario, para la superación de la pobreza. Se incorporará el enfoque de género e interseccional en las mediciones de pobreza, para reconocer las

situaciones de vulnerabilidad específicas que viven las mujeres. Se aumentará la cobertura del sistema pensional con especial atención a las barreras de las mujeres en la acumulación de derechos, con un sistema de protección social y laboral que responda a las particularidades de las mujeres en su diversidad, con énfasis en las mujeres rurales (DNP, 2023, pág. 178).

La segunda línea estratégica es *Mujeres en el centro de la política de la vida y paz* por medio de la cual se fortalecerá la representación política en condiciones de paridad y con un enfoque interseccional, se visibilizará y reconocerá el papel fundamental de las mujeres en la cultura, los artes y los saberes y se implementará el enfoque de género en la implementación del Acuerdo Final de Paz. En tercer lugar, *hacia una vida libre de violencias contra la mujer y por la garantía de sus derechos sexuales y reproductivos* tendrá como propósito, entre otros, definir un plan integral de prevención, atención integral y monitoreo de las violencias basada en género y el feminicidio, en el marco del Mecanismo de abordaje intersectorial de la violencia por razones de sexo y género, con enfoque territorial, y énfasis en las particularidades frente a las medidas de atención y protección en la ruralidad.

En cuarto lugar, el PND se propone *una sociedad libre de estereotipos y con gobernanza de género* a través del cambio cultural y la incorporación del enfoque de género en toda la institucionalidad pública y privada. Por último, *hacia una política exterior feminista con liderazgo en temas de género* que aborde los nudos estructurales de la desigualdad de género y contribuya al avance en la región de los compromisos de la agenda regional de género, que garantice la promoción y protección de los derechos humanos, e involucre a mujeres, jóvenes, a las personas LGBTIQ+, los pueblos étnicos y a las comunidades campesinas, entre otros sectores históricamente discriminados, en el proceso de toma de decisiones.

Además, con la creación del Ministerio de Igualdad y Equidad a través de la Ley 2281 de 2023, se crea el vehículo material para la garantía de derechos de las mujeres cabeza de familia, desde una perspectiva integral y de derechos, y se establece esta responsabilidad a través del artículo 5 en el ámbito de competencias, que más tarde en el Decreto 1075 de 2023 se concreta en el Viceministerio de las Mujeres y dentro de este, la **Dirección de Madres Cabeza de Familia**, que tiene entre otras las funciones de: adoptar y ejecutar políticas, planes, programas y proyectos orientados a fomentar la inclusión productiva, el emprendimiento y el acceso a servicios para las madres cabeza de familia; e impartir lineamientos que incluyan el enfoque de género e interseccional en el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas, planes y programas para la superación de brechas de desigualdad, inequidad y pobreza de las madres cabeza de familia, a cargo de las entidades territoriales competentes.

a) Marco normativo y compromisos internacionales que nos convocan

La **Constitución Política de 1991** establece por un lado la igualdad en términos de derechos entre los hombres y las mujeres, en el artículo 43, y la protección respecto a la discriminación sobre las mujeres. Especialmente hace referencia a la protección reforzada, la especial asistencia y la asistencia alimentaria durante el embarazo y después del parto. Adicionalmente, establece que el Estado apoyará de manera especial a las mujeres cabeza de familia.

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 (Corena & Suárez, 2019).

A partir del mandato constitucional se ha proferido un amplio conjunto de normas que protegen y amparan los derechos de las mujeres cabeza de familia. En 1993, por medio de la **Ley 82** se expide un conjunto de acciones para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, a quién define en su artículo 2 como “quien, siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, 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 deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”.

En el artículo 3 define que “el Gobierno Nacional establecerá mecanismos eficaces para dar protección especial a la mujer y al hombre 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 tecnología, a líneas especiales de crédito y trabajos dignos y estables”.

Una década después, la **Ley 823 de 2003** dictó normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres fundamentada en el reconocimiento constitucional de la igualdad jurídica, real y efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, en el respeto de la dignidad humana y en los principios consagrados en los acuerdos internacionales sobre esta materia. Por ejemplo, en el artículo 6 establece que el Gobierno ejecutará acciones orientadas a mejorar e incrementar el acceso de las mujeres a los servicios de salud integral, inclusive de salud sexual, salud reproductiva y salud mental, durante todo el ciclo vital, en especial de las niñas y adolescentes. En desarrollo de los artículos 13 y 43 de la Constitución, el Gobierno estimulará la afiliación al régimen subsidiado de seguridad social en salud de

las mujeres cabeza de familia, de las que pertenezcan a grupos discriminados o marginados de las circunstancias de debilidad manifiesta.

Asimismo, el artículo 10 señala que, con el fin de garantizar el ejercicio del derecho a una vivienda digna por parte de las mujeres, en especial de las mujeres cabeza de familia de los estratos más pobres, mujeres trabajadoras del sector informal, rural y urbano marginal, y madres comunitarias, el Gobierno diseñará programas especiales de crédito y de subsidios que les permitan acceder a la vivienda en condiciones adecuadas de financiación a largo plazo.

En 2008, la **Ley 1232** modificó la Ley 82 de 1993 y redefinió la Jefatura de mujeres de Hogar como: 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.

El **Decreto 2242 del 2022** crea el programa "Estado Contigo" para mujeres cabeza de familia, se fortalece el sistema de información para niños, niñas y adolescentes y se dictan otras disposiciones, que establece a través su articulado competencias específicas para mujeres cabeza de familia para la extinta Consejería Presidencial para la Equidad de las Mujeres, La Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer creará un programa de fácil acceso a electrodomésticos para mujeres cabeza de hogar, procurando que aquellos reduzcan los tiempos de sus tareas en el hogar (numeral 5, artículo 2)

Recientemente, el **Documento CONPES 4080 de 2022** estableció la Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres, en que, no obstante, está dirigido a todas las mujeres, no se contemplan acciones concretas para las mujeres cabezas de familia, de allí la importancia que este programa del Ministerio de Igualdad y Equidad contribuya a la garantía de los derechos como sujeto de especial protección constitucional y procure el cierre de brechas de desigualdad e inequidad.

En el marco del Derecho Internacional de los Derechos Humanos, no existen instrumentos de carácter vinculante que adopten medidas orientadas a las mujeres cabeza de familia, de manera específica. No obstante, el Estado colombiano ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), mediante la Ley 51 de 1981, que aborda la discriminación contra las mujeres en todas sus formas y promueve la igualdad de género. Ese mismo año, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) promulgó el Convenio 156 el cual aborda la igualdad de oportunidades y de trato para los trabajadores con responsabilidades familiares, incluyendo a las mujeres jefas de hogar.

Más tarde, en los años 90, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995, contiene medidas para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y reconoce la importancia de apoyar a las mujeres jefas de hogar y mejorar sus condiciones de vida. De la misma manera, la Convención de Belem do Pará, ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 1995, busca proteger los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

Por su parte, en 2013, el Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo en su capítulo sobre igualdad de género instó a los Estados a garantizar la corresponsabilidad con el sector privado, la comunidad, las familias, las mujeres y los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, integrando el cuidado en los sistemas de protección social, mediante prestaciones, servicios y beneficios que maximicen la autonomía y garanticen los derechos, la dignidad, el bienestar y el disfrute del tiempo libre para las mujeres.

De otro lado, en el marco de la Agenda 2030, el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) No. 5 busca lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, y a través de su meta 5.4 busca reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

Por último, a nivel jurisprudencial, la Corte Constitucional ha emitido pronunciamientos en pro de la salvaguarda de los derechos las mujeres cabeza de hogar, entre ellos, están:

- **Sentencia SU-388/2005:** La Corte advierte que no toda mujer puede ser considerada como madre cabeza de familia por el sólo hecho de que esté a su cargo la dirección del hogar. En efecto, para tener dicha condición es presupuesto indispensable (i) que se tenga a cargo la responsabilidad de hijos menores o de otras personas incapacitadas para trabajar; (ii) que esa responsabilidad sea de carácter permanente; (iii) no sólo la ausencia permanente o abandono del hogar por parte de la pareja, sino que aquélla se sustraiga del cumplimiento de sus obligaciones como padre; (iv) o bien que la pareja no asuma la responsabilidad que le corresponde y ello obedezca a un motivo verdaderamente poderoso como la incapacidad física, sensorial, síquica o mental ó, como es obvio, la muerte; (v) por último, 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.
- **Sentencia T-231/2006:** Se refiere al amparo laboral conferido a las madres cabeza de familia que consiste, por un lado, en la obligación que tiene el empleador, durante

los procesos de reestructuración, de no desvincular a las personas que hayan acreditado su condición de madre cabeza de familia, y por el otro, en la posibilidad que tiene la trabajadora de invocar su condición especial para que sea reintegrada cuando el empleador incumpla la obligación anteriormente mencionada, de modo que se restablezca una situación injustamente alterada y que ha sido alegada oportunamente por la madre cabeza de hogar.

- **Sentencia T-102/2012:** La Corte ha reiterado que más allá de las normas legales que existan en la materia, la protección especial a la mujer cabeza de familia se deriva directamente de la Constitución, de los artículos 5, 13, 43, y 44, y genera una obligación en cabeza del Estado el cual debe garantizar sus derechos y apoyarlas teniendo en cuenta la situación en la que se encuentran. Adicionalmente, se ha considerado que el deber del Estado de brindar protección a las madres cabeza de familia, como sujetos que se encuentran en un estado de indefensión y vulnerabilidad, se extiende al amparo de la familia, de los niños y de las personas de la tercera edad, según como esté integrado cada núcleo familiar. Lo anterior, ha llevado a la Corte a sostener que las medidas que protegen a la mujer cabeza de familia no se proyectan sobre sí misma, sino que deben asumirse como extendidas al núcleo familiar que de ella dependa, el cual se supone compuesto por los hijos menores propios y otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar.
- **Sentencia T-084/2018:** La Corte precisa el llamado “retén social” como una acción afirmativa que materializa el deber constitucional que tiene el Estado de conceder un trato diferenciado a las mujeres cabeza de familia que se encuentran en estado de debilidad manifiesta. Además, es uno de los mecanismos previstos por el Legislador para garantizar la estabilidad laboral de las madres y padres cabeza de familia. Esta medida de protección especial deriva directamente de los mandatos constitucionales de protección a la igualdad material y a los grupos poblacionales anteriormente mencionados, dado que podrían sufrir consecuencias especialmente graves con su desvinculación.

III. Enfoques para la comprensión del Problema y la orientación de las acciones

Para entender el problema de política pública al que se refiere este Programa, en primer lugar, se discute el contenido de la categoría social, política y simbólica de mujeres cabeza de hogar; y, en segundo lugar, como se llega a la crianza y la maternidad colectiva.

La categoría mujer se construye tradicionalmente a partir de los mismos paradigmas patriarcales burgueses: mujeres blancas, occidentales, heterosexuales, de clase media, educadas y ciudadanas (Hooks, 2004). En contraposición, el feminismo interseccional propuesto por Kimberlé Crenshaw (1989), plantea una reflexión crítica del feminismo

hegemónico, referido expresamente al sujeto político que se encuentra presente en su postulado (Cubillos, 2015). De este modo, el feminismo interseccional interpela al feminismo hegemónico por establecer una lucha que excluye a mujeres negras, migrantes, con discapacidad, lesbianas y aquellas que no pertenecen a clases dominantes. Asimismo, los feminismos populares implican una ampliación de las temáticas de discusión respecto del feminismo liberal clásico. (Svampa, 2015).

La comprensión de las relaciones de género en una matriz de dominación, como plantea Patricia Hill Collins (En Escobar, 2021) desde una teoría que plantea una estructura articulada de dominación permanente, que organiza el poder global y lo aplica según el espacio y temporalidad particular desde una configuración histórica.

En el contexto colombiano, para comprender las desigualdades que enfrentan las mujeres cabeza de familia, además de partir del patriarcado como estructura de dominación, es fundamental reconocer, tal y como lo proponen los feminismos descoloniales, que este no funciona de manera aislada o desarticulada de otras formas de opresión (Curiel, 2014; Espinosa, 2014; Segato, 2014). Con la colonia, se instauró una matriz de dominación moderna-colonial (Gómez, 2021) que tiene en su base la imbricación del patriarcado, la heteronormatividad, el capitalismo, el racismo, el antropocentrismo, el adultocentrismo, el colonialismo y posteriormente el imperialismo, entre otras estructuras de dominación, que hace que las lógicas del patriarcado sean vividas por las mujeres cabeza de familia de forma particular.

Incluso la comprensión de lo descolonial plantea retos en términos de la ruptura entre la narrativa descolonial y la concreción de prácticas que efectivamente rompan con las desigualdades que la violencia colonial, simbólica, cultural e histórica dejó sobre las formas de organización social, la identidad colectiva y los modos de producción y reproducción. (Rivera Cusicanqui, 2018)

Según nos alerta Segato (2016), estamos viviendo un momento difícil y complejo por los impactos de la globalización neoliberal, patriarcal y racista. La transnacionalización del capitalismo se apoya en una nueva división internacional, sexual, de clase y racial del trabajo. La mundialización neoliberal es un proceso brutal, que provoca guerras de invasión y un sinnúmero de conflictos armados, así como represión policiaca, aumento del control y militarización de la vida cotidiana. Los niveles de abandono, de miseria y de violencia en que están sumergidas tantas poblaciones del mundo, nos colocan en situaciones muchas veces extremas, en las que las personas marginadas y excluidas buscan sobrevivir de cualquier manera. Las mujeres cargan con efectos diferenciados sobre sus cuerpos, sus vidas y sus relaciones sociofamiliares.

A inicios de este siglo y como consecuencia de una profunda crisis, la sociedad colombiana sufrió cambios importantes que afectaron profundamente el ámbito económico y político.

La transnacionalización del capitalismo se apoya en una nueva división internacional, sexual, de clase y racial del trabajo. De acuerdo con investigaciones (Testa,1997), la interpretación del aumento de las familias encabezadas por mujeres se vincula a dos situaciones diferentes: la apertura de opciones para las mujeres de sectores sociales altos y medios, y las condiciones de vida de los hogares de sectores sociales bajos, que generan inestabilidad familiar y personal. Otros estudios sobre la Jefaturas sugieren que este fenómeno constituye un rasgo característico de la vida familiar de la población más desfavorecida, pero en pocos se considera esta estructura desde la perspectiva teórico-metodológica del género.

De esta manera y de acuerdo con lo que se ha identificado las mujeres cabeza de familia, se enfrentan a diferentes barreras de acceso y a los medios para vivir dignamente; según Lya Fuentes (1996) los hogares encabezados por mujeres son los más pobres, lo que significa condiciones difíciles de supervivencia. En consecuencia, las mujeres cabeza de familia -como problema de política pública- es algo que ha venido en aumento a través de los años; reconociendo que diferentes factores sociales, políticos y económicos han generado que las mujeres estén asumiendo la manutención de sus familias. Como señala Haydée Birgin, (2000) las transformaciones que han afectado el mercado de trabajo en las últimas décadas han tenido una incidencia específica sobre las mujeres.

La posición de las mujeres dentro de la familia es resultado del cambio en las relaciones de poder y en las relaciones sociales; sin embargo, este cambio suele darse frente a otros miembros diferentes al cónyuge. Por eso, es más factible que una mujer en Colombia llegue a ser jefa del hogar cuando no existe un cónyuge que cuando este está presente. (Mesa, 2007). Tal como lo han analizado distintas corrientes feministas, las sociedades patriarcales han estructurado relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres. Varela (2008) señala como elementos centrales de la dominación patriarcal el control de la sexualidad, la reproducción de las mujeres y el uso de la violencia.

En Colombia, desde el año 1991, y con la promulgación de la de la Constitución Política, las mujeres cabeza de familia han sido un sujeto político reconocido desde su vulnerabilidad en el ordenamiento jurídico. Las **mujeres cabeza de familia son sujetos de especial protección constitucional**. Los artículos 13 y 46 de la Constitución Política reconocen como elemento fundamental del Estado Social de Derecho, la necesidad de otorgar una especial protección a quienes, por sus condiciones manifiesta vulnerabilidad, pueden ver restringidas sus posibilidades en la consecución de una igualdad material ante la Ley.

A través de la Ley 82, de 1993, se define (art. 2) la categoría Mujer Cabeza de Familia, como una mujer, quien, siendo soltera o casada, ejerce la jefatura de mujeres 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, psíquica o moral del cónyuge o

compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar.

La categoría jurídica, estricta en su alcance y denominación, desconoce el ordenamiento social que resulta en la jefatura de hogar de una mujer, adecuadamente Fernández Blanco (2019), advierte que las normas sociales y las normas jurídicas viven en tensión, porque las realidades materiales, construyen narrativas, expectativas normativas y empíricas, que no siempre coinciden con aquello que alcanza a llegar a ser considerado producción de derecho.

Es así, como las trayectorias de vida, y las practicas cotidianas de las mujeres, muestran que ser **Cabeza de familia**, sobre pasa las condiciones señaladas por la ley, en tanto existen contextos y realidades que atraviesan la vida de las mujeres de manera diferenciada, donde los sistemas de opresión feminizan, racializan, cosifica, instrumentaliza y vacían el cuerpo y la vida de éstas. Por lo tanto, el reconocimiento de que las diversidades étnico-raciales, de género, capacitantes, de origen, etarias, socioeconómicas, sugieren roles de jefatura de hogar, no determinados por la tenencia de hijos e hijas, por tener o no, una pareja, o estar en un cuerpo feminizado construido desde los marcadores de dominación colonial.

Las Mujeres Trans, construyen su identidad y su rol como cabezas de familia a partir del rechazo de sus familias de origen, maternando a otras mujeres trans -usualmente más jóvenes- y a otras mujeres en contextos de exclusión familiar. La construcción de una noción de familia desde el rechazo tiene unas implicaciones simbólicas que son complejas, y el desconocimiento de su rol, no solamente resulta de su identidad de género, sino de la definición de familia. En general la población con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas - OSIGNH-, es que el primer lugar de rechazo/exclusión es en la mayoría de las veces la familia, que tiene un impacto en el desarrollo personal y profesional de las personas, toda vez que se presenta en etapas tempranas del desarrollo, en donde la familia constituye un elemento fundamental no solo para el sostenimiento económico, sino para el acceso a derechos fundamentales, como la educación y el sistema de salud. Es así, como las Mujeres trans cabeza de familia, enfrentan múltiples discriminaciones, lo que el ejercicio de su rol en el ámbito público y privado.

Nancy Fraser (1977), indica que la comunidad OSIGNH sufre un problema basado en el no reconocimiento como sujetos sociales, marcado por un entorno de injusticia fundamental y conflicto que implica la lucha por el reconocimiento de esta población. De ahí, que sea fundamental aunar esfuerzos para combatir sistemas institucionales y socioculturales determinantes que justifican el continuum de violencias hacia un segmento poblacional específico.

Algo similar ocurre con las familias, y en particular con las mujeres, a partir de los procesos migratorios. Debido a los flujos migratorios mixtos, la población de mujeres con jefatura de sus familias, se enfrentan a hechos de violencia, trata y tráfico de personas, violencias de género incluida abuso sexual y discriminación, barreras de acceso a salud, medios de vida, protección, albergues seguros especializados y en muchas ocasiones a un difícil acceso a la justicia y a medidas de atención.

Cabe mencionar, que estas por lo general son cabeza de familia o cuidadores de niños, niñas y/o personas mayores, y debido a la responsabilidad de cubrir las necesidades básicas de quien tienen a cargo sumadas a las propias, las hace más vulnerables a ser víctimas de este tipo de delitos.

Por otra parte, los enfoques neutrales de género para la inclusión de la discapacidad perpetúan discriminación y vulnerabilidad. La ONU (2012), ha hecho esfuerzos concertados para promover la inclusión de la discapacidad y la igualdad de género. Se estima que una de cada cinco mujeres vive con alguna discapacidad. Las mujeres con discapacidad experimentan diversos tipos de impedimentos—incluidas condiciones físicas, psicosociales, intelectuales y sensoriales—que pueden o no incluir limitaciones funcionales; estas situaciones se agudizan cuando les toca por circunstancias ejercer la jefatura del hogar.

Las mujeres se encuentran a la cabeza de la distribución de funciones y del sostenimiento del hogar; en muchos casos, realiza esta labor enfrentando condiciones precarias. A pesar de ello, las mujeres que asumen el liderazgo del hogar se mentalizan en su día a día, que son ellas las encargadas del sostenimiento de las personas que conviven en su mundo, pues la mayoría de las veces deben asumir un doble o triple rol ante sus familias y personas que se encuentran en su entorno. A propósito, Velásquez (En Cruz Garzón, D. K., & Zamudio Rodríguez, Z. V. 2014) argumenta que: *“Dentro de los hogares ellas generalmente asumen la mayoría de las responsabilidades para la gestión del hogar, y donde hay niños y personas mayores, casi siempre es la mujer quien asume la responsabilidad primaria de cuidarlos”*.

La ausencia de un marido-compañero no constituye, obviamente, la única circunstancia relevante. Tener o no tener hijos, padres u otros parientes representan también factores a partir de los cuales se conforman las alternativas de organización de lo cotidiano (Davalos & Porras 2019).

Lejos de romantizar la precarización y desconocer las diferentes problemáticas que enfrentan las mujeres, producto de la discriminación a la que han sido expuestas a lo largo de la historia, desde el Ministerio de la Igualdad y Equidad, se considera que la acción deliberada de las mujeres, de asumir el liderazgo en una familia se configura como un acto político, reivindicatorio y libertario, en respuesta, quizá, a las múltiples discriminaciones, estigmatizaciones y subvaloraciones a las que han sido sometidas por orientación sexual e

identidad de género, por ser negra, indígena o rom, por su origen y demás marcadores de diferenciación que reproduce y profundiza el sistema económico y político imperante.

No obstante, se reconoce que las mujeres sean cabeza de familia, hace parte de los cambios sociales, políticos y culturales, resultado de cuestionar en la práctica los roles tradicionales de género, las luchas de las mujeres por la autonomía económica, por el control reproductivo de sus propios cuerpos y por el reconocimiento propio del rol de liderazgo. A la vez que, resulta también de la autorización social de los hombres, a no asumir sus responsabilidades de cuidado, provisión y afectivas sobre sus familias, tanto de origen como aquellas que resultan de su propia reproducción. Las deudas intergeneracionales – la responsabilidad de manutención de los padres y madres- con frecuencia recae sobre las mujeres, no como un acto reivindicatorio, sino como un mecanismo de afrontamiento ante la ausencia de la distribución de las responsabilidades, y la noción permanente de libertad que recae sobre los hombres.

Conforme a lo anterior, podemos decir que reconocerse como **Cabeza de familia**, para las mujeres en algunos casos, es una autodeterminación de las mujeres que, de manera resiliente, buscan en lo colectivo y lo comunitario, transformar esos contextos de profunda vulnerabilidad, en oportunidades de vida digna, a partir del fortalecimiento personal y de su tejido sociofamiliar y comunitario. En otros casos, resulta de la imposición de deudas intergeneracionales o de libertades ajenas, que recargan en los cuerpos de las mujeres las responsabilidades que de otra manera tendrían que distribuirse.

Las jefaturas de hogar de mujeres pueden estar contenidas en contextos sociales de posibilidades reales de obtención y manejo de los recursos necesarios para mantenerse y mantener la familia, pero además con recursos emocionales diferentes, que hacen que aún una mujer pobre elija quedarse sola o pueda elaborar estrategias ante la disolución de la 'pareja conyugal.

Frente a esto, Martha Pascual (En Svanpa; 2015) releva, que, en el contexto de las actuales resistencias, aparece con mucha fuerza el lenguaje de valoración de las mujeres enmarcado en la cultura del cuidado desde un ethos procomunal, que concibe las relaciones sociales desde otra lógica y otra racionalidad, cuestionando el hecho capitalista desde el reconocimiento de la ecodependencia y la valoración del trabajo de reproducción de lo social.

Desde una perspectiva histórica, sí nos remontamos a la época de la colonia en Colombia ya se presentaban casos de mujeres cabeza de familia. Para las personas negras y sus familias en condición de esclavización, las parejas casadas o en uniones consensuales no se les reconocía los derechos de custodia sobre los hijos e hijas. Ninguno de los progenitores tenía derechos sobre su descendencia por ser propiedad o mercancía de los esclavistas. La historia de consolidación de la familia extensa, particularmente para las mujeres negras en

la época de la colonia implicó asuntos como, el negarle la posibilidad de *maternar*, no tener derecho a un compañero, ser agredidas en todas las formas. Esto desencadenó una marcada presencia de madres como cabeza de familia (matrifocalidad) debido al notorio ausentismo de los padres en la unidad familiar (Martínez, 2023), y por tanto los procesos de maternidad extensos sobre hijos e hijas ajenas, que se cuidan como propios, y que, constituyen familia.

Siguiendo esta línea del tiempo, coincidimos con Gómez (En Cruz Garzón, D. K., & Zamudio 2014), al deducir que los inicios de las madres cabeza de familia fue a partir de las guerras generadas en el mundo entero, pues algunas de las mujeres que tenían a sus esposos empezaron a quedar viudas o con sus conyugues discapacitados. Aunque el término de jefa de hogar se viene dando a partir de los años 90s. La historia de guerras y violencia en Colombia, a partir de las guerras de independencia, las guerras civiles entre liberales y conservadores, las guerras insurgentes, contrainsurgentes y paraestatales, al igual que la colonia se quedaron en la eliminación del igual, es decir, las formas de violencia más frecuente contra los hombres, han sido históricamente aquellas que tienen el propósito de eliminar (la muerte, la desaparición, e incluso el reclutamiento), en el caso de las mujeres, quienes la violencia se ha marcado sobre sus cuerpos desde la intención de control, disciplinamiento y castigo (CODHES, 2019). A pesar de ello, las mujeres desde sus lugares de enunciación no solo han sido víctimas del conflicto armado sino también lideresas y constructoras de paz, que han contribuido, desde sus prácticas cotidianas a propicias prácticas de buen vivir a partir de los saberes ancestrales y populares. (Quintana, 2018).

El modelo de familia defendido desde el Estado Neoliberal es aún el de una familia heterosexual basada en un varón que mantiene el hogar por medio de la obtención de la renta, y la mujer ocupada de criar y cuidar hijos e hijas a la vez que debe cumplir con las funciones del servicio doméstico, considerando el salario de la mujer (en caso de estar inserta en el mercado laboral) como auxiliar al del varón. En las dos últimas décadas, ese modelo ha sufrido transformaciones sustanciales, aunque aún funciona en las sociedades actuales, sus estructuras cambiaron. Las tipologías de la familia contemporánea, no se circunscriben a una familia tradicional extensa, compuesta por tres o más generaciones, o a una familia nuclear básica, integrada por papá, mamá e hijos; ahora es necesario hablar de varios tipos de familias que modifican las características y condiciones de esta: las monoparentales, las homoparentales, las simultáneas, las familias adoptivas y las multiespecie, entre otras (Quintero, 2008).

Debido a los cambios demográficos, culturales y socioeconómicos cada vez es más común el tipo de familia monoparental con jefatura de hogar de mujeres. Lo que implica que es la mujer quien exclusivamente se encarga de proveer económicamente para el hogar, del cuidado, la educación de los(as) hijos(as) y demás miembros de la familia. Los hogares monoparentales a cargo de una mujer “jefa de familia”, constituyen una categoría social sumamente heterogénea.

Partiendo de los estudios de maternidades feministas y decoloniales (Lugones, 2010; Rich, 1986 & Lagarde 1997 en Valdez 2024), los cuales se sitúan desde la madre en interacción con su red de apoyo, activando a partir de allí, otros modos de *maternar*. La maternidad colectiva se construye en un sentido bio-ecosistémico de cuidado mutuo, en el seno de la familia extensa o el tejido comunitario. Es así como el *maternar* se ha ido configurando como una práctica tradicional, ancestral y cultural valorada y recurrente en algunos contextos especialmente, campesinos y en los Pueblos étnicos, aunque no de manera exclusiva.

De acuerdo con Hilda Llorens (2021), un sistema injusto aliena a las mujeres de sus propias historias e influencias demonizando las afinidades matrilineales. A través de las representaciones de la femineidad y la maternidad negra, indígena y campesina y del involucramiento de las comunidades en la realización de sus actividades cotidianas de cuidado el grupo regenera los lazos afectivos y entabla otras formas relacionales y modos de *maternar* que van más allá de la maternidad convencional institucionalizada.

Cuando las mujeres se definen en términos de una maternidad colectiva (Pita, 2001, Denuncio, 2021) se trasgrede las dicotomías varón-político/mujer-doméstica que muchas veces se vienen denunciando al interior de las expresiones organizativas sociales. La noción de "madre" se entiende como constructo político que adquiere sentido en una trama amplia donde se establecen roles de género y responsabilidades en la sociedad y en la familia. También en la organización colectiva.

Las familias negras del pacífico, se conciben más allá del parentesco consanguíneo, pues es a partir de sus lazos espirituales, de lucha y acciones colectivas, que construyen su sentido de familia extendida. Estas familias han configurado lo que, en el 2023, Martínez denomina comunidad-red; es a partir de allí, que la gente negra ha desplegado una respuesta estratégica de profunda significación a las violencias, exclusiones y discriminaciones de distintos órdenes. Según Fridemann, & Gómez, (1969) en la comunidad negra se le otorga gran poder de decisión a las mujeres; ellas son quienes dirigen la distribución de los ingresos familiares y en materia religiosa, su participación es muy necesaria, lo que indica que el estatus social de la mujer en esta comunidad es alto.

La ***crianza y maternidad colectiva*** es, entonces, la que se aborda a través de la responsabilidad de una forma comunitaria que colabora entre sí, se apoyan mutuamente con el fin de que los niños o niñas, las personas con discapacidad, los mayores, las plantas y animales se encuentren seguros y acogidos en un grupo donde se equilibren las cargas, en el *maternar* una lógica que se armoniza con los principios ancestrales y populares del malunga, el comadrazgo, la mano cambiada, la minga, la tonga, el cooperativismo, el procomún, el trueque, la sororidad y el ubuntu.

De allí, la importancia de visibilizar esas condiciones históricas que han ceñido la construcción social de las mujeres cabeza de familia, identificando esos mecanismos de afrontamientos que han tejido en colectivo y “casa adentro”, para resistir y re-existir en medio de las crisis, las violencias, los abandonos y opresiones.

Como señala Rita Segato (2015d), retejer comunidad a partir de los fragmentos existentes sería entonces la consigna. Eso significa, también, recuperar un tipo de politicidad cancelada a partir del secuestro de la enunciación política por la esfera pública, y la consecuente minorización y transformación en resto o margen de la política de todos aquellos grupos de interés que no se ajusten a la imagen y semejanza del sujeto de la esfera pública. Una Familia-comunidad, para serlo, necesita de dos condiciones: densidad simbólica, que generalmente es provista por una cosmovisión propia; y una autopercepción por parte de sus miembros de que vienen de una historia común.

De este modo, en Colombia muchas mujeres no solo son cabeza de hogar, sino también son cabezas, manos y corazón de la casa grande, custodian los saberes culturales de los diferentes territorios y ecosistemas cargando con los efectos e impactos derivados de la destrucción y degradación de la biodiversidad. Lo cual, no debe ser un asunto solo con ocasión de las labores de cuidado que ejercen, sino también una reflexión de responsabilidad colectiva, entorno al lugar de las mujeres cabeza de familia en la defensa de los derechos socio territoriales y bio culturales. Por su parte, frente a lo socio-territorial, es la perspectiva que nos convoca a no homogenizar acciones ante los distintos ecosistemas, territorialidades y formas de vinculo social con el ‘habitar’ o ‘habitarse’.

El estado de exclusión y vulnerabilidad en el que se encuentran las mujeres cabeza de familia las obliga a emprender procesos de reivindicación de derechos que propicien su verdadero reconocimiento como personas autónomas y protagonistas del cambio social.

Una base del planteamiento de esta categoría, parte de reconocer a las mujeres cabeza de familia como actoras centrales en la construcción social, política, económica y cultural de paz. El fortalecimiento de las mujeres que lideran familias requiere que ellas mismas tomen la decisión de ubicarse de manera diferente en la sociedad, en lugar de depender y ceder ante el Estado. Para lograrlo, deben participar en la creación de una cultura que las incluya plenamente.

Las mujeres han transformado la noción de "jefe de hogar" al asumir roles de liderazgo. A pesar de este avance, la jefatura de mujeres evidencia vulnerabilidades económicas significativas, destacando la importancia de abordar este fenómeno para reducir las brechas de desigualdad e inequidad. Las políticas públicas de protección a la mujer cabeza de hogar merecen considerarse herramientas jurídicas preferentes y su aplicación debe ser objeto de veeduría por la sociedad. Montaño (2017). No obstante, las múltiples reivindicaciones de los derechos que se han reconocido en el ordenamiento jurídico colombiano para el

empoderamiento y la agencia de las mujeres con jefatura de hogar aún quedan un camino largo por recorrerse para lograr su inclusión plena en la vida pública como protagonistas de nuestros propios destinos y cambios históricos y colectivos”.

En coherencia con lo antes expuesto, el **Programa Mujeres Amancay: Ruta Integral para Mujeres Cabeza de Familia**, se configura como una apuesta evolucionaria y dignificante de las mujeres y su liderazgo en la familia y los espacios colectivos y comunitarios. Desde allí, se amplifican sus polifonías y diversidades robusteciendo los ecofeminismos y los feminismos interseccionales, populares y decoloniales, como lugar de enunciación epistémica y ontológica-que por un lado-, nos ayudan a entender mejor las experiencias de discriminación y subordinación que enfrentan las mujeres cabeza de familia, y por otro, contribuyen a aportar una mirada sobre las necesidades sociales, no desde la carencia o desde una visión miserabilista, sino desde el rescate de una sociedad cuidadora como inspiración central para pensar una sociedad que pone en el centro la vida en todas sus manifestaciones.

IV. Contenido del Problema

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, las barreras que enfrentan las mujeres cabezas de familia en todas sus diversidades, parten de la persistencia de brechas de desigualdad que afectan en mayor medida a las mujeres cabeza de familia que hacen parte de las poblaciones y territorios marginados y excluidos históricamente.

Para caracterizar la población de mujeres cabeza de familia en el país se utiliza el Censo Nacional de Población y Vivienda - CNPV de 2018¹ y algunas operaciones estadísticas del DANE como la Encuesta Nacional de Utilización del Tiempo 2020-2021 y la Encuesta Nacional de Calidad de Vida - ECV de 2023.

De acuerdo con el DANE, para 2018, la población en Colombia era de 48.258.494, con una proporción de mujeres y hombres de 51,2 % y 48.8% respectivamente. Entre estas 14.243.223 son personas cabeza de hogar (29,5%). De estas el 59,3% son hombres jefes

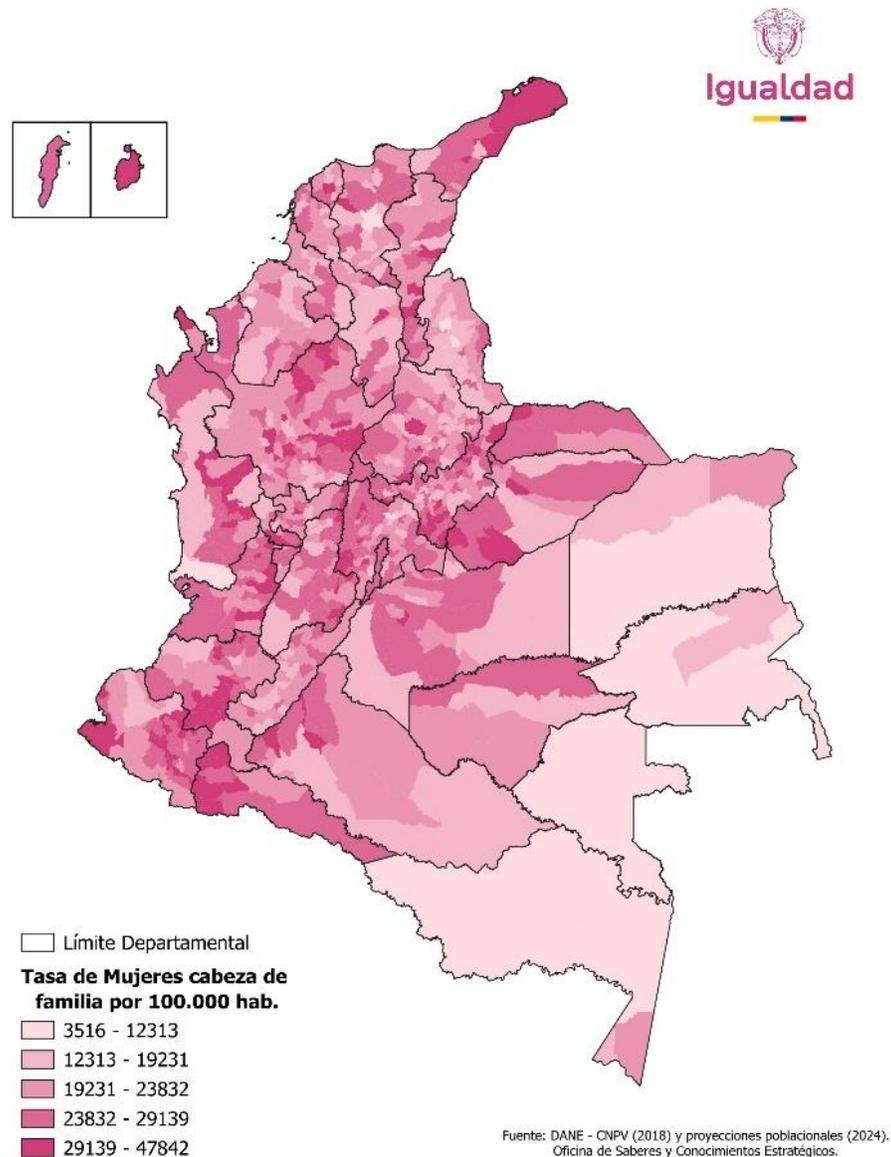
¹ El CNVP permite la identificación a nivel municipal mientras que las ECV aporta información más detallada sobre la población. Para la descripción de la población objetivo según su pertenencia étnica es importante tener en cuenta las limitaciones que se desprenden de la subestimación de la población de los Pueblos afrodescendientes, en concordancia con la T-276 de 2022. “(...)” Una variedad de factores, incluyendo errores cometidos por el DANE durante el proceso de ejecución del Censo 2018, dieron lugar a la disminución significativa en el número de personas contabilizadas como afrodescendientes, vulnerando así los derechos fundamentales a la igualdad, al reconocimiento de la diversidad étnica y cultural, a la información de calidad y a la materialización progresiva de los derechos económicos, sociales y culturales de esta población. Este “daño irreversible” en la visibilización estadística de las comunidades afrocolombianas, aseguró la Corte, afecta el “reconocimiento oficial de las diversidades en la población colombiana” y “obstruye el diseño de políticas públicas idóneas que permitan superar las enormes brechas que golpean de forma desproporcionada a las poblaciones afrocolombianas”

de hogar y 40,7% mujeres jefas de hogar. La jefatura de mujeres es más frecuente en zona urbana 43,4%, mientras que en zonas rurales es de 31,1%.

Teniendo en cuenta la proyección poblacional para 2024, la cantidad de mujeres con jefatura de hogar es de 6.335.758 mujeres. Aunque la pregunta del Censo y de las operaciones estadísticas del DANE con la que se identifica la jefatura relaciona **el hogar**, de aquí en adelante se adquiere la mención jefa o jefe de **familia** para instalar el enfoque del programa a reconocer que el modelo de familias se ha transformado.

En Colombia, las mujeres jefas de familia se distribuyen a lo largo y ancho del territorio, a partir de la información disponible es posible identificar municipios que aglomeran gran cantidad de mujeres cabeza de familia en condición de pobreza multidimensional en función de cada 100.000 habitantes. De acuerdo con los datos del DANE (CNPV 2018), municipios como Quibdó, Acandí y El Atrato en el Chocó; Tumaco, La Unión y Puerres en Nariño; Uribia, Maicao y Hatonuevo en La Guajira; Mocoa, Orito y Puerto Caicedo en Putumayo, por mencionar algunos, presentan los valores más significativos de la tasa dentro del país (ver ilustración 1).

Ilustración 1. Tasa de mujeres cabeza de familia por municipio



b) Identificación del problema

A finales de los años 60 y comienzos de los 70 el modelo desarrollista, centrado en el crecimiento económico como un fin en sí mismo, mostraba serias rupturas e incongruencias. Los enfoques propuestos a partir de los años 60 -bienestar, equidad, antipobreza y/o

necesidades básicas, y el de eficiencia y productividad-, trataron de responder a la necesidad de crecimiento económico y a los graves problemas de pobreza y desigualdad de la mayoría de los países latinoamericanos, sin obtener demasiado éxito en su empeño. Desde la segunda mitad del siglo XX la pobreza ha sido un fenómeno permanente y creciente en los países del Tercer Mundo (...) las mujeres, y en particular las jefas de hogar son una de las poblaciones más afectadas (Fuentes Vásquez, 2002).

En los años 80, la pobreza siguió siendo un problema importante en la agenda de muchos países. La I Conferencia Internacional sobre la Mujer, realizada en 1975 en México, y la designación de la década 1975-1985 para promover sus derechos convirtieron la problemática de las mujeres del Tercer Mundo en un asunto de interés de los organismos internacionales, los cuales, a su vez, influenciaron y comprometieron a los gobiernos con la implementación de políticas para vincular a las mujeres a los procesos de desarrollo. Los nuevos lineamientos de la política internacional produjeron muchos estudios sobre las mujeres pobres de la región. Muchos de esos trabajos evidenciaban el aumento y la mayor pobreza de los hogares con jefatura de mujeres por lo cual la relación entre pobreza y jefatura de mujeres se configuró como un campo importante para la investigación y la formulación de políticas públicas (Ídem).

En la última década del siglo XX, el auge de las políticas neoliberales y la globalización produjo la vinculación activa de las mujeres en las dinámicas económicas bajo el principio de productividad, pero con brechas salariales significativas en comparación con los hombres. No obstante, producto de ese devenir histórico, las causas que determinan la jefatura de mujeres son de diversa índole y responden a factores socioeconómicos, culturales y demográficos (...) Un primer conjunto de causas vincula este incremento con las nuevas pautas de nupcialidad, caracterizadas entre otras cosas por un aumento de las separaciones y los divorcios, que se asocian con la creciente probabilidad de formación de hogares monoparentales o extendidos encabezados por mujeres. La fecundidad adolescente también suele mencionarse como desencadenante de la jefatura de mujeres de hogar. En este sentido, un aumento de la maternidad adolescente en soltería puede provocar como correlato un incremento de mujeres jefas de hogar, con hijos a cargo, o su incorporación como núcleo secundario en un hogar extendido encabezado por una mujer (Nathan & Paredes, 2012).

Un segundo conjunto de causas se asocia con el aumento diferencial de la esperanza de vida al nacer, por sexos. Este factor, juntamente con otro diferencial de género —la menor probabilidad de las mujeres viudas, separadas o divorciadas de formar nuevas uniones conyugales—, incide en el aumento de la proporción de hogares unipersonales encabezados por mujeres (Ariza y Oliveira, 2007; Gomes, 2007). Asimismo, Buvinic y Gupta (1997) argumentan que la erosión de las redes tradicionales de apoyo familiar y la disminución de los arreglos familiares extendidos empujan a las mujeres solteras y viudas a vivir por sus propios medios, fomentando la formación de hogares particulares integrados exclusivamente por una mujer.

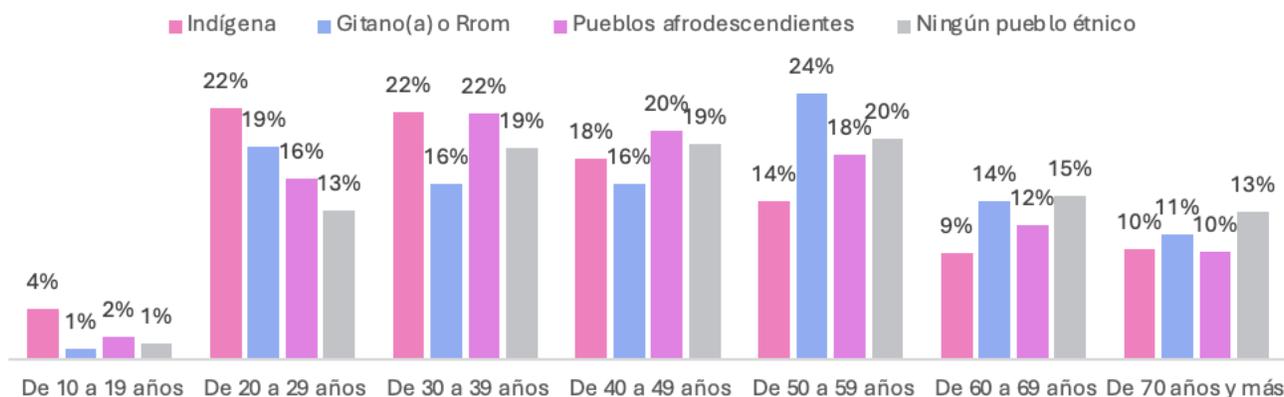
La emigración masculina interna o internacional suele considerarse como otra de las causas de la creciente jefatura de mujeres de hogar dado que, frente a la migración del cónyuge, las mujeres pasan a encabezar sus hogares en los lugares de origen (Buvinic y Gupta, 1997) (Nathan & Paredes, 2012).

Según el CNVP 2018, las características sociodemográficas de las mujeres cabeza de familia son similares de las de hombres cabeza de familia en Colombia. En todos los rangos etarios hay mujeres cabeza de hogar, la mayor concentración está entre los 30 años hasta los 59, igual que en los hombres, sin embargo, se alcanza a ver como en los rangos después de los 60 años la proporción de mujeres cabeza de familia es más alta que la de hombres, que puede estar relacionado con que las mujeres mayores luego de enviudar o separarse no formaban nuevas uniones.

En términos de educación, en ambos géneros la mayoría ha alcanzado educación secundaria o media, con un 38%, en general las diferencias del nivel educativo por sexo son menores a 2 puntos porcentuales (p.p.), y con respecto al estrato socioeconómico tampoco se identifican diferencias superiores a 2 p.p. el porcentaje de mujeres cabeza de familia en estratos bajos es de 40,7% en comparación con 39,3% en estratos altos.

c

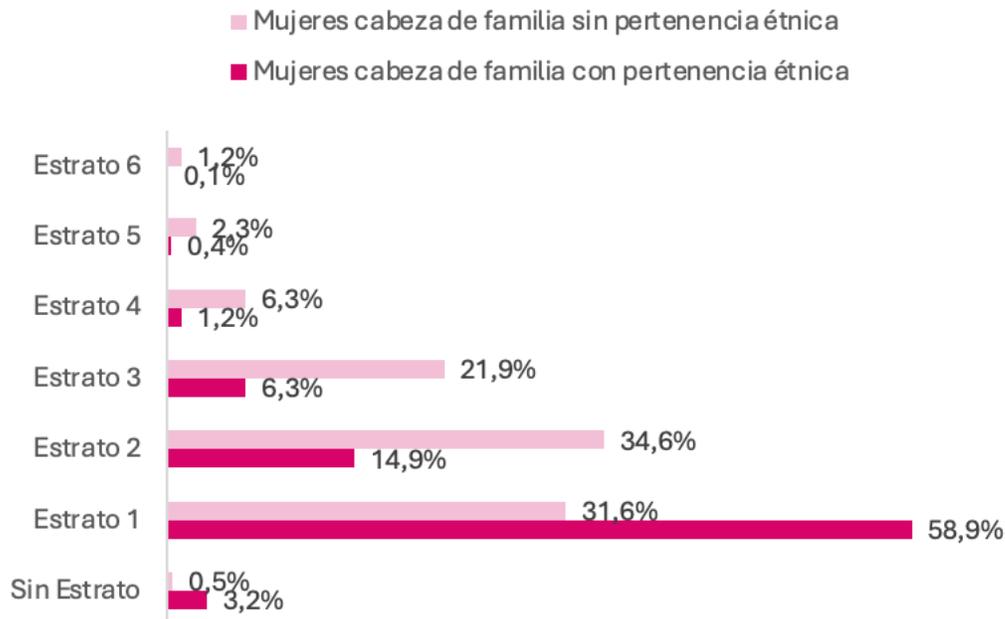
Ilustración 4. Distribución de hombres y mujeres cabeza de familia por grupo de edad y pertenencia étnica



Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) . Datos del CNVP 2018

La deuda histórica se ve reflejada en que hay más mujeres cabeza de familia pertenecientes a Pueblos étnicos en estratos bajos: un 58,9% habitan en viviendas estrato 1, mientras que en las mujeres sin pertenencia étnica es 31.6%. El 10% de las mujeres cabeza de familia sin pertenencia étnica habitan en viviendas de estratos altos (4, 5 y 6), en comparación con solo un 1,7% en mujeres cabeza de hogar que se reconocen con algún Pueblo étnico.

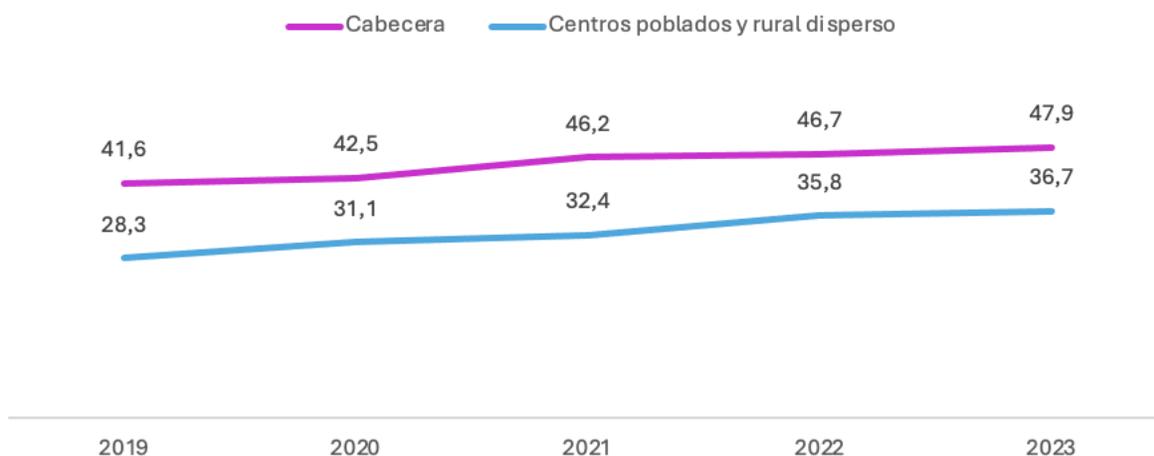
Ilustración 5. Distribución del estrato socioeconómico de la vivienda que habitan mujeres cabeza de familia con y sin pertenencia étnica



Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE). Datos del CNVP 2018

Además, a través de la ECV se puede ver el comportamiento histórico de los hogares con jefatura de mujeres en el país. La ECV-2023 arrojó que el 45,4% de los hogares reconocen como jefa a una mujer, este porcentaje equivale a 8.139.852 de hogares. Esto significa la continuación de la tendencia creciente que ha tenido este indicador en los últimos años que ha ido creciendo, en 2019 era de 38,4%, en 2021 de 43,1%; y esto ha ocurrido tanto en las cabeceras municipales como en los centros poblados y rural disperso, con la misma tasa de cambio.

Ilustración 6. Hogares con mujeres como jefa de hogar (%)

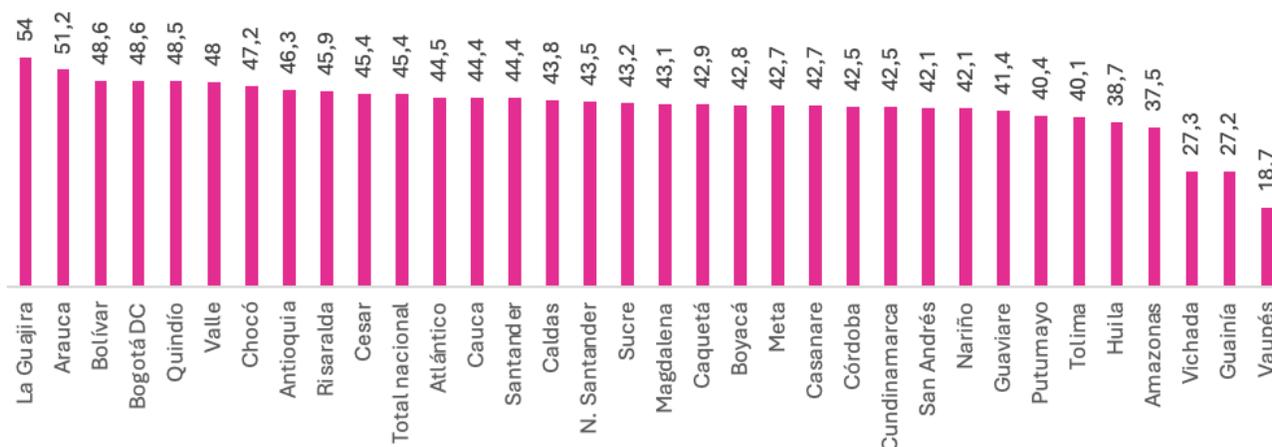


Fuente: DANE - ECV 2023 Boletín técnico (2024)

Desde la demografía, el aumento de la jefatura de mujeres se ha explicado fundamentalmente por la mayor intensidad en las rupturas conyugales y el avance del envejecimiento poblacional, que provoca un incremento de los hogares encabezados por mujeres separadas, divorciadas o viudas. Otras explicaciones apuntan también a una mayor autonomía de las mujeres, dado el crecimiento de su participación en el mercado de trabajo y el sistema educativo, que facilita su independencia económica y la elección de distintas opciones de vida. En países de alta emigración masculina, se suele asociar el crecimiento de los hogares de jefatura de mujeres con la fractura familiar, como consecuencia de la partida del cónyuge masculino hacia otro país. Un último conjunto de factores asocia el alto número de jefas, con pautas culturales de larga data o con la consolidación de valores y comportamientos posmodernos, en la línea de la teoría de la Segunda Transición Demográfica (std). (Nathan & Paredes, 2012)

La información departamental de la ECV revela brechas en la proporción de hogares en cabeza de mujeres: si solo se observan los extremos, el indicador en La Guajira fue del 54,0%, mientras que en Vaupés apenas llega a 18,7%. En términos generales, se observa que los departamentos de la Orinoquia-Amazonia están entre los que tienen las proporciones más bajas de hogares con jefatura de mujeres. Esto coincide en la mayoría de los casos con la información del CNVP, es decir que desde 2018 las zonas con mayor y menor número de hogares con jefatura de mujeres se han mantenido.

Ilustración 7. Hogares con jefatura de mujeres (%) Total nacional y departamentos

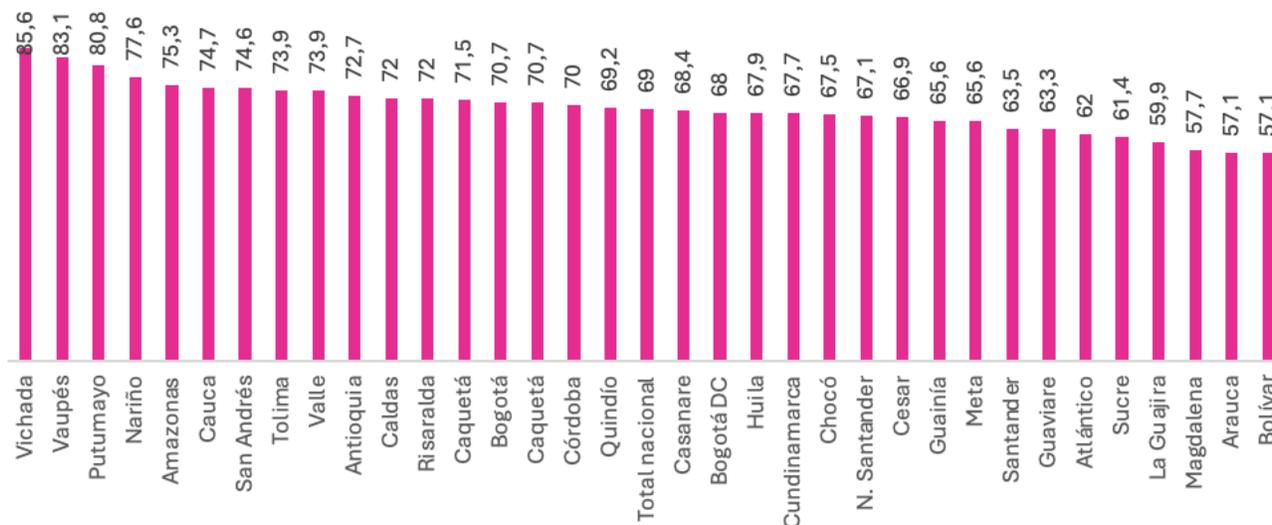


Fuente: DANE - ECV 2023 Boletín técnico (2024)

Adicionalmente la ECV arroja que, en la mayoría de los hogares en cabeza de mujeres, las jefas de hogar no tienen cónyuge o pareja (69,0%), situación que contrasta con la de hogares con jefatura masculina, cuyos jefes son mayoritariamente casados o viven en pareja; solo en el 30,3% de estos hogares no hay presencia de cónyuges, es decir una brecha de 38,7 puntos porcentuales (p.p.). Esta brecha es mayor en zonas urbanas (39,2 en comparación con 35,5 en centros poblados y rural disperso).

Vale la pena mencionar que los departamentos donde hay mayor proporción de hogares jefatura de mujeres sin presencia de cónyuge no necesariamente coinciden con donde hay más hogares con jefatura de mujeres. Precisamente los departamentos donde hay menos hogares con jefatura de mujeres están entre los que hay más hogares con jefatura de mujeres sin presencia de cónyuge, específicamente Vichada, Vaupés y Putumayo.

Ilustración 8. Hogares con jefatura de mujeres sin presencia de cónyuge (%) Total nacional y departamentos



Fuente: DANE - ECV 2023 Boletín técnico (2024)

Ramírez (2006) señala que en contextos rurales son mucho más rígidos los roles de género y las actividades para cada uno de ellos que en las zonas urbanas, mismos que están contenidos en un sistema de creencias tradicionales (59). Esto se explicaría porque en la práctica las mujeres indígenas son las encargadas del equilibrio cultural, lo cual supone la trascendencia del cuidado del ámbito privado al comunitario, y la relación intrínseca de las comunidades con el entorno, es decir, hacia el territorio, en procura de la reproducción de la existencia física y cultural de las comunidades.

Sin embargo, no se reconoce en algunos casos, sólo desde la dimensión simbólica, sin que esto implique su relevante participación en otros escenarios y haya remuneración por ello, pese a que ejerza otros roles, como el del cultivo de la chagra, conformación de procesos de asociatividad para el fortalecimiento de las economías solidarias. Hecho que subvierte la asignación de roles y amplía la comprensión a las múltiples formas de ejercer una jefatura de hogar.

A nivel del continente, (...) uno de los rasgos que presenta la jefatura de mujeres en América Latina es que tiende a ubicarse en aquellos hogares donde no hay cónyuge. Aunque las mujeres se posicionen como proveedoras del hogar o responsables de las decisiones familiares, la designación de jefe de hogar suele estar influenciada por patrones y costumbres culturales que asignan al hombre el reconocimiento como figura de autoridad. En este sentido, Arriagada (2002) encuentra que en varios países de América Latina existe un número mayor de mujeres jefas de facto que de jure. (Nathan & Paredes, 2012).

El problema de política pública que se aborda para cerrar las brechas de desigualdad e inequidad que enfrentan las mujeres cabezas de familia, se considera para este programa a partir de tres dimensiones (causas-efectos directos). En primer lugar, las mujeres cabeza de familia enfrentan barreras para acceder a los medios para vivir en dignidad con sus familias y que imposibilitan desarrollar su vida y la de su familia en condiciones de dignidad. En segundo lugar, las mujeres cabeza de familia enfrentan barreras para acceder a procesos formativos, trabajo que les permitan construir un proyecto de vida con autonomía y en dignidad. Y, en tercer lugar, la reproducción de creencias, prejuicios y estereotipos sobre la incapacidad de las mujeres para tomar decisiones colectivas, familiares y la incapacidad de llevar roles diferentes a los de cuidado cuando son cabeza de familia impacta la consolidación de sus proyectos de vida.

I) Barreras para una vida digna de las mujeres cabeza de familia

Más de la mitad de las mujeres cabeza de familia viven en casas (57.3%). Los apartamentos son el segundo tipo de vivienda más común, con un 36.9% de hombres y un 39.7% de mujeres jefes de hogar. En general, el tipo de vivienda que habitan hombres y mujeres jefas de hogar es similar. La mayoría de los hogares tienen viviendas propias totalmente pagadas, con un 35.2% de hombres y un 35.8% de mujeres. Un 39.3% de hombres y un 41.4% de mujeres viven en viviendas en arriendo o subarrendadas.

De acuerdo con la Superintendencia Financiera, por grupos etarios, el acceso a créditos de vivienda se concentró sobre todo en adultos de 26 a 65 años. Este segmento mostró un indicador de acceso aproximado del 4%, en contraste con la participación significativamente menor de jóvenes y personas mayores de 65 años, con tasas del 0,4 % y 1 %, respectivamente. Con relación a la distribución geográfica, el acceso a créditos fue más frecuente en ciudades y aglomeraciones, con una tasa del 4,2 %, mientras que en municipios intermedios descendió a menos del 1,2 %, y en áreas rurales no excedió el 1 %. Este patrón refleja la mayor densidad poblacional en zonas urbanas donde reside el 84 % de la población, generando así una demanda más alta de créditos de vivienda en dichas áreas. Además, se identificó una ligera disparidad en el acceso a créditos de vivienda por sexo, con un indicador de acceso del 3,2 % para hombres y del 2,9 % para mujeres, evidenciando una brecha de 0,4 p.p. (Superintendencia Financiera, 2023).

La ECV 2023 permite identificar que las condiciones de las viviendas donde residen las mujeres cabeza de familia pueden llegar a tener mejores condiciones en paredes y pisos, asimismo mayor acceso a servicios básicos (energía eléctrica, acueducto, alcantarillado y recolección de basuras), sin embargo, esto puede ser resultado de sacrificios propios o impactos generados por ser una población de especial protección constitucional y haber recibido ayuda por parte del Estado. Esta mayor recepción de respuesta por parte de los distintos programas del Estado se confirma en la ECV donde se tiene que el 8,4% de las

mujeres cabeza de familia reportaron que alguien del hogar en los últimos 12 meses recibió ayudas del programa Familias en Acción, 7,9% afirmaron recibir apoyos para adultos mayores y un 4,7% recibieron ingreso solidario o renta ciudadana, porcentajes más altos que los reportados por los hombres cabeza de familias, que corresponden a 6,2%, 5,9% y 3,3% respectivamente.

Debido a la heterogeneidad de la jefatura de hogar femenina es de vital importancia establecer diferencias y matices, tanto para la comprensión de dicha problemática como para la formulación de políticas. No es lo mismo ser una jefa de hogar divorciada, separada o abandonada, o ser una jefa de hogar con hijos separada o una viuda que vive sola (Fuentes Vásquez, 2002).

Además, estas diferencias pueden implicar factores de riesgo distintos para las mujeres cabeza de familia y como se ha mencionado las barreras para desarrollar su vida y la de su familia en condiciones de dignidad son variadas. A pesar de tener mejores condiciones de vivienda, la prevalencia de inseguridad alimentaria, encontrada al procesar los datos de la ECV 2023, es mayor en los hogares con jefatura de mujeres, 29,2% en comparación con un 23,5% en los hogares con jefatura de hombres. Si además son hogares con jefatura de mujeres de zonas rurales la prevalencia aumenta a 35,3%. Si son hogares donde hay indígenas o personas de Pueblos afrodescendientes la prevalencia de inseguridad alimentaria llega a 43,3% y 41,1% respectivamente.

Paradójicamente, las mujeres rurales constituyen una de las fuerzas motrices de la economía de los territorios y son corresponsables del desarrollo, la estabilidad y la sobrevivencia de sus familias. Esta doble tarea les confiere un carácter estratégico para el desarrollo y el bienestar rural, cuyo potencial se comprueba con el análisis de su contribución pluri-activa. En América Latina y el Caribe (ALC), las mujeres rurales producen cerca de la mitad (45%) de los alimentos consumidos en el hogar. En los hogares, las mejoras en la nutrición de la familia están vinculadas a las decisiones que ellas toman sobre el uso y la distribución de ingresos (...) La inseguridad económica, laboral y alimentaria de las mujeres rurales es un factor que incide en la decisión de migrar de las mujeres jóvenes rurales hacia zonas con mayor nivel de urbanización y oferta de servicios, donde encuentran trabajos de baja remuneración. Esta condición de exclusión y la falta de oportunidades de las mujeres del campo son factores que limitan un desarrollo agropecuario y rural más sostenible y equitativo (IICA, 2010)

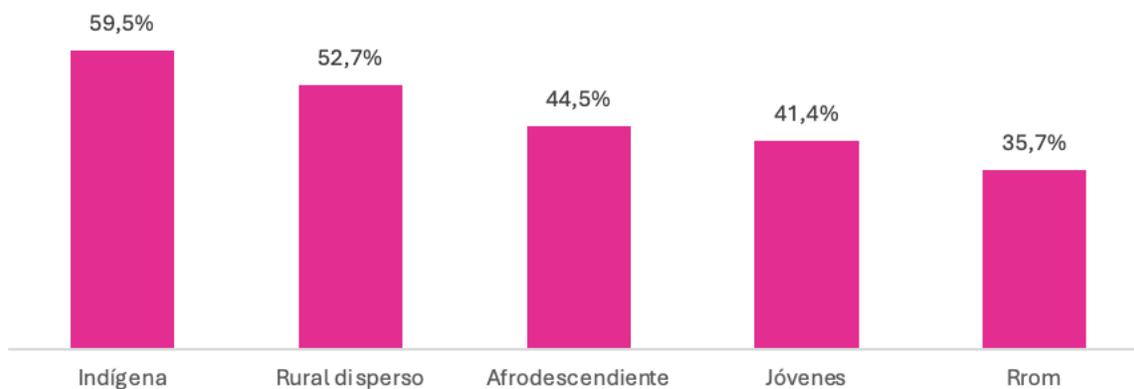
Otro factor que evidencia la vulnerabilidad y brechas de las mujeres cabeza de familia es el Índice de Pobreza Multidimensional. Según (Malagón, 2024), "en 2022, a nivel nacional, el 14,1% de las personas pertenecían a un hogar con jefatura *femenina* era pobres multidimensionalmente, lo que implica una brecha de 2 p.p. superior a los hogares con jefatura masculina. Esta disparidad se amplía a 3,3 p.p. en cabeceras municipales y 3,9 p.p. en centros poblados y rural disperso. La situación se torna aún más compleja en la pobreza monetaria extrema para los hogares con jefa mujer, con un 27,7% en centros poblados y áreas rurales dispersas. En comparación, la cifra a nivel nacional es de 16,7% y del 10,8%

en ciudades y áreas metropolitanas, lo que indica brechas de 11 p.p. y 16 p.p., respectivamente”.

La tasa de dependencia económica del IPM arroja que la población, madres cabeza de familia, e indígena presenta la mayor privación, alcanzando un 59.5%, seguida de la población rural dispersa con un 52.7% y los afrodescendientes con un 44.5%. Los jóvenes muestran una privación del 41.4%, mientras que la población Rrom alcanza un 35.7%.

Todos los valores anteriores están por encima de la tasa general de dependencia económica de las mujeres cabeza de familia, que corresponde a un 33.8% y que al compararla con la de los hombres cabeza de familia se obtienen una brecha de 5,1 p.p. (28.7%). Estos datos indican una notable variabilidad en la tasa de dependencia económica entre las diferentes categorías, con las poblaciones indígena y rural dispersa mostrando los mayores niveles de privación, lo que puede señalar una mayor vulnerabilidad económica en estos grupos específicos debido a una mayor carga de dependientes por miembro ocupado.

Ilustración 9. Tasa de mujeres cabeza de familia _____ con privación en el IPM - dimensión dependencia económica



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) con base en CNPV, 2018.

De acuerdo con la Gran Encuesta integrada de hogares (GEIH) 2022 la prevalencia de pobreza monetaria en las mujeres cabeza de familia correspondía a 41,4%, en comparación con 33,1% en hombres cabeza de hogar, es decir una brecha de 8,3 p.p., mientras que al comparar a hombres y mujeres de toda la población la brecha se reduce a 1,9 p.p. Esto evidencia la gran barrera económica a la que se enfrentan las mujeres cabeza de familia. Además, la brecha de pobreza monetaria según etnia y sexo del jefe en 2022, muestran que tanto para Indígenas como para Negro(a), mulato(a), afrodescendiente,

afrocolombiano(a,) los hogares con jefatura de mujeres tienen una incidencia de pobreza monetaria mayor respecto a los de jefatura de hombres, no obstante, la brecha en Indígenas es de 6,2 p.p., mientras que para afrodescendientes es de 12,4 p.p. (DANE, 2023a).

II) Barreras para acceder a procesos de formación y oportunidades económicas

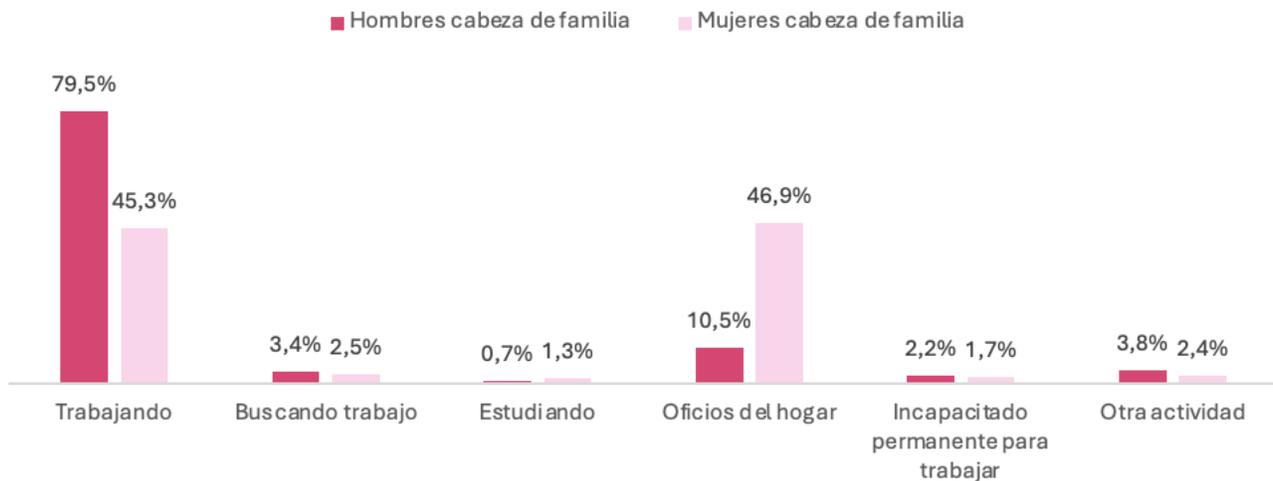
Las barreras que experimentan las mujeres –especialmente las mujeres de sectores populares, de comunidades étnicas, rurales y campesinas– para obtener recursos financieros suficientes en condiciones dignas son las que generan la reproducción de deudas intergeneracionales. Estas barreras se identifican al menos en tres niveles: en primer lugar, por la posibilidad de acceder a oportunidades laborales; en segundo lugar, que las condiciones laborales sean igualitarias y, por último, decidir sobre sus ingresos en el contexto de sus hogares. A continuación, se evidencia como estas barreras son aún más críticas en el grupo de mujeres cabeza de familia.

En relación con el primer nivel, el anexo de resultados de la GEIH trimestre marzo-mayo 2024 muestra, la tasa de ocupación de las mujeres es de 45,7% en mayo de 2024, mientras que la de los hombres es del 69,5% y la tasa de desocupación es de 13,2% en mujeres en comparación con 8,99%. Frente a la tasa de ocupación la brecha entre mujeres y hombres es de 23,8 p.p., pero al comparar mujeres jefas de hogar y hombres jefes de hogar la brecha aumenta levemente a 24,5 p.p.

En 2021, la población con pertenencia étnica indígena es la que tiene una mayor participación en trabajos sin remuneración y en trabajos por cuenta propia (DANE, 2023b). En el caso de las mujeres indígenas las brechas en la tasa de ocupación son de 24,5 puntos porcentuales a favor de los hombres indígenas, mientras que, en el caso de las mujeres negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras, la brecha es de 29,4 puntos porcentuales a favor de los hombres con la misma pertenencia étnica.

Ahora bien, la remuneración está vinculada estrechamente al tipo de trabajo. La ocupación de las mujeres y hombres cabeza de familia varía considerablemente. Según datos de la ECV 2023, mientras que el 79,5% de los hombres cabeza de familia se dedican la mayor parte del tiempo a trabajar, en las mujeres cabeza de familia solo el 45,3% lo hace, dado que otra gran parte (46,9%) se dedican la mayor parte del tiempo a los oficios del hogar, es decir, trabajo de cuidado no remunerado.

Ilustración 10. ¿En qué actividad ocupó ... ¿La mayor parte del tiempo la semana pasada?



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) con base en ECV, 2023.

Cuando el reconocimiento del trabajo de cuidado se limita a la remuneración de este, se invisibiliza el hecho de que las relaciones de trabajo basadas en actividades de cuidado no permiten la realización de las mujeres en términos de sus proyectos de vida individuales y colectivos. Asimismo, esto evita que se profundice sobre la reproducción histórica de las actividades de “servicio” asignada a las mujeres racializadas y rurales.

Las exclusiones y desigualdades que experimentan las mujeres en la economía no son iguales para todas, las mujeres con pertenencia étnica a comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras son quienes tuvieron las mayores tasas de desempleo en el año 2021 (DANE, 2023b).

Pensar en que las mujeres asuman el rol de jefatura del hogar, no necesariamente supone la disminución de una brecha, en términos de vinculación al ámbito laboral remunerado, sino que aumenta las cargas para las mujeres y el acceso a diferentes ámbitos laborales estará implícitamente determinado por las consideraciones raciales, de clase, ubicación geográfica, la edad, la victimización, entre otras categorías. Es por ello por lo que, en algunos casos las mujeres negras y víctimas del conflicto, son precarizadas y relegadas al ámbito doméstico. Como lo plantea Wade (1997), la tradicional división sexual y social del trabajo ha privilegiado la entrada de las mujeres al mundo laboral en el sector informal y en el servicio doméstico primordialmente porque, como mujeres y negras, “encajan bien en las ideologías que definen el servicio doméstico como una labor tanto negra como femenina” (Pardo, Mosquera & Ramírez).

Otra de los efectos de la exclusión histórica y marginalización de algunos sectores poblacionales, es que las mujeres cabeza de hogar, en sus contextos de procedencia tienen barreras geográficas institucionales y culturales, en algunos casos, que impiden su acceso a procesos de formación y educación, por lo cual las mujeres se vinculan a otras dinámicas que son trascendentales para mantener la unidad familiar y comunitaria, pero no tienen reconocimiento. Entonces, cuando se movilizan y se enfrentan a contextos urbanos, son desvalorizadas por no poseer una certificación formal de sus saberes. De nuevo, relegándola a espacios socialmente asignados.

Por lo expuesto, es fundamental entender las dinámicas de los hogares con jefatura de mujeres a la luz de un enfoque interseccional, pues existen variaciones significativas al momento de su inclusión social en diferentes ámbitos. Por ejemplo, en contextos migratorios, a pesar de que las mujeres cabeza de hogar no representan el mayor número de población que toman la decisión de migrar, cuando lo hacen pueden enfrentarse a diferentes riesgos como lo son: la trata de personas, violencia de género, vinculación a redes criminales y a barreras de acceso a salud, medios de vida, protección, albergues seguros entre otras, dado su condición de extranjera.

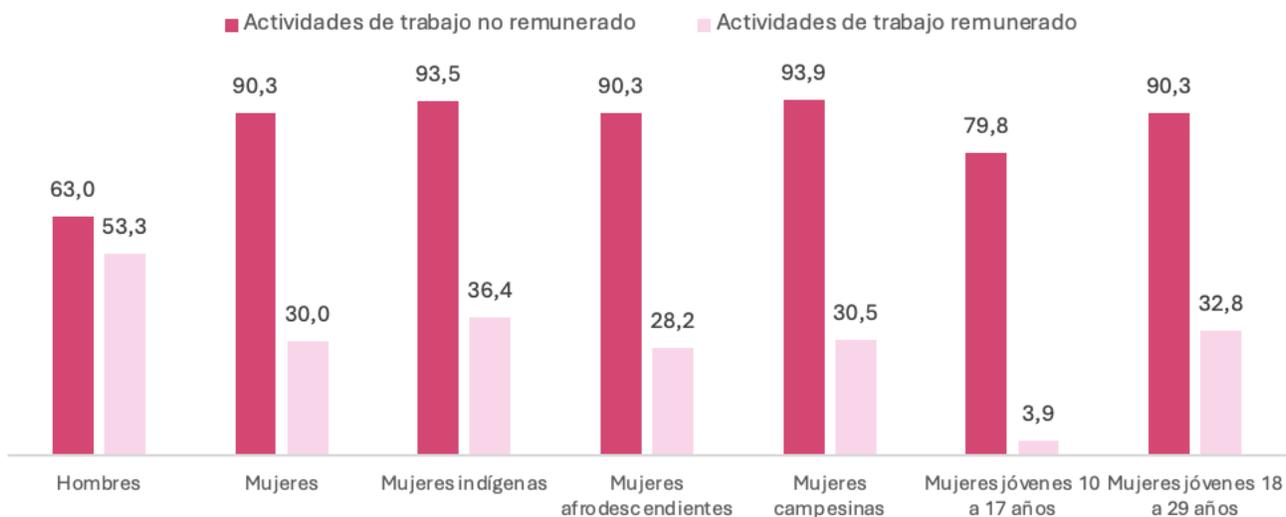
En un estudio realizado, en Estación Pesqueira en México, la autora se encontró que los principales motivos de movilidad de las mujeres son la búsqueda de mejores condiciones de vida para ellas y sus familias. Algunas de ellas migran en compañía de sus parejas e hijos, como parte de una estrategia familiar, mientras que otras lo hacen después de concluir una relación, donde generalmente se manifestaron situaciones de violencia y migran con sus hijos (Arellano, 2010).

Sumado a lo anterior, las representaciones que recaen sobre sí mismas, es otro factor psico-emocional que puede hacer más crítica la situación, ya que en ocasiones son vistas como "madres abandonantes." Aunque, esta situación es interesante, ya que promueve la creación de redes de cuidado desde la familia extensa tanto en el país de procedencia como el país receptor. En el primero, porque la familia extensa (o incluso los hermanos mayores) se apropian del cuidado de los hijos o hijas de quien se va, porque desarrolla conciencia del contexto y los riesgos que pueden experimentar sus hermanos/as al ser desprotegidos (Quechua, 2015). El segundo porque al encontrarse en un contexto receptor, se van formando redes de apoyo y cuidado entre quienes están privados de derechos. Este hecho, evidencia que materner no necesariamente se reduce a un proceso biológico.

Hay una gran diferencia en el porcentaje de mujeres, con distintas características, que realizan actividades de trabajo no remunerado en comparación con los hombres, pero al analizar el tiempo que las mujeres ocupan en el cuidado de los hogares y de otras personas la brecha es mucho mayor, y teniendo en cuenta que este tiempo no puede ser destinado a actividades orientadas a las motivaciones personales –ocupacionales o no– de las mujeres, al autocuidado y el ocio la brecha es aún más relevante para trabajar.

Según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) del DANE, en 2021, la participación de mujeres en actividades de trabajo no remunerado fue del 90,3%, mientras que la de los hombres fue del 63%. En este mismo periodo, las mujeres destinaron en promedio 7 horas y 44 minutos en actividades de trabajo no remunerado, mientras que los hombres apenas 3 horas y 6 minutos. En los centros poblados y rural disperso la brecha es mayor, ya que las mujeres emplean 8 horas y 33 minutos en actividades de trabajo no remunerado, mientras los hombres emplean 3 horas. Si se analiza la proporción de mujeres cabeza de familia que realizan actividades de trabajo doméstico y de cuidado para los propios hogares se tiene un valor de 93,9% en comparación con un 90,1% en el total de mujeres, 62,7% en hombres y 67,2% en hombres cabeza de familia, lo que representa una brecha entre hombres y mujeres cabeza de hogar de 26,6 p.p.

Ilustración 11. Porcentaje de personas que realizan actividades de trabajo (remunerado y no remunerado)



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) con base en anexos ENUT, 2020-2021

Las cargas de cuidado combinadas con la concentración de las cargas financieras intergeneracionales en las mujeres, han sido documentadas en el sur global, especialmente frente a la consideración de las mujeres que nacen con la responsabilidad de proveer para sus familias nucleares y extensas, lo que se consideran "deudas intergeneracionales", lo que implica, que en el orden de las prioridades del uso de los recursos de las mujeres, hay unas predefinidas por las desigualdades históricas que se reproducen (Gupta, 2022; Da Silva & Gutiérrez, 2018; Sall, 2018; Lima, 2021). También es importante reconocer que, desde la perspectiva colectiva, el cuidado no es exclusivamente una carga, sino una función social que sostiene la vida misma, y, por tanto, la disposición a realizar actividades de

cuidado como práctica colectiva, es completamente diferente entre las mujeres étnicas y las demás.

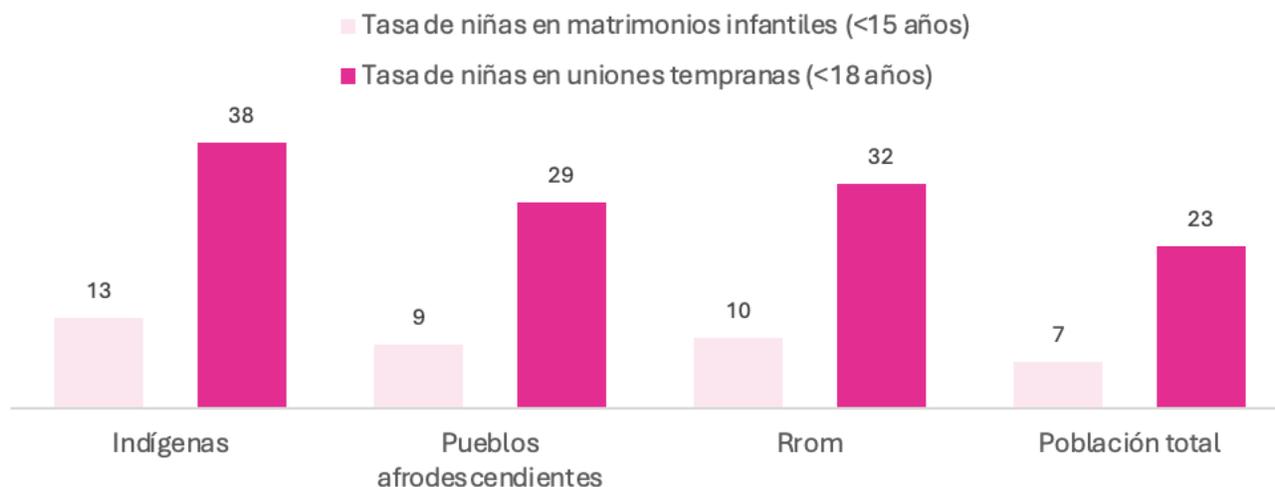
Es preciso mencionar, como las cargas intergeneracionales se ciñe sobre poblaciones específicas. Por cuanto hay una recuperación tardía precedida por estructuras de discriminación racial. Por ejemplo, el racismo fue usado como un sistema de dominación, bajo el pretexto de la construcción de una sociedad moderna, en detrimento de los derechos humanos de la población. El sistema, marco las bases para la instauración de la jerarquización social en la época colonial, aunque en la contemporaneidad, no ha sido ajena a esta reproducción como sistema de opresión.

La época de “modernización” estuvo marcada principalmente por las ideas de progreso-desarrollo, que reemplazo sistemas de saberes y exterminó pueblos enteros. En este entramado, las principales víctimas fueron las personas ubicadas –arbitrariamente- en el eslabón más bajo de la escala social. A saber; personas esclavizadas, pueblos originarios y mujeres.

Las cargas financieras preestablecidas por las desigualdades históricas que se reproducen en deudas intergeneracionales generan procesos de migración y estrategias de afrontamiento. Las estrategias más críticas, relacionadas con aceptar trabajos que ponen en riesgo su vida y su dignidad para el mantenimiento de sus familias, son también dedicar su vida exclusivamente a producir recursos financieros para mantener a sus familias, interrumpidas exclusivamente por actividades relacionadas con la supervivencia (Ferdousi, 2017; Flores, 2020).

Asimismo, el embarazo y las uniones tempranas impactan la posibilidad de tomar decisiones libres y autónomas sobre las trayectorias de vida, y sobre la forma en la que obtienen y distribuyen los recursos. De acuerdo con el CNPV 2018, 23 de cada 1000 adolescentes menores de 18 años están o han estado en unión marital o matrimonio, y 7 de cada 1000 niñas menores de 15 años habrían estado en una situación equivalente. Este panorama es más crítico entre las niñas y adolescentes indígenas y afrodescendientes, y aquellas que viven en ámbitos rurales y las migrantes.

Ilustración 12. Tasa de niñas y adolescentes que están o han estado en una unión marital por cada 1000 habitantes por pertenencia étnica.



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) con base en CNPV, 2018

En 2022, en Colombia, 967 bebés nacidos vivos nacieron de una niña menor de 14 años, 46 mil nacieron de una adolescente menor de 18 años y 255 mil nacieron de una mujer joven menor de 25 años. Si bien la reproducción tiene un contenido simbólico y colectivo entre los pueblos étnicos, las responsabilidades de cuidado y provisión también afectan de forma desproporcional a las mujeres indígenas, negras-afrodescendientes, raizales, palenqueras y Rrom. Especialmente, resulta problemático cuando en estas edades se configuran las condiciones determinantes para la generación de ingresos dignos, como culminar la educación secundaria, media y superior; y el acceso a las trayectorias laborales.

De ahí que sea importante reconocer en dignidad y propiciar los escenarios de garantías para que los proyectos individuales y colectivos que desarrollan las mujeres cabeza de familia sean sostenibles y se genere un estado de bienestar desde lo comunitario y familiar. Ampliar el espectro de la mujer en el centro de la jefatura, implica abrir la posibilidad a que, mediante el impulso de una respuesta ajustada a las particularidades, se contrarresten las cargas impuestas socialmente y se transite hacia, aumentar la corresponsabilidad de los demás integrantes del hogar y la familia extensa.

Además de las desigualdades anteriores, justamente las mujeres enfrentan también barreras para terminar la educación media y acceder a formación técnica y universitaria. Hoy sabemos que el acceso, e incluso la tasa de graduación en educación, es mucho más alta en mujeres. “No obstante, la permanencia puede ser más compleja para las mujeres, justamente por los estereotipos y roles que se han asignado culturalmente, las tareas asociadas al cuidado, la dificultad en el acceso a programas de posgrado y los obstáculos

en el ingreso al mundo laboral, entre otras problemáticas” (MEN, 2023). Y, en todo caso, cuando logran acceder, las mujeres se enfrentan a la división sexual del trabajo, como un escenario donde las labores son asignadas debido al sexo/género, pertenencia étnico racial, incluso campesina, siendo las actividades económicas desempeñadas por las mujeres las que reciben menor pago.

Para 2020, en Colombia el salario promedio de las mujeres era 94% del que perciben los hombres, con una brecha salarial del 83,9% entre las asalariadas/asalariados urbanos con cero a cinco años de escolaridad, y del 85,1% con 13 años y más (DANE, 2020). Ahora respecto a la brecha de ingresos promedio entre hombres y mujeres fue del 6,0% en el año 2022, sin embargo, esta brecha de género es mucho mayor en el caso de personas con niveles educativos bajos (39,3%) y que viven en la ruralidad (28,4%). Además, las mujeres representan el 77% de la mano de obra en el sector de servicios sociales, comunales y personales, el 76% en el sector de salud y asistencia social y el 74% en el sector educación (DANE 2022).

Esto contrasta, además, con el hecho de que las mujeres representan el 56,6% del total de la población que se gradúa en la educación superior, incluyendo especializaciones y maestrías (MEN, s.f.). Además, son las mujeres quienes lideran la creación de empresas en Colombia, pues en el año 2022 el 62,5% del total de empresas fueron creadas por mujeres (Confecámaras, 2023).

Al no encontrar empleo o un salario digno en el mercado laboral, las mujeres encuentran en la informalidad una opción económica, siendo esta la mejor alternativa para seguir realizando las tareas de cuidado mientras obtienen ingresos, lo que pone de relieve la carga desproporcionada de trabajo remunerado y de cuidado que soportan. A esto se le suma que solo el 22,4% de las mujeres en edad de pensión tienen acceso a la pensión, en comparación con 30,8% de los hombres (DANE, 2021). Además, muchas de ellas recurren al acceso a créditos, entre los que se incluyen los microcréditos, que han derivado en la precarización de la situación económica de las mujeres mediante el endeudamiento. En el caso del sector informal, la proporción de mujeres ocupadas en este sector fue del 53% del total de mujeres ocupadas durante el trimestre de julio a septiembre de 2023 (DANE, 2023c).

El mercado laboral, a su vez, sigue patrones favorables a la estructura de la “familia tradicional”, en la cual el hombre es el proveedor. Esto está claro cuando encontramos horarios laborales de 8 horas al día y/o con horarios de llegada y salida preestablecidos. Por ejemplo, si la pareja tiene hijos en edad escolar, un padre deberá venir más tarde o irse más temprano para llevar y recoger a sus hijos a la escuela. En situaciones donde no hay flexibilidad, hay una mayor posibilidad de que las mujeres renuncien a su elección de carrera debido a la familia. En otras palabras, existe una fuerte tendencia a la segregación ocupacional en favor de los hombres, ya que las remuneraciones por las ocupaciones, realizadas principalmente por mujeres, son menores que las realizadas por ellos, además de presentar una mayor rotación (Kon, 2002; Melo, 2005). (Menezes et al, 2020).

Este fenómeno de segregación en el mercado laboral tiene su origen en la edificación de las instituciones del mercado laboral bajo un supuesto de jerarquización y división de clase, sexual, racial y por lugar de nacimiento, de estudio y/o residencia del trabajo, en el cual las actividades reproductivas han sido asignadas principalmente a las mujeres, mientras que las actividades productivas a los hombres (Espino y De Los Santos, 2019); desconociendo que las primeras son además esenciales para el ámbito productivo. Por ejemplo, según la Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2016 – 2017, “el 67.9% de los colombianos afirmó estar de acuerdo o muy de acuerdo con que las mujeres son mejores que los hombres para el trabajo doméstico” (DANE y ONU Mujeres, 2020, p. 41). Además, respecto a las actividades de cuidado remunerado, según la GEIH, en el 2019 las mujeres representaban el 94% del total de la población que se dedica al servicio doméstico. Del total de mujeres que son trabajadoras domésticas, el 62% gana un salario mínimo o menos, y apenas el 17 % tiene seguridad social (DANE y ONU Mujeres, 2020). A esto se le añade que el trabajo doméstico lo suelen asumir mujeres racializadas en condiciones de desventaja, con bajos ingresos, víctimas del conflicto armado y migrantes (Escuela Nacional Sindical, 2018).

Otro elemento tiene que ver con la falta de oportunidades de las mujeres es el acceso al sistema financiero. En Colombia, no se dispone actualmente de cifras oficiales que permita visibilizar el endeudamiento de las mujeres, sin embargo, la Superintendencia Financiera de Colombia y URF [2022] afirman que “los principales indicadores de inclusión financiera evidencian que existen brechas significativas en cuanto al acceso y uso del sistema financiero entre hombres y mujeres, siendo desfavorable para estas últimas, y con una tendencia a aumentar. Esta situación ha sido particularmente evidente después de la pandemia, periodo en el cual se incrementó la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a indicadores de acceso total, de acceso a un producto de depósito y de uso...”. Para 2021, el 34,2% de las mujeres tenían productos de crédito en Colombia, en comparación con 35,6% de los hombres, sin embargo, las posibilidades de acceso a créditos de entidades financieras son limitado y, generalmente, las mujeres con mayores vulnerabilidades recurren a mecanismos informales de deuda, lo que conlleva a la imposibilidad de liberar recursos durante su vida. Esto implica la reproducción de deudas intergeneracionales para la siguiente generación de mujeres, y no significa que deba ser responsabilidad de las mujeres romper con las deudas intergeneracionales, sino que es deber del Estado facilitar las condiciones para que esto ocurra.

Sin embargo, desde una perspectiva de construcción del cuidado como una función social, instando a la corresponsabilidad colectiva, tal cual la cosmovisión de los pueblos étnicos, en el terreno económico y de la gestión microempresarial hay experiencias consolidadas, cuyos efectos resultan muy interesantes y pueden ser fundamentales para fortalecer la política pública. Pardo (1997), por ejemplo, reconstruye el proceso organizativo formal de las mujeres del Pacífico iniciado en las cabeceras municipales a mediados de los años 80 con el apoyo del Proyecto Mujer de laidecop, Organizaciones como las cooperativas y las asociaciones surgieron de iniciativas de las mujeres ante la necesidad de aglutinar y apoyar más directamente a los pequeños grupos a través de fondos rotatorios. Esto, porque el

proceso de reintegración intergeneracional fortalece el arraigo identitario y genera incidencia.

Respecto a la situación de las mujeres rurales en Colombia, según el CNVP 2018, en Colombia las mujeres rurales representan el 10,9% del total de la población censada y el 47,8% del total de la población rural.

Según datos de la GEIH, para el trimestre de julio a septiembre de 2023, del total de mujeres que se identifican como campesinas, un 38,8% se encontraba con un trabajo remunerado, mientras que la tasa de ocupación de hombres campesinos fue del 74,6%.

Respecto a las mujeres rurales, y el acceso a la tierra como principal medio de producción del total de personas naturales beneficiarias por la adjudicación de baldíos entre 2016 y 2021, el 41,8% fueron mujeres y el 58,1% hombres (Agencia Nacional de Tierras - ANT, 2022). Además, a cada hombre beneficiario le fue adjudicada un área promedio de 27,5 hectáreas, mientras que a cada mujer se le otorgaron en promedio 17,3 hectáreas (ANT, 2022). De manera similar, pese a que es mayor el número de mujeres beneficiarias por los subsidios integrales de tierra, el 51.6% de las hectáreas regularizadas por estos subsidios son de los hombres.

De igual forma, la distribución de la propiedad rural se concentra cualitativa y cuantitativamente en los hombres, para el total nacional rural el 63,7% de los predios de único propietario tienen a un hombre como titular, y el restante 36,3% tiene a una mujer como titular (DANE & ONU Mujeres, 2022).

Sectores industriales como los de palma africana, el cultivo de camarones y la pesca se han aprovechado de estas desigualdades para apropiarse de las tierras y el trabajo barato de las familias locales. Arguye que la incorporación de la mujer a la producción industrial, con notoria desigualdad salarial, conlleva la duplicación de la jornada laboral de las mujeres, la desvalorización de las actividades domésticas y productivas tradicionales, la proletarización de las mujeres y la desvinculación de la tierra porque la convierten en trabajadora asalariada migratoria, como ya lo había planteado Mina (1975) en el caso de la mujer negra del norte del Valle de Cauca con referencia a la expansión de la industria azucarera en los años 70.

La trata y la esclavitud tuvieron repercusiones devastadoras en la pervivencia de los Pueblos Africanos, y moldearon profundamente la estructura social y económica del país. Durante siglos la mano de obra africana fue fundamental para todos los sistemas productivos basados en la explotación de la tierra, estas economías generaron las élites coloniales y luego locales. Tras la abolición formal de la esclavitud, los afrodescendientes fueron "liberados" en condiciones de absoluta pobreza, en un sistema en el que en la norma y en la práctica durante siglos se negó el acceso a la tierra, a la propiedad privada o comunitaria, a la educación, a trabajo digno, perpetuando la marginalización y exclusión, de las personas afrodescendientes y de los territorios racializados (Mosquera & Barcelos, 2007). Ahora, si

se le agrega la variable de género, el rezago intergeneracional para las mujeres racializadas es más amplio.

Respecto al control sobre su patrimonio, la Encuesta Nacional Agropecuaria ENA (2019), da cuenta que para todos los departamentos el porcentaje de propietarias es superior al porcentaje de mujeres tomadoras de decisiones en las unidades productivas. Es decir, son los hombres quienes toman con más frecuencia las decisiones sobre el uso de sus predios, las brechas entre las mujeres propietarias y su participación en la de decisiones, con diferencias superiores a los 20 p.p. En los departamentos de San Andrés y Providencia (40,9 p.p.) (en este departamento ninguna de las mujeres toma decisiones productivas sobre su predio), Atlántico (27,9 p.p.), Vichada (27 p.p.), Meta (21,8 p.p.) y Guainía (21,8 p.p.), y en menor distancia por debajo de los 8 p.p. en los departamentos de Putumayo (1,11 p.p.), Arauca (5,4 p.p.), Caquetá (7,4 p.p.) y Boyacá (7,6 p.p.). (DANE, ONU Mujeres 2022).

En Colombia, según la información catastral con vigencia 2019, la distribución de usos de los predios de únicas titulares mujeres muestra que el 21% de estos predios se dedican a uso habitacional y un 71,5% a uso agropecuario. Para los hombres esta DANE, Información para toda distribución es mucho mayor en usos agropecuarios con un 79,3% de predios destinados a usos agropecuarios y un 14,4% de predios con destino habitacional. (DANE, ONU Mujeres 2022).

III) Prejuicios y Estereotipos de las mujeres

Hasta ahora, se ha esbozado, la importancia de entender la categoría de mujer cabeza de familia desde una perspectiva heterogénea. Dado a las implicaciones que representa y los caminos que devela para la formulación de políticas públicas en armonía con sus realidades. Si bien, el patrón social ha sido entender a las mujeres desde el rol de cuidado y reproductor, esto no quiere decir que en la problematización no se encuentre que son pilares importantes en la vida de algunas mujeres; por ejemplo, en las mujeres étnicas.

Más allá de esto, es importante abordar los prejuicios que se descargan en las mujeres, y principalmente mujeres cabeza de familia, porque representa entender las barreras que se perpetúan sobre las mujeres en relación con los sistemas de opresión. Y, como influye esto, en el desarrollo de sus proyectos individuales, como colectivos, en función de la protección de sus entornos comunitarios o familiares. En particular los feminismos descoloniales consideran que sobre los cuerpos se han instalado experiencias sociales, culturales y económicas complejas que trascienden la rígida línea del orden sexo-genérico, por lo que hay diferencias radicales entre las mujeres que quedan ocultas bajo la homogenización que impone la universalidad feminista (Rodríguez, 2014).

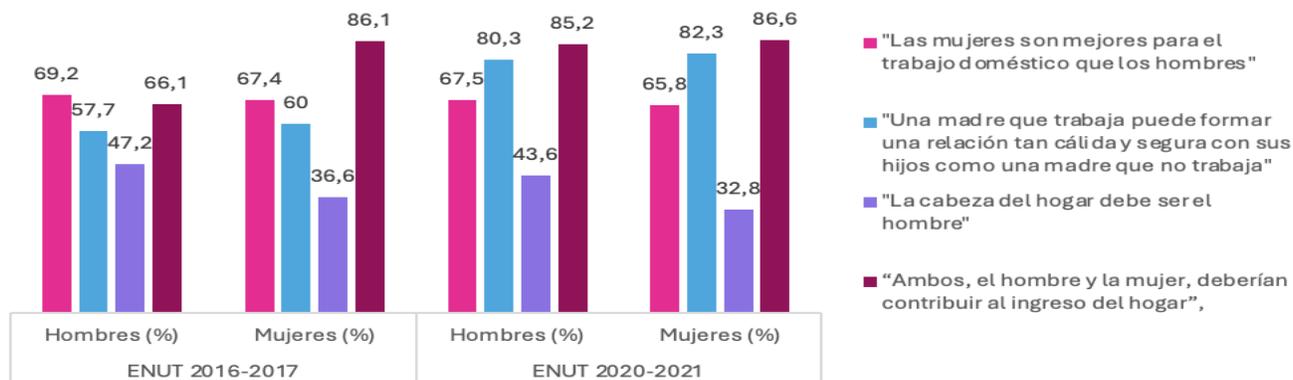
Las cargas asignadas socialmente a las mujeres parten de entenderla, desde una visión homogénea. De ahí que, en el ámbito social, se construyan significantes y significados, legitimados desde los valores cristianos heredados de la colonia. Estos, se manifiestan en normas sociales, culturales y morales, reproducidas intergeneracionalmente sobre el ser y

hacer en una división binaria del ser humano, para facilitar la armonía social. Según Murrain (2015), un componente significativo del poder de las normas sociales viene dado por las representaciones más globales que tenemos de las otras personas. La fuerza de las expectativas (y por ende las normas) se explica en buena parte por las representaciones y atribuciones que hacemos sobre lo que son y significan las personas que nos rodean. En ese sentido, las normas sociales de género reflejan las diferencias en las expectativas o las funciones asignadas según el género de una persona. Entonces, los roles particulares asignados a hombres y mujeres definen la expectativa de su devenir "A las mujeres se les asigna el rol de mantenimiento del hogar, de procreación". El hecho, de contrariar la norma, promueve la formulación de prejuicios negativos.

Los datos presentados por la ENUT evidencian estas normas sociales de género en la sociedad. En la encuesta de 2016-2017, el 69% de los hombres y el 66.1% de las mujeres estaban de acuerdo con la afirmación de que "Las mujeres son mejores para el trabajo doméstico que los hombres". Para el período 2020-2021, este porcentaje disminuyó, pero menos de 3 p.p. En cuanto a la afirmación "La cabeza del hogar debe ser el hombre", el porcentaje de acuerdo disminuyó de 47.2% en hombres y 36.6% en mujeres en 2016-2017 a 43.6% y 32.8% en 2020-2021, respectivamente. Estos descensos sugieren un cambio gradual hacia la equidad de género en las responsabilidades del hogar.

Finalmente, la afirmación "Ambos, el hombre y la mujer, deberían contribuir al ingreso del hogar" fue ampliamente aceptada en ambos periodos, con un aumento notable de 86.1% en hombres y 86.6% en mujeres en 2016-2017 a 82.3% en hombres y 86.6% en mujeres en 2020-2021, indicando una fuerte tendencia hacia la dualidad en la responsabilidad económica dentro del hogar. Estos datos reflejan las persistentes normas sociales de género y los roles asignados a hombres y mujeres, pero también muestran los cambios narrativos en las relaciones de género asociadas al rol productivo de las personas.

Ilustración 13. Porcentaje de personas de acuerdo o muy de acuerdo con las afirmaciones según sexo.



Fuente: Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE) con base en Presentación ENUT 2020_2021 DANE

Para Butler (2006), las normas de género son “una forma de poder social que produce el campo inteligible de los sujetos y un aparato mediante el cual se instituye el binario del género.” Ahora, si se suman capas a la dimensión de análisis, se tendrán expectativas normativas sobre lo que debería hacer una mujer racializada, joven y/o rural, basadas por supuesto, en prejuicios sociales y morales. Este hecho, tiene grandes impactos en el desarrollo personal de las mujeres, porque se instalan estructuralmente en todos los ámbitos cotidianos, limitando su participación. De esta manera, se construye la imagen de una mujer negra, empobrecida y cabeza de hogar en ámbito doméstico, si tiene una inserción en el ámbito laboral remunerado, una mujer trans, en la actividad sexual paga.

Por tanto, las normas de género nocivas afectan desproporcionadamente a las mujeres y a las niñas y contribuyen directamente a las violaciones de sus derechos, como los relativos a la educación, la salud y la independencia; presentan barreras clave para la igualdad y equidad de género. El Panel de Alto Nivel sobre empoderamiento económico de las mujeres del secretario general de las Naciones Unidas llegó a la conclusión de que el cambio de normas debería ser un tema prioritario en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Foro Generación Igualdad, 2021).

No obstante, la construcción de la subjetividad sobre las mujeres en el imaginario social es reforzada por instituciones como las leyes, religión, historia y ciencia, todos estos espacios desde los que se ha ofrecido una interpretación negativa y cargada de prejuicios, a partir de la diferencia sexual, que garantizan su continuidad (Huertas, 2010) [...]. Es así como, las desigualdades estructurales se consolidan para las mujeres cabeza de familia (incluyendo las cargas de género y las violencias políticas), así como las secuelas del conflicto armado en Colombia (desarraigos territoriales, desplazamiento forzado rural e intraurbano, las dinámicas de violencia urbana en los territorios, etc.) incrementado las brechas de goce efectivo de sus derechos.

Teniendo en cuenta lo anterior, la promoción de derechos debe estar precedida por estrategias de cambio cultural que no inscriban prejuicios sobre las mujeres cabeza de familia y permitan que desde sus particularidades construyan proyectos individuales y colectivos en dignidad. Por esto es fundamental identificar, reconocer y potencializar la existencia de los diversos imaginarios y formas de vida más allá de los regímenes dominantes de la economía, la colonialidad, la guerra y la explotación de la naturaleza. Esto se traduce en identificar las particularidades de los territorios, junto con las barreras y las maneras como cada mujer se relaciona con el mundo material y espiritual, lo individual y lo colectivo.

Dado que, el deterioro de las redes sociales de las mujeres y de los tejidos comunitarios; así como los impactos de la migración, el desplazamiento y el desarraigo, tienen fuertes efectos en los sistemas comunitarios, familiares y sociales de cuidado. Por medio de estos sistemas, las mujeres y las comunidades gestionaban la distribución de las actividades de cuidado y se brindaban el soporte de las responsabilidades de cuidado –asignadas a las

mujeres– para realizar otras tareas. Por ejemplo, prácticas colectivas como el turno de dieta de las mujeres afrodescendientes, entre otras, da cuenta de la importancia del reconocimiento de los sistemas comunitarios de cuidado (Mouzinho, Âurea. Practicando la liberación. (2021). Una acción impertinente por parte del Estado sería desestructurar esas redes de cuidado, cooptarlas o convertirlas en un prestador de servicios que antepone el reconocimiento del cuidado como una práctica individual que aporta a la economía nacional.

Ser jefa de hogar implica conflictos, dificultades, logros y gratificaciones. Las mujeres jefas se sienten "abrumadas" por el exceso de responsabilidades económicas y emocionales. Sin el apoyo económico del padre de sus hijos/as los recursos siempre son insuficientes, aún para las mujeres de los sectores medios. Las que trabajan y tienen hijos pequeños tienen jornadas extenuantes y el tiempo les resulta insuficiente. Resienten el peso de la soledad y la falta del hombre en la educación de los hijos y en la toma de las decisiones que les conciernen. Las ganancias tienen que ver con "educar bien" y "sacar a los hijos adelante", con el logro de mayor autonomía e independencia personal, la disminución en la carga de trabajo al no tener que atender a los esposos, el logro de mayor tiempo para sí mismas y dejar de soportar la violencia conyugal (De Suremain, 1998; Rodríguez, 1997; Geldstein, 1994; Carrasco, 1998). (Fuentes Vásquez, 2002).

A lo anterior se suma situaciones de discriminación que tienen que soportar las mujeres cabeza de familia, datos de la Encuesta de Cultura Política (ECP) 2021, muestran que el reporte de situaciones de discriminación por género, nivel socioeconómico y por su estado civil o condición familiar de las mujeres cabeza de familia es mayor que la de hombres cabeza de familia y que las mujeres en general. Aunque el reporte de discriminación es bajo la diferencia es consistente: mientras 1,5% de las mujeres cabeza de familia reportaron ser víctimas de discriminación por su sexo, en los hombres cabeza de familia el porcentaje es solo de 0,5% y en las mujeres en general de 1,1%. El reporte por su condición familiar fue 1,0%, 0,5% y 0,6% respectivamente, y por su condición socioeconómica la diferencia es mayor: 4,5% en mujeres cabeza de familia, 4,1% en hombres cabeza de familia y 3,4% en las mujeres en general.

Respecto a los escenarios de participación ciudadana y política, las mujeres cabeza de familia reportan menor participación. Mientras que 7,4% de los hombres cabeza de familia reportaron participar en juntas de acción comunal en las mujeres cabeza de familia el porcentaje es de 6%. Respecto de la participación en movimientos o partidos políticos fue 1,4% y 0,6%, y en organizaciones o asociaciones campesinas, agropecuarias o de pesca los porcentajes fueron 1% y 0,5%, respectivamente. Estos son factores que pueden incentivar la ruptura de redes de apoyo, afectivas, emocionales y comunitarias que requieren las mujeres cabeza de familia.

c) Árbol de problema

Lo anterior se resume en el siguiente árbol de problema, en el que se identifica además del problema central, las causas inmediatas que son los factores para intervenir en el marco del programa.

En las causas estructurales o indirectas que se reconocen son dos, por una parte, **el modelo económico y político** que profundiza las brechas económicas de las mujeres y que privilegia la precarización laboral, la ruptura de procesos productivos y la estigmatización de los proyectos de vida de las mujeres. También, **los sistemas de discriminación y opresión** que imponen presiones sociales y cargas negativas a las mujeres y las segregan por condiciones étnico-raciales, por razones de género, capacitistas, etarias, por razones de clase y procedencia, territoriales, entre otros.

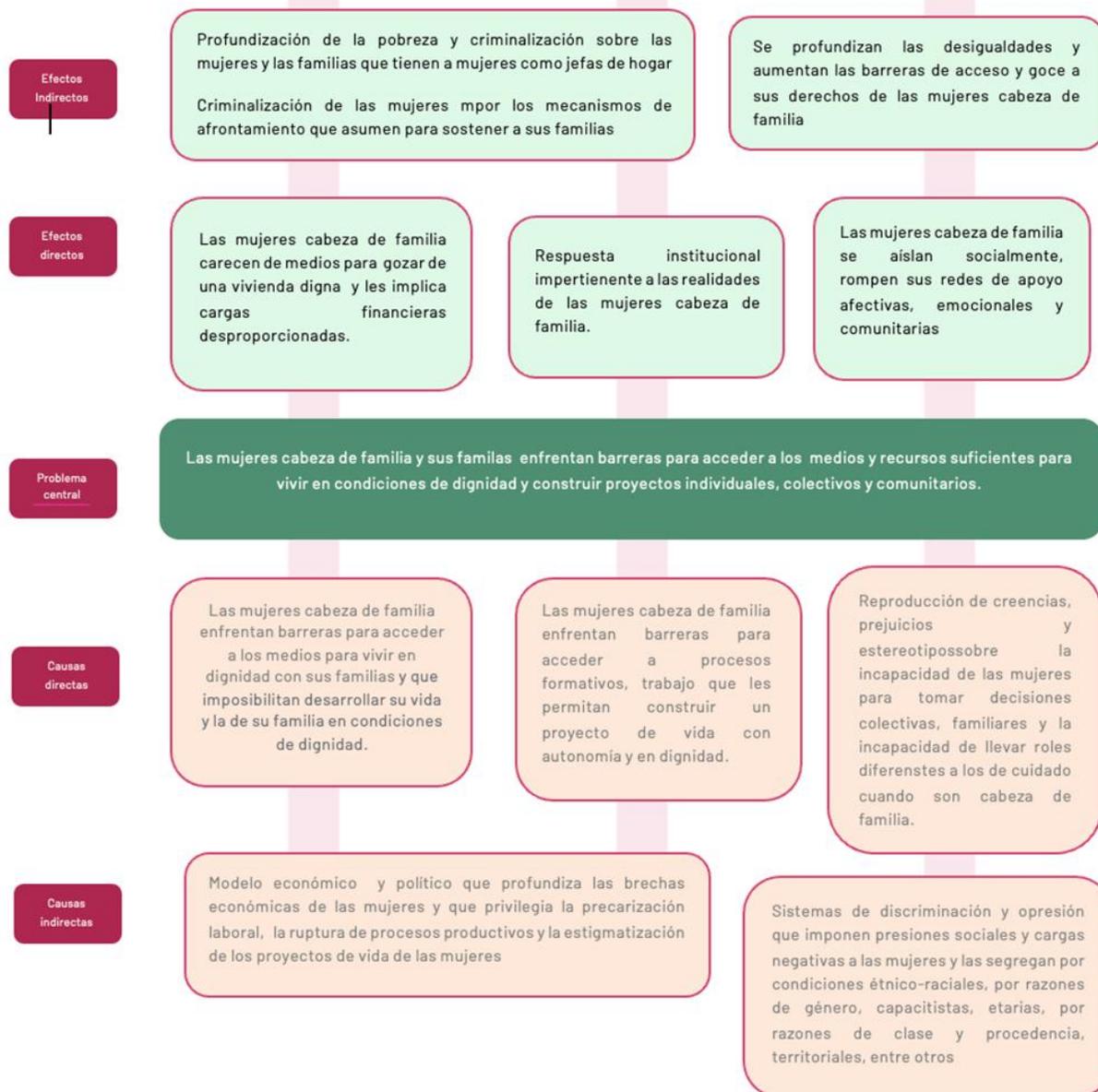
En las causas inmediatas, se identifica que, las mujeres cabeza de familia enfrentan barreras para acceder a los medios para vivir en dignidad con sus familias y que imposibilitan desarrollar su vida y la de su familia en condiciones de dignidad, y que, simultáneamente también enfrentan barreras para acceder a procesos formativos, trabajo que les permitan construir un proyecto de vida con autonomía y en dignidad. Adicionalmente, la reproducción de creencias, prejuicios y estereotipos sobre la incapacidad de las mujeres para tomar decisiones colectivas, familiares y la incapacidad de llevar roles diferentes a los de cuidado cuando son cabeza de familia impacta la consolidación de sus proyectos de vida.

De ahí que, el problema se configura como: **Las barreras que enfrentan las mujeres cabeza de familia y sus familias para acceder a los medios y recursos suficientes para vivir en condiciones de dignidad y construir proyectos individuales, colectivos y comunitarios.**

Los efectos inmediatos identificados son que las mujeres cabeza de familia carecen de medios para gozar de una vivienda digna y les implica cargas financieras desproporcionadas, se aíslan socialmente, rompen sus redes de apoyo afectivas, emocionales y comunitarias. Así mismo la respuesta institucional es impertinente a las realidades de las mujeres cabeza de familia.

Finalmente, los efectos estructurales aquellos que resultan del funcionamiento de los sistemas sociales, económicos y políticos anteriormente enunciados, se resumen en la profundización de la pobreza y criminalización sobre las mujeres y las familias que tienen a mujeres como jefas de hogar, la criminalización de las mujeres por los mecanismos de afrontamiento que asumen para sostener a sus familias y el aumento de las desigualdades de las barreras de acceso y goce a sus derechos de las mujeres cabeza de familia

ÁRBOL DE PROBLEMAS PROGRAMA MUJERES FORTALECIDAS: EN LA SALVAGUARDA DE LA FAMILIA EXTENSA



d) Focalización del Problema

Para la focalización territorial del problema de política pública definido en este Programa, se construyó un índice de focalización que da cuenta de la concentración territorial de las

mujeres cabeza de familia, especialmente de aquellas en condiciones de desigualdad manifiesta. Para esto se utilizaron los siguientes indicadores:

- La tasa de **mujeres con jefatura de hogar** por cada 100,000 habitantes mujeres. Como indicador que da cuenta del universo de mujeres cabeza de familia. Reconociendo los sesgos cognitivos que afectan el autoreconocimiento de este rol en el Censo, especialmente con la metodología de informante primario que se utilizó en el censo de 2018.
- La tasa de **mujeres con jefatura de hogar sin cónyuge** por cada 100,000 habitantes mujeres, este universo, da cuenta de las mujeres que son usualmente sujeto de la política social del Estado, pues coincide con la definición de la normativa, *la jefatura de hogar por ausencia de un hombre (jefe natural)*.
- La tasa de **mujeres con jefatura de hogar que se dedican a trabajos informales** por cada 100,000 habitantes mujeres. Este indicador da cuenta de las barreras de acceso a condiciones laborales dignas, y la precarización de la participación de las mujeres con jefatura de hogar, tomado a partir del subíndice del IPM.
- La tasa de **mujeres con jefatura y bajo logro educativo** por cada 100,000 habitantes mujeres, que da cuenta de las barreras estructurales al acceso a la educación formal.
- La tasa de **mujeres con jefatura que viven en condiciones de pobreza** multidimensional por cada 100,000 habitantes mujeres.

A partir de estos indicadores conforman un índice de focalización robusto y multidimensional que facilitará la implementación efectiva del programa, asegurando que los recursos lleguen a las mujeres cabeza de hogar que más lo necesitan. Para la construcción del índice de focalización, se normalizaron y se estandarizaron linealmente.

Con base en este índice, se crea una categorización a partir de cortes naturales, que permite identificar los municipios en los que esta combinación de factores es más intensa. Se consideran cinco categorías (5), Muy alto, alto, medio, bajo y muy bajo.

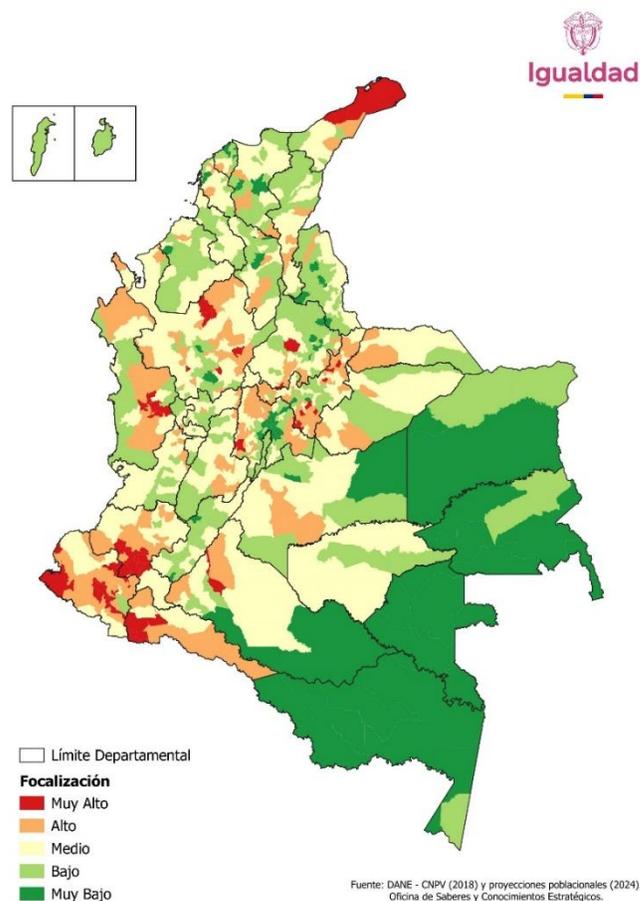
Resultados de la Focalización:

El resultado de esta identificación presenta 305 municipios donde la situación es más crítica. De estos 59 municipios en el nivel muy alto y 249 municipios en el nivel alto frente a la focalización del problema.

Categoría	Número de municipios
Muy alto	59
Alto	246
Medio	409
Bajo	330
Muy bajo	78

El mapa a continuación presenta la distribución de los municipios donde se concentran las mujeres con jefatura de hogar, especialmente aquellas que tienen más barreras de acceso a medios de vida, espacios formativos formales, y desigualdades que impiden las condiciones para una vida digna.

Ilustración 14. Mapa de focalización del problema



Fuente. Ministerio de Igualdad y Equidad (OSCE). Datos del DANE: CNVP 2018 y proyecciones de población (2024)

V. Contenido del Programa

El programa "MUJERES AMANCAY: RUTA INTEGRAL PARA MUJERES CABEZA DE FAMILIA", tiene como objetivo fortalecer las condiciones para una vida digna para las mujeres cabeza de familia y sus familiares, y para esto tiene dos componentes, un componente dirigido a generar medios para una vida digna, y un componente de redes afectivas, emocionales y comunitarias.

1. Medios para una vida digna y
2. Redes afectivas, emocionales y comunitarias.

Para la implementación de estos componentes se prevén unas estrategias de ejecución, asociadas a una acciones de respuesta institucional concretas.

En el **primer componente:**

- 1.1. Estrategia individual integral de acompañamiento y fortalecimiento de los medios de vida.

Para el **segundo componente:**

- 2.1. Fortalecimiento colectivo de redes comunitarias, populares, sociales y familiares.

El Ministerio de Igualdad y Equidad avanza hacia el fortalecimiento de las mujeres a partir de la salvaguardia de la familia extensa como pilar fundamental de la identidad, la dignidad y la pervivencia individual y colectiva de sus miembros. El Ministerio de Igualdad y Equidad, consecuente con su misionalidad, ha establecido por resolución, seis enfoques que rigen su quehacer siendo consecuentes con los propósitos del presente programa.

Todas las acciones están orientadas para implementarse principalmente desde un enfoque de derechos, a partir de facilitar las respuestas diferenciadas concretas. En este sentido, para el Ministerio de Igualdad y Equidad el **enfoque de derechos**, implica que todas las acciones tienen como centro para el presente programa a las mujeres cabeza de familia, como los sujetos titulares de derecho, y que, todas las acciones desplegadas en el programa se enmarcan en el reconocimiento, la participación efectiva y la respuesta diferenciada, con una perspectiva integral y sin discriminación. Este enfoque reconoce la existencia de diferentes estructuras de discriminación que se interseccionan y, por tanto, contempla las respuestas diferenciadas por razones de género, edad, nacionalidad, pertenencia étnica y condición de discapacidad, que se requieran en el marco de las obligaciones del Estado de respetar, proteger y garantizar el cumplimiento de los derechos.

Asimismo, el **enfoque interseccional** nos permite observar que la realidad de las mujeres que ejercen la jefatura de sus familias es impactada de manera diferencial cuando además de ejercer este rol, son mujeres racializadas, de zonas rural o zonas periféricas, cuando

presentan alguna discapacidad o con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Este enfoque reconoce los efectos particulares de distintos sistemas de opresión y dominación que amplían la carga de desigualdad y las barreras de acceso a derecho que experimenta las mujeres y de su relación en sus trayectorias de vida, personal, colectiva y comunitaria especialmente cuando son cabeza de familia.

Este enfoque, junto con los otros, son orientaciones prácticas y metodológicas, para el reconocimiento de las mujeres cabeza de familia, en sus realidades concretas. Los demás enfoques misionales del Ministerio, resultan subsidiarios en el diseño del Programa, y se materializan en concreto en el momento de implementación de este.

- **Enfoque territorial y el Enfoque Étnico-racial y Antirracista**, ofrecen una mirada “casa adentro” es decir, que invitan a una comprensión del territorio como unidad de acción transectorial y como un ecosistema social, geográfico, político y cultural, que comparte unas relaciones íntimas entorno a la identidad territorial, donde los elementos cosmogónicos, asociados a rituales, prácticas, saberes ancestrales, populares, además de las formas sociofamiliares y organizativas, se complementan en la multiculturalidad y en la interconexión con otros territorios tanto rurales como urbanos, cuyo elemento común es su condición de marginalidad y exclusión. Adicional a ello, se pondera el respeto y la protección de la diversidad étnica y cultural, que procuren la superación del racismo y la discriminación étnico-racial que sufren las mujeres cabeza de familia de Pueblos Indígenas, Rrom (o Gitano), Negros, Afrocolombianos, Raizal y Palenquero.
- **Enfoque de género**, que comprende que todas las acciones de respuesta contribuyan a las garantías para la eliminación de las desigualdades e inequidades que han afectado históricamente a mujeres y personas en razón a sus orientaciones sexuales e identidad o expresión de género no hegemónicas. Este enfoque reconoce en el diseño e implementación de la respuesta del Estado, las acciones para la superación de las barreras en acceso a derechos que se derivan de patrones sociales y culturales de asignación en los roles, así como la manera en la que operan de las representaciones sociales, los prejuicios y estereotipos.

Para consolidar las acciones, este programa acude a las siguientes estrategias transformadoras como vehículo para generar cambios materiales en la vida de las personas con discapacidad, especialmente en territorios marginados y excluidos:

Alianzas público-populares, comunitarias y solidarias

Hacen parte de esta estrategia todas las acciones que incrementan la oferta de proveedores vinculados a las economías populares, solidarias y comunitarias; las acciones que reconocen la competencia de organizaciones comunitarias, populares y solidarias en la administración de activos fijos del Estado. También las acciones de reconocimiento del aporte a la sociedad colombiana de las acciones no mercantiles o comunitarias. Con la ejecución de estas acciones el Ministerio de la Igualdad y la Equidad se suma al cumplimiento del propósito del

Gobierno del Cambio de consolidar ecosistemas productivos y territorios de paz a través del fortalecimiento de las economías populares y comunitarias y solidarias.

Iniciativas productivas

Hacen parte de esta estrategia aquellas acciones que impulsen y complementen, la creación, el fortalecimiento y la asociatividad de iniciativas productivas con proyección a la consolidación de mercados regionales que fortalecen las economías locales. Especialmente aquellas que controlan todo el ciclo de producción, distribución y consumo, ideadas y lideradas principalmente, pero no exclusivamente por mujeres en todas sus diversidades. De este modo el Ministerio de la Igualdad y la Equidad se suma al cumplimiento del propósito que avanza la configuración de la seguridad humana y la justicia social.

Condiciones para la realización digna de la vida

Contenida por todas aquellas acciones que alistan, entrenan, facilitan condiciones, espacios, escenarios, herramientas, recursos, a los que acceden personas y pueblos marginados y discriminados, para que puedan asumir las decisiones que sostienen la vida individual y colectiva libres de carga o vergüenza que condicionen esa decisión de donde y como sostenerse.

Con base en lo anterior, se presenta el contenido del Programa, desde la metodología de Teoría de Cambio que permite identificar los cambios concretos que se espera generar con este programa en la vida de las mujeres participantes.

e) Teoría de cambio

El **Programa Mujeres Amancay: Ruta Integral para Mujeres Cabeza de Familia**, reconoce desde una mirada individual y colectiva como causas directas específicas las barreras que enfrentan las mujeres cabeza de familia para acceder a los medios para vivir en dignidad con sus familias y a procesos formativos y trabajo que les permitan construir un proyecto de vida con autonomía y en dignidad. En ese sentido, las hipótesis y los mecanismos de cambio, asociados a cada objetivo del programa se enuncian a continuación:

Para:

Fortalecer las condiciones para una vida digna para las mujeres cabeza de familia y sus familias

Es necesario:

1. Facilitar los medios y condiciones para que las mujeres vivan el rol de cabeza familia, en dignidad con sus familias.
2. Fortalecer las redes afectivas, sociales, comunitarias y territoriales de las mujeres Cabeza de Familia

A través de:

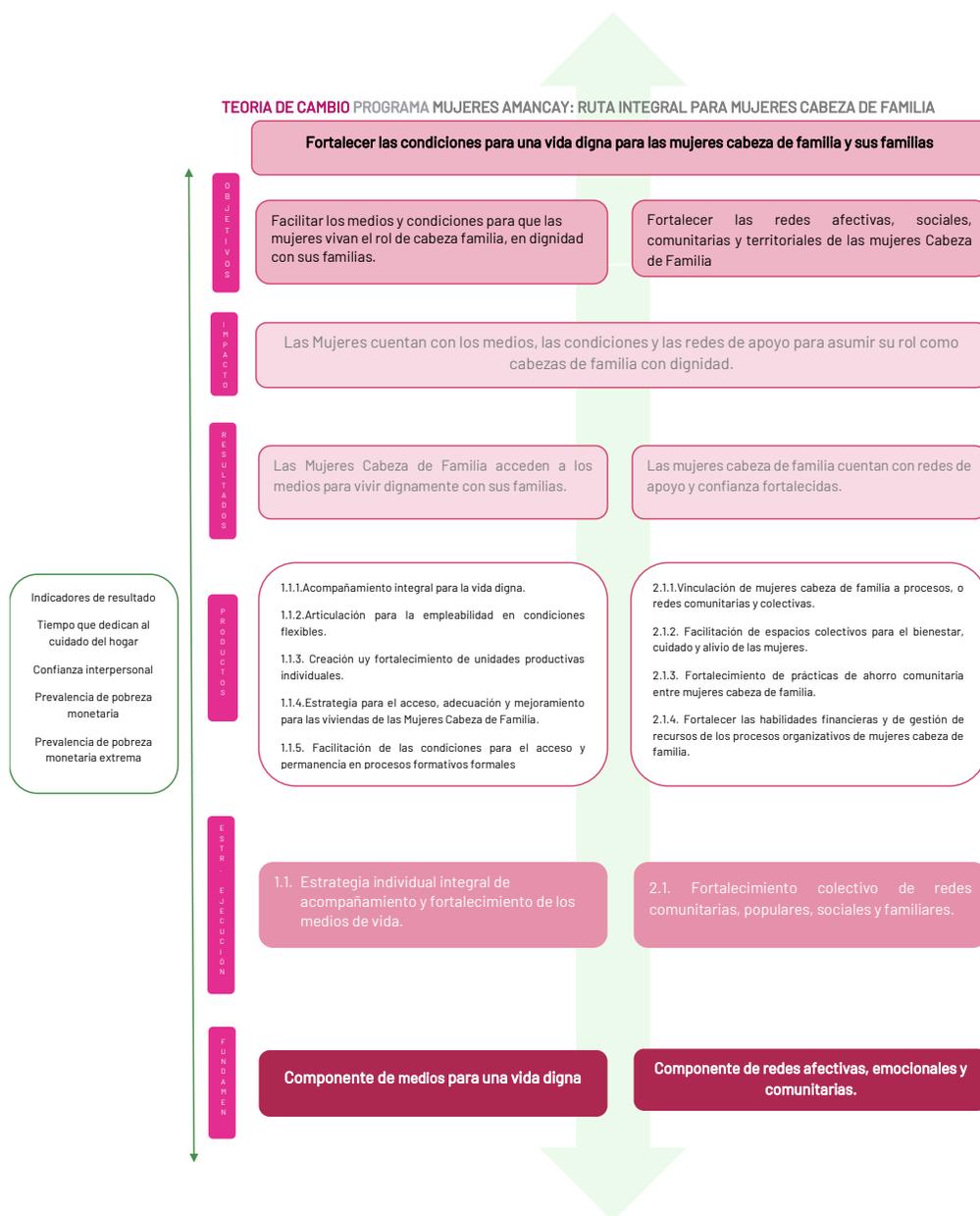
Dos (2) componentes que están conformadas a su vez por estrategias de ejecución:

1. Componente de oportunidades para una vida digna.

1.1 Estrategia individual integral de acompañamiento y fortalecimiento de los medios de vida.

2. Componente de redes afectivas, emocionales, psicoespirituales y comunitarias.

2.1. Fortalecimiento colectivo de redes comunitarias, populares, sociales y familiares.



Objetivo General:

Fortalecer las condiciones para una vida digna para las mujeres cabeza de familia y sus familias

Objetivos específicos:

1. Facilitar los medios y condiciones para que las mujeres vivan el rol de cabeza de familia, en dignidad con sus familias.
2. Fortalecer las redes afectivas, sociales, comunitarias y territoriales de las mujeres Cabeza de Familia.

f) Acciones que propenden por el cambio

Las acciones del Programa están diseñadas en cada uno de los dos componentes, parten de la premisa los medios de vida y las redes de apoyo y confianza, permitirán a las mujeres asumir su rol como cabezas de familia con dignidad.

Los componentes desarrollan las acciones a continuación:

1. Componente de medios para una vida digna

Este componente responde a facilitar medios de vida, que les permitan tener ingresos suficientes para vivir en dignidad, este componente se implementa a través de una sola estrategia de ejecución, y esta estrategia a su vez tiene cinco tipos de respuesta institucional.

Estrategia individual integral de acompañamiento y fortalecimiento de los medios de vida.

Esta estrategia está concebida como una ruta integral que contiene el acompañamiento integral a las mujeres, entendidos como el acompañamiento psicosocial, psicoemocional, psicoespiritual y de fortalecimiento educativo y productivo; la articulación para la empleabilidad en condiciones flexibles, la creación y el fortalecimiento de unidades productivas; las acciones para el acceso, adecuación y mejoramiento para las viviendas de las mujeres cabeza de familia, y la facilitación de las condiciones para el acceso y permanencia en procesos formativos formales.

Esta estrategia incluye, el fortalecimiento de las unidades productivas de las mujeres cabeza de familia privadas de la libertad.

- 1.1.1. Acompañamiento integral para la vida digna.
- 1.1.2. Articulación para la empleabilidad en condiciones flexibles.
- 1.1.3. Creación y fortalecimiento de unidades productivas.
- 1.1.4. Acciones para el acceso, adecuación y mejoramiento para las viviendas de las Mujeres Cabeza de Familia.
- 1.1.5. Facilitación de las condiciones para el acceso y permanencia en procesos formativos formales

2. Componente de redes afectivas, emocionales y comunitarias.

Las acciones de este último componente están orientadas a fortalecer las redes de apoyo de las mujeres, a través de una única estrategia de ejecución, que contiene a su vez cuatro formas de respuesta institucional.

Acciones para el fortalecimiento colectivo de redes comunitarias, populares, sociales y familiares. Estas acciones fortalecerán las redes de apoyo y de confianza de las mujeres, para evitar su alienación, y facilitar los espacios de descarga, de fortalecimiento de redes sociales, y sus capacidades financieras. Esta estrategia considera la vinculación de las mujeres cabeza de facilitar procesos, o redes comunitarias y colectivas; la facilitación de espacios colectivos para el bienestar, cuidado y alivio de las mujeres, el fortalecimiento de prácticas de ahorro comunitario y el fortalecimiento de las habilidades financieras y de gestión de recursos de los procesos organizativos de las mujeres.

Esta estrategia incluye, el fortalecimiento de las redes de apoyo de las mujeres cabeza de familia privadas de la libertad.

- 2.1.1. Vinculación de mujeres cabeza de familia a procesos, o redes comunitarias y colectivas.
- 2.1.2. Facilitación de espacios colectivos para el bienestar, cuidado y alivio de las mujeres.
- 2.1.3. Fortalecimiento de prácticas de ahorro comunitaria entre mujeres cabeza de familia.
- 2.1.4. Fortalecer las habilidades financieras y de gestión de recursos de los procesos organizativos de mujeres cabeza de familia.

g) Actores que intervienen en las actividades

Componente	Acciones	Responsables	Otros actores para articular en las acciones
Componente de medios para una vida digna	Acompañamiento integral para la vida digna.	Ministerio de Igualdad y Equidad.	
	Articulación para la empleabilidad en condiciones flexibles.		Sector Trabajo, Sector Comercio.
	Creación y fortalecimiento de unidades productivas.		Alcaldías y Gobernaciones. Gobernaciones y Alcaldías. Universidades Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres.
	Acciones para el acceso, adecuación y mejoramiento para las viviendas de las Mujeres Cabeza de Familia.		Cámaras de Comercio Fondo Emprender Fondo Mujer Innpulsa
	Facilitación de las condiciones para el acceso y permanencia en procesos formativos formales		Gobernaciones y Alcaldías. Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres. Sector Vivienda, Sector Inclusión social
Componente de redes afectivas, emocionales y comunitarias.	Vinculación de mujeres cabeza de familia a procesos, o redes comunitarias y colectivas.	Ministerio de Igualdad y Equidad.	Sector Educación SENA
	Facilitación de espacios colectivos para el bienestar, cuidado y alivio de las mujeres.		Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres
	Fortalecimiento de prácticas de ahorro comunitaria entre mujeres cabeza de familia.		Gobernaciones y Alcaldías. Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres
	Fortalecer las habilidades financieras y de gestión de recursos de los procesos organizativos de mujeres cabeza de familia.		Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres Organizaciones o entidades de ahorro cooperativo Organizaciones sociales y comunitarias de Mujeres Organizaciones o entidades de ahorro cooperativo

h) Priorización de la respuesta

A partir del problema de política pública identificado, la respuesta se concentra especialmente en los medios de vida para la generación de ingresos y las redes de apoyo de las mujeres. Desde un enfoque individual y familiar, este programa, no está orientado a las transformaciones territoriales sino poblacionales, y en ese sentido, la priorización de la respuesta debe estar orientada territorialmente a partir de los siguientes criterios:

- Ciudades principales de la regiones Pacífica, Andina y Caribe. Especialmente en los territorios marginados y excluidos de estas ciudades, estos son territorios de urbanización autogestionada, barrios de población en pobreza y pobreza extrema y asentamientos informales, centros penitenciarios, otros territorios con rezagos en materia de garantía de derechos.
- Centros penitenciarios de mujeres o con anexos de mujeres.

i) Resultados concretos que se espera obtener

- Las Mujeres Cabeza de Familia acceden a los medios para vivir dignamente con sus familias.
- Las mujeres cabeza de familia cuentan con redes de apoyo y confianza fortalecidas.

j) Impacto que se espera generar

Las Mujeres cuentan con los medios, las condiciones y las redes de apoyo para asumir su rol como cabezas de familia con dignidad.

VI. Referencias

Almarío García, Óscar (2001). "Tras las huellas de los Renacientes. Por el laberinto de la etnicidad e identidad de los grupos negros o 'afrocolombianos' del Pacífico sur." ICANH.

Álvarez, N. (2016). La moral, los roles, los estereotipos femeninos y la violencia simbólica. pp. 181-212.

Arellano, M. (2010). Las desigualdades de género frente a la violencia y la migración. El caso de Estación Pesqueira. En: Mujer y migración.

Asobancaria (2024). Jefatura femenina en Colombia: un análisis de la tipología de hogar en el contexto de la inclusión financiera. Disponible en [Edición 1411 | Jefatura femenina en Colombia: un análisis de la tipología de hogar en el contexto de la inclusión financiera - Asobancaria](#)

Birgin, H. (2000). *El derecho en el género y el género en el derecho*. CEADEL-Centro de Apoyo al Desarrollo Local, Editorial Biblos.

Butler, J. (2006). Regulaciones de género.

Carreño-Bustamante, M. T., González-Carreño, V., & Gallego-Henao, L. E. (2017). Empoderamiento de mujeres cabeza de familia: un reto social. *Revista Jurídicas*, Vol. 14 Núm. 2 (2017): Julio – Diciembre.

Castro, J. (2022). Lazos y luchas. Mujeres madres cabeza de hogar: una mirada crítica y reflexiva. En *Mujeres, comunicación y cambio social* / Mónica Echeverría Burbano, [y otros dieciocho autores]; editoras académicas, Sandra Lucía Ruiz Moreno y Lina Manrique Villanueva; primera edición. Bogotá: Ediciones USTA, 2022. [Obracompleta.Coleccionagendasydebates.2022Ruizsandra.pdf](https://obracompleta.coleccionagendasydebates.2022Ruizsandra.pdf) (usta.edu.co)

Centro de estudios para la justicia social Tierra Digna. (2017). Majestuoso Atrato: relatos bioculturales del río. Reflexiones académicas y comunitarias de realidades y futuros del Chocó.

Chaves, M. (2001). Honor y libertad. Discursos y recursos en la estrategia de libertad de una mujer esclava (Guayaquil a fines del período colonial). Departamento de Historia e Instituto Iberoamericano de la Universidad de Gotemburgo.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Consenso de Montevideo sobre Población y Desarrollo (2013). Disponible en: [S20131037_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/publicaciones/1/S20131037_es.pdf) (cepal.org)

Confecámaras (2023). Más de 310 mil empresas se crearon en Colombia en 2022. 24 enero 2023. <https://confecamaras.org.co/noticias/865-mas-de-310-mil-en-empresas-se-crearon-en-colombia-en-2022>

Congreso de la República de Colombia. Constitución Política de 1991. Disponible en [Leyes desde 1992 - Vigencia expresa y control de constitucionalidad \[CONSTITUCION POLITICA 1991\]](https://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica-1991) (secretariassenado.gov.co)

Congreso de la República de Colombia. Ley 1232 de 2008. Disponible en [Ley 1232 de 2008 - Gestor Normativo - Función Pública](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes/ley-1232-de-2008) (funcionpublica.gov.co)

Congreso de la República de Colombia. Ley 2281 de 2023. Disponible en [Ley 2281 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes/ley-2281-de-2023) (funcionpublica.gov.co)

Congreso de la República de Colombia. Ley 82 de 1993. Disponible en [Ley 82 de 1993 - Gestor Normativo - Función Pública](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes/ley-82-de-1993) (funcionpublica.gov.co)

Congreso de la República de Colombia. Ley 823 de 2003. Disponible en [Ley 823 de 2003 - Gestor Normativo - Función Pública](https://www.funcionpublica.gov.co/leyes/ley-823-de-2003) (funcionpublica.gov.co)

Consultoría para los derechos humanos y el desplazamiento – CODHES (2019). Lideresas sociales en Colombia: el relato invisible de la crueldad. Recuperado de: <https://issuu.com/codhes/docs/informe-lideresas-sociales-codhes-m>

Corena, A & Suárez, J. (2019). Legislación laboral y políticas públicas para la inserción laboral de las mujeres cabeza de hogar en Colombia. En Revista Cambios y Permanencias, ISSN 2027-5528, Vol. 10 No. 2, julio-diciembre de 2019, pp.329-372. <https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/article/view/10207/10149>

Corte Constitucional de Colombia (2018). Sentencia T-084/2018. Disponible en [T-084-18](https://www.cortecc.org/sentencias/T-084-18) Corte Constitucional de Colombia

Corte Constitucional de Colombia. (2005). Sentencia SU-388/2005. Disponible en [SU388-05 Corte Constitucional de Colombia](#)

Corte Constitucional de Colombia. (2006). Sentencia T-231/2006. Disponible en [Sentencia de Tutela 31/06 de Corte Constitucional, 27 de marzo de 2006 - Jurisprudencia - VLEX 43624525](#)

Corte Constitucional de Colombia. (2012). Sentencia T-102/2012. Disponible en [Sentencia T-102 de 2012 Corte Constitucional - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](#)

Cruz Garzón, D. K., & Zamudio Rodríguez, Z. V. (2014). " *Mamá Canguro*" *crónica audiovisual de historias de vida sobre el trabajo informal nocturno de las mujeres cabeza de familia en Villavicencio* (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

Cubillos Almendra, J. (2017). Reflexiones sobre el concepto de inclusión social. Una propuesta desde la teoría feminista para el estudio de las políticas públicas.

Curiel Ochy (2014). Construyendo metodologías feministas desde el feminismo decolonial. En: Otras formas de (re)conocer. Reflexiones, herramientas y aplicaciones desde la investigación feminista. Bilbao: Hegoa.

D'Angelo, O. (2011). Los jóvenes y el diálogo intergeneracional en la transformación comunitaria y social. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS). <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Cuba/cips/20110406031028/ovidio3.pdf>

DANE. (2022). Encuesta Nacional Agropecuaria ENA.

Dávalos González, V., & Porras Otálora, K. (2019). Efectividad de las políticas adoptadas por el municipio de Tuluá para la garantía de los derechos de las mujeres cabeza de familia (Bachelor's thesis, Derecho).

Defensoría del Pueblo (2020). Informe Anual: Situación de las mujeres y personas con Orientación Sexual e Identidad de Género Diversas, refugiadas y migrantes en Colombia. Disponible en [Boletin Situacion Mujer 2020.pdf \(defensoria.gov.co\)](#)

Defensoría del Pueblo. (2023). Cartilla Pedagógica #1 Serie Editorial y Pedagógica: Sujetos de Protección Constitucional. Disponible en [content.pdf \(defensoria.gov.co\)](#)

Denuncio, A. V. (2021). Mujeres indígenas y espacio público: Maternidad, violencias y conciencia femenina colectiva.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE & ONU Mujeres (2022). Nota estadística: Propiedad rural en Colombia, un análisis con perspectiva de género e integración de fuentes de datos. Julio 2022. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/jul_2022_nota_estadistica_propiedad_rural.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2022). Brecha salarial de género en Colombia. Nota estadística. Organización Internacional del Trabajo. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarial-genero-2022-v3.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2020). Mujeres y hombres: Brechas de Género en Colombia. 2020. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2021). Nota Estadística: Personas mayores en Colombia: Hacia la inclusión y la participación. 2021. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/nov-2021-nota-estadistica-personas-mayores-en-colombia.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2023a). Comunicado de prensa Pobreza monetaria con enfoque diferencial. 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/PM/cp-PMEnfoqueDiferencial-2022.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2023b). Mercado Laboral de los Grupos Étnico-Raciales. 2023. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas-casen/abr-2023-Mercado-Laboral-Etnico-Raciales.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2023c). Boletín Técnico - Mercado laboral de la población campesina. Trimestre julio – septiembre 2023. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIHMLPC-jul-sep2023.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (2024). Boletín Técnico - Mercado laboral. Mayo 2024. <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/bol-GEIH-may2024.pdf>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística- DANE. (s.f.). Nota Estadística Situación de las Mujeres Rurales en Colombia. Tercera edición. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-estadisticas-mujer-rural.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026: Colombia potencia mundial de la vida.

Departamento Nacional de Planeación (DNP). Documento CONPES 4080 de 2022. Disponible en [CONPES 4080 DE 2022.pdf \(minagricultura.gov.co\)](https://www.minagricultura.gov.co/CONPES/4080-DE-2022.pdf)

Domínguez, María Isabel (1993). "La juventud y las generaciones, una reflexión sobre la sociedad cubana actual", Tesis de Doctorado, La Habana, Cuba.

Escobar Mancilla, D. (2021). Hacia un aborto antirracista: una mirada desde el feminismo interseccional y decolonial.

- Escobar, A., & Pedrosa, A. (1996). Pacífico, desarrollo o diversidad?: Estado, capital y movimientos sociales en el Pacífico colombiano. CEREC, págs. 245-282.
- Espino, N., & De Los Santos, M. (2019). La jerarquización y división del trabajo en el mercado laboral. *Revista de Sociología del Trabajo*, 12(2), 67-84.
- Espinosa, Yuderlys (2014). "Una crítica descolonial a la epistemología feminista crítica". *El Cotidiano*, 184, pp. 7-12
- Faraldo Rivas, R. (2007). Claves de la intervención social desde el enfoque de género.
- Fernández Blanco, C. (2019). Normas sociales y problemas de eficacia y efectividad de las normas jurídicas. *Doxa: Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 2019, núm. 42, p. 259-282.
- Foro Generación Igualdad. (2021). Transformar las normas de género para lograr la igualdad ahora. Informe del Debate Seleccionado #3.
- Fraser, N. (1987). Fortunas del feminismo. *Socialist Review*, 96, 7-28.
- Friedemann, N. S., & Gómez, J. M. (1969). Estudios de negros en el litoral Pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Antropología*, 14, 55-78.
- Fuentes Vásquez, L. (2002). El origen de una Política: Mujeres jefas de hogar en Colombia, 1990-1998. Universidad Nacional de Colombia. Disponible en [04CAPI03.pdf \(unal.edu.co\)](#)
- Fuentes, L. (1996). Intereses prácticos y necesidades estratégicas. *Revista de Estudios de Género*.
- Hill, P. (2009). *Black Feminist thought. Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment*. Routledge.
- Hooks, B., Brah, A., Sandoval, C., Anzaldúa, G., Levins Morales, A., Bhavnani, K. K., ... & Talpade Mohanty, C. (2004). *Otras inapropiables: Feminismos desde las fronteras*. Traficantes de sueños.
- Huertas, M. (2010). La culpa de las mujeres como instrumento de violencia y de mantenimiento de la estructura patriarcal. *Miedos, culpas, violencias invisibles y su impacto en la vida de las mujeres: ¡A Vueltas con el Amor!* Fundación Isonomía.
- Ilex- Acción Jurídica (2023). La invisibilidad estadística de la población afrocolombiana y su impacto en los derechos humanos. Disponible en [La-invisibilidad-estadistica-de-la-poblacion-afrocolombiana-y-su-impacto-en-los-derechos-humanos WP-ILEX.pdf \(ilexaccionjuridica.org\)](#)
- Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura IICA (2010). Políticas para fortalecer la contribución de las mujeres a la agricultura y la seguridad alimentaria. Disponible en [BVE21021137e.pdf \(iica.int\)](#)

- Lagarde, Marcela. (1997). Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas. Ciudad de México: UNAM.
- Lloréns, Hilda. (2021). Making Livable Worlds. Afro-Puerto Rican Women Building Environmental Justice. Seattle: University of Washington Press.
- Lorenzo Chávez, Kenia. (2008) El diálogo en la obra de Paulo Freire como referente para el diálogo intergeneracional. En publicación: Paulo Freire. Contribuciones para la pedagogía. Moacir Godotti, Margarita Victoria Gómez, Jason Mafra, Anderson Fernandes de Alencar (compiladores). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Enero 2008. ISBN 978-987-1183-81-4. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/freire/08Loren.pdf>
- Lugones, María. 2010. "Toward a Decolonial Feminism". Hypatia 25.4: 742–59. Maldonado Torres, Nelson. 2019. "Afterword: Critique and Decoloniality in the Face of Crisis, Disaster, and Catastrophe." En Yarimar Bonilla y Marisol LeBrón (eds.), Aftershocks of Disaster: Puerto Rico Before and After the Storm. Chicago: Haymarket Books.
- Márquez Mina, F. E. (2020). Territorio. Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, la Convivencia y la No Repetición. Disponible en [Territorio futuro en transito2.pdf \(comisiondelaverdad.co\)](#)
- Martínez Osorio, M. A., & Tobías, N. A. (2019). El papel de la memoria histórica en la identificación de las violencias específicas sufridas por las mujeres transgénero en el marco del conflicto armado del municipio de Sincelejo en el período 1996–2016.
- Martínez, B. E. M. (2023). *Espiritualidades, existencias y mundos modulados: trayectorias de la permanencia afrodescendiente en Colombia*. Universidad de Antioquia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas.
- Menezes Nery de Oliveria, N; Ramundo, J; Medeiros, A; Darr, D (2020). Trabajo y pobreza. Las mujeres cabeza de familia de las áreas rurales del Nordeste y Sur de Brasil. Revista sociedad y economía. e-ISSN: 2389-9050, No. 41, 2020. pp. 6-24. [Trabajo y pobreza. Las mujeres cabeza de familia de las áreas rurales del Nordeste y Sur de Brasil* \(redalyc.org\)](#)
- Mesa Velásquez, D. J. (2007). Córrale córrale mujeres jefas de hogar empleadas del servicio doméstico-estudio de caso en Chia Cundinamarca.
- Mina, M (1975). Esclavitud y libertad en el valle del río Cauca. Bogotá, La Rosca.
- Ministerio de Educación Nacional MEN (2023). La educación como derecho y herramienta para la equidad de género. 07 de marzo 2023. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/micrositios-institucionales/Dia-de-la-Mujer-2023/414314:La-educacion-como-derecho-y-herramienta-para-la-equidad-de-genero>

Ministerio de Educación Nacional MEN (s.f.). Nota 1: ¿Cómo va el acceso de las mujeres a la Educación Superior? https://www.mineducacion.gov.co/1780/articulos-414322_recurso_02.pdf

Montaño, S. (2003). Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de lucha contra la pobreza. En CEPAL (Ed.), *Capital social y reducción de la pobreza en América Latina y el Caribe: en busca de un nuevo paradigma* (pp. 361-378). Santiago de Cali, Colombia: Cepa

Mosquera, C., & Barcelos, L. (2007). *Afro-reparaciones: memorias de la esclavitud y justicia reparativa para negros, afrocolombianos y raizales*. Bogotá: Unibiblos / Universidad Nacional de Colombia.

Murraín, H. (2015), "La légalité et la représentation de l'autre. L'influence des normes sociales dans le respect des lois".

Naciones Unidas (1981). Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Naciones Unidas (1995). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Disponible en [BPA S Final WEB.pdf \(unwomen.org\)](#)

Naciones Unidas (s.f.). Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en [Igualdad de género y empoderamiento de la mujer - Desarrollo Sostenible \(un.org\)](#)

Nathan, M & Paredes, M. (2012). Jefatura femenina en los hogares uruguayos transformaciones en tres décadas. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 25, n.º 30, julio 2012. Disponible en: [453644791005.pdf \(redalyc.org\)](#)

Organización de las Naciones Unidas - Consejo de Derechos Humanos. (2012). Estudio temático sobre la cuestión de la violencia contra las mujeres y las niñas y la discapacidad, 20 (5). Disponible en http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session20/A-HRC-20-5_sp.pdf

Organización de los Estados Americanos (1994). Convención de Belem do Pará. Disponible en [CONVENCION INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER "CONVENCION DE BELEM DO PARA" \(oas.org\)](#)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Convenio 156.

Ossa Roldán, C. J., Botero López, E., & Calle Zapata, M. A. (2016). *Factores socioeconómicos y culturales que afectan el desarrollo del empoderamiento, en las mujeres jefes de hogar que pertenecen a la Red Metropolitana de Mujeres del municipio de Bello, Antioquia* (Doctoral dissertation, Trabajo Social).

Pardo, M (1997) Movimientos sociales y actores no gubernamentales. Bogotá: ICANH, pp. 207-252.

Pardo, M; Mosquera, C. & Ramírez, C. (2004). Panorámica afrocolombiana. Estudios Sociales en el Pacífico. Tabula Rasa, No.2: 317-322

Pita, M. V. (2001). La construcción de la maternidad como lugar político en las demandas de justicia. Familiares de víctimas del terrorismo de estado y de la violencia institucional en Argentina. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 8(1), 127-154.

Presidencia de la República de Colombia. Decreto 1075 de 2023. [Decreto 1075 de 2023 - Gestor Normativo - Función Pública \(funcionpublica.gov.co\)](https://funcionpublica.gov.co)

Quecha, C (2015). Niñas cuidadoras en contextos migratorios. El caso de las poblaciones afrodescendientes en la Costa Chica de Oaxaca. Instituto de Investigaciones Antropológicas. Universidad Nacional Autónoma de México.

Quijano, A. (2000). Colonialidad del poder y clasificación social. *Journal of World-Systems Research*, XI (2), pp. 342- 386.

Ramírez, J. (2006). "La violencia de varones contra sus parejas heterosexuales: realidades y desafíos. Un recuento de la producción mexicana", *Salud Pública de México*, vol. 48, núm. 2, pp. 315-327.

Ramírez, R. (2015). Roles de género mujeres rurales cabeza de hogar. *Aibi Revista de Investigación Administración e Ingeniería*, Volumen 3, Número 1, Pag 37-41, enero -junio de 2015. [Roles de género, mujeres rurales cabeza de hogar. | AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería \(udes.edu.co\)](https://www.udes.edu.co)

Rich, Adrienne (1986). *Of Woman Born: Motherhood as Experience and Institution*. Norton.

Rivera Cusicanqui, Silvia (2018). *Un mundo ch'ixi es posible. Ensayos desde un presente en crisis*.

Rodríguez, A. (2007). Principales modelos de socialización familiar. *Foro de Educación* No. 9, pp. 91-97. Disponible en [447544584007.pdf \(redalyc.org\)](https://redalyc.org)

Rodríguez, P. (1991). *Seducción, amancebamiento y abandono en la Colonia*. Bogotá: Fundación Simón y Lola Guberek.

Rodríguez, P. (1997). *Sentimientos y vida familiar en el Nuevo Reino de Granada siglo XVIII*. Bogotá: Editorial Ariel Historia.

Sánchez Rivera, Miriela (2016). Construcción social de la maternidad: el papel de las mujeres en la sociedad. *Opción*, vol. 32, núm. 13, 2016, pp. 921-953. Disponible en [31048483044.pdf \(redalyc.org\)](https://redalyc.org)

Sciortino, S. (2017). Semillas hijos y pueblos: cuando la maternidad se conforma en lucha. *Corpus*, 7(1). <http://corpusarchivos.revues.org/1857>

Segato, R. L. (2016). *La guerra contra las mujeres*. Traficantes de sueños.

Superintendencia Financiera (2023). Reporte de Inclusión Financiera. [Reporte de Inclusión Financiera 2023 2.pdf \(bancadelasoportunidades.gov.co\)](#)

Svampa, M. N. (2015). Feminismos del Sur y ecofeminismos.

Testa, A. (1997). Feminización de la pobreza: las jefas de hogar en la provincia de Bs. As.

Valdez, E. (2024). Las maternidades decoloniales en los murales del Colectivo Moriviví. *Estudios Filológicos*, (73), 259-282.

Varela, N. (2008) Feminismo para principiantes. Ediciones B. S.A., Barcelona 2005.

Vergara, A., & Cosme, (2018). *Demando mi libertad. Mujeres negras y sus estrategias de resistencia en la Nueva Granada, Venezuela y Cuba, 1700-1800*. Cali: Editorial Universidad Icesi.

Vivas, E. (2021). Maternidad y cultura global. Editorial XYZ.

Wade, P (1997). Gente negra, nación mestiza. Dinámicas de las identidades raciales en Colombia. Ediciones Uniandes.