

**EFFECTIVIDAD DE LAS POLITICAS ADOPTADAS POR EL MUNICIPIO DE  
TULUÁ PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES  
CABEZA DE FAMILIA**

**VALENTINA DAVALOS GONZÁLEZ  
KAREN PORRAS OTÁLORA**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS  
DERECHO  
TULUÁ  
2019**

**EFFECTIVIDAD DE LAS POLITICAS ADOPTADAS POR EL MUNICIPIO DE  
TULUÁ PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES  
CABEZA DE FAMILIA**

**VALENTINA DAVALOS GONZÁLEZ  
KAREN PORRAS OTÁLORA**

Trabajo de grado para optar al título de Abogado

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE  
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y HUMANÍSTICAS  
DERECHO  
TULUÁ  
2019**

Nota de aceptación

---

---

Presidente del jurado

---

Jurado

---

Jurado

---

Tuluá, Septiembre del 2019

## **DEDICATORIA.**

*Dedico este logro especialmente a mis seres queridos: Mis padres Raúl y Gloria Amparo, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía.*

*A mi hermano Estiven por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento, gracias.*

*A toda mi familia porque con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mi una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.*

*Gracias a todos y a Dios porque sin ustedes no podría haber culminado esta nueva etapa de mi vida, que hoy me llena de alegría y satisfacción.*

**VALENTINA DAVÁLOS GONZÁLEZ.**

*Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme permitido llegar a este momento tan importante en mi vida. A mi madre Adriana, por ser el pilar más importante, por ser la persona que me ha acompañado durante todo este proceso y por haberme sabido formar con buenos valores, demostrando su amor y apoyo incondicional siempre.*

*A mi padre Carlos, que a pesar de la distancia, siempre sentí que estuvo conmigo brindándome su amor, su confianza y por todo su esfuerzo y compromiso con mi vida y con mis metas, por ser el mejor padre de todos.*

*A mi hermana Leidy, que la amo infinitamente y que siempre ha estado junto a mí apoyándome sin importar nuestras diferencias.*

*A mis abuelos Martha, Elisa y Guillermo, por acompañarme durante todo este camino y creer siempre en mí.*

*A mis tíos por brindarme su apoyo incondicional.*

*A mis profesores, por su tiempo y por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.*

**KAREN PORRAS OTÁLORA**

## **AGRADECIMIENTOS.**

*Agradecemos a todas aquellas personas que de forma desinteresada colaboraron de diferente manera para cumplir una meta trazada y lograr su culminación con éxito.*

*Gracias a Dios por estar con nosotras en todo momento.*

*Agradecemos al Doctor Harold Edmundo Mora Campo por su dedicación y excelente asesoría.*

*Agradecemos a la institución por el conocimiento adquirido.*

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	11
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
2. MARCO REFERENCIAL.....	25
2.1. MARCO TEÓRICO.....	25
2.2. MARCO NORMATIVO.....	35
2.3. MARCO DE ANTECEDENTES.....	51
3. POLÍTICAS Y PROGRAMAS ADOPTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA.....	55
3.1 CASA HOGAR DE LA MUJER MALTRATADA.....	55
3.2 OTRAS POLITICAS ADOPTADAS.....	59
4. EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS IMPLEMENTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES DE LAS MUJERES CABEZA DE HOGAR, EN ESPECIAL EL FOMENTO PARA LA GENERACIÓN DE INGRESOS DE LAS MISMAS.....	66
5. OPINIONES DE MUJERES CABEZA DE FAMILIA DEL MUNICIPIO DE TULUÁ ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS ADOPTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ.....	75
CONCLUSIONES.....	81
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85

## LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Ruta de atención a la mujer maltratada en Tuluá.....	63
Figura 2. Atención al Usuario Personería de Tuluá año 2017.....	67
Figura 3. Consolidado atención mujeres cabeza de familia 2016 – 2017 Tuluá.....	71
Figura 4. Consolidado 2016 – 2017.....	72



## LISTA DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Proyección crecimiento condición mujeres cabeza de familia 2010 a 2017.....	35
Tabla 2. Proyección demográfica Tuluá 2016 y 2017.....	69
Tabla 3. Proyección mujeres cabeza de familia año 2017 para Tuluá.....	69
Tabla 4. Ejes atención mujer cabeza de familia Tuluá.....	70
Tabla 5. Consolidado atención mujeres cabeza de familia 2016 – 2017 Tuluá.....	70
Tabla 6. Consolidado 2016 – 2017.....	71
Tabla 7. Caracterización mujeres encuestadas.....	76

## LISTA DE FOTOS

	Pág.
Foto 1. Sala Casa hogar mujer maltratada.....	56
Foto 2. Comedor infantil y juegos Casa hogar mujer maltratada.....	57
Foto 3. Alcobas Casa hogar mujer maltratada.....	57
Foto 4. Cocina Casa hogar mujer maltratada.....	58
Foto 5. Mesa de trabajo en contra del maltrato hacia las mujeres Tuluá.....	61
Foto 6. CIAP Chiminangos Tuluá.....	74
Foto 7. Capacitación CIAP Cárnicos y Lácteos.....	75

## INTRODUCCIÓN

El presente documento está encaminado a analizar la efectividad de las políticas adoptadas por el municipio de Tuluá para la protección y garantía de los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres cabeza de familia que se encuentran en el municipio, en el marco de lo preceptuado por la Ley 1232 del 2008<sup>1</sup>.

Cuando se habla de “Mujer Cabeza de familia” no sólo se hace referencia a la viuda o divorciada; pues también hacen parte de esta connotación, las mujeres que han sufrido abandono de su pareja o aquellas que han sido madres sin la compañía de los padres de su hijo o hijos y de igual manera, aquellas mujeres que tienen a cargo el sustento de su hogar, padres, hermanos, sobrinos, etc.

En el presente documento de igual manera se hará mención a las diferentes problemáticas por ellas vividas, producto de la discriminación a la que han sido expuestas a lo largo de la historia, como el desempleo, la violencia, la falta de recursos y oportunidades. Y es en este último punto en donde se hará énfasis para identificar si existen políticas de generación de ingresos, adoptadas por la administración municipal de Tuluá, Gobernación del Valle del Cauca y Gobierno nacional para con las mismas.

En el desarrollo del presente documento de investigación se hace mención al acompañamiento dado por la Administración Municipal de Tuluá a las mujeres cabeza de familia, el cual contempla los siguientes aspectos: Salud, en cuanto a la

---

<sup>1</sup> REPÚBLICA DE COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 1232 de julio 17 de 2008, *Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones* .Publicado en la edición No. 47.053 del Diario Oficial, el jueves 17 de Julio de 2008.

promoción de la misma y prevención de la enfermedad, orientación jurídica para la protección de sus derechos fundamentales; y la inclusión en diversos programas educativos orientados a la productividad y a su estabilidad emocional y bienestar, como lo son finanzas en casas, ideas de negocios, aseo hospitalario, electricidad domiciliaria, gestión logística, contabilidad, nómina y prestaciones, productos cárnicos, mercadeo, servicio al cliente, rumbo-terapia, pintura, adornos navideños, innovación y productividad, entre otros. De igual manera, hace parte de este acompañamiento por parte del municipio, la atención psicosocial para la mujer y sus hijos.

Se realiza, por parte de las autoras, en el presente documento, un análisis para la ciudad de Tuluá, de los alcances en la implementación de las leyes 82 de 1993<sup>2</sup>, Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia y la 1232 de 2008, la cual modifica la primera; buscando verificar si lo que en las mismas se establece, es realmente adoptado e implementado por la administración municipal de Tuluá. Para ello, se abordaran a los actores involucrados, por una parte secretarios de despacho y funcionarios responsables de la ejecución de estas políticas y por otro lado, las beneficiarias y directamente afectadas, mujeres cabeza de familia.

---

<sup>2</sup> REPUBLICA DE COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 de 1993. *Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.* Publicado en el Diario Oficial No. 41.101, del 3 de noviembre de 1993.

## 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Históricamente a la mujer se le ha dado el papel reproductivo dentro de la familia, con la responsabilidad consecuente del cuidado de los niños y del cuidado del hogar; mientras al hombre se le da el rol productivo, encargado de llevar a casa los ingresos y todos los recursos para su manutención

La violencia, el desempleo, la falta de oportunidades y en si todas las manifestaciones de discriminación son la constante en la realidad de muchas mujeres en Colombia.

La discriminación estructural en temas de género, definida en términos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, se entiende como: *“el conjunto de prácticas, reproducidas por las instituciones y avaladas por el orden social, en que hombres y mujeres se enfrentan a distintos escenarios sociales, políticos, económicos y éticos, y a diferentes oportunidades de desarrollo y de consecución de sus planes de vida, debido al hecho biológico de ser hombres o mujeres”*<sup>3</sup>.

En el caso que se aborda en la presente investigación, se tratará a la mujer cabeza de familia, una condición que ostenta una gran cantidad de mujeres en el país.

Dentro del planteamiento del problema se abordará la situación actual o problemática de la mujer cabeza de familia, de la dificultad que presenta la misma para acceder en igualdad de condiciones al disfrute de los derechos económicos,

---

<sup>3</sup> CORTE IDH, Caso González y otras (“Campo algodonero”) v. México, sentenciada 16 de noviembre de 2009, párrs. 109-462

sociales y culturales que la Constitución Política y otras normas establecen para todos los colombianos y residentes en el país.

Se planteará de igual manera, la discriminación de género, sus causas y el movimiento para el reconocimiento de la igualdad de género desde una perspectiva feminista; de igual forma se investigará sobre las acciones o políticas implementadas por el Estado para garantizar el respeto y goce efectivo de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia en el país.

Se abordara de igual manera en el presente documento, los avances en el reconocimiento de la condición jurídica de la mujer, expresado en las convenciones y leyes que les han otorgado igualdad de derechos, sin desconocer que en la realidad, aun se está lejos de la garantía y pleno respeto del disfrute de los mismos, dado a que muchas de las normas sólo ofrecen respuestas parciales o no están acordes con la realidad del país.

Dentro de esas leyes se tiene la Ley 1232 del 2008, *“Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones”* la cual contiene un significado de la condición de mujer cabeza de familia:

*“La mujer soltera o casada que ejerce la jefatura femenina de hogar y tiene bajo su cargo, afectiva, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitadas para trabajar, ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, síquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar”.*

La condición de mujer cabeza de familia no depende del sólo hecho de que se encuentre viuda o divorciada, también corresponde a aquellas mujeres separadas o que hayan experimentado el abandono de su pareja o la falta de apoyo por parte

de sus familiares y que sea quien lleve la responsabilidad del sustento de su hogar<sup>4</sup>.

Esta condición de madre cabeza de familia debe ser certificada ante notario público, mencionando las circunstancias que configuran esta situación para sí gozar de los reconocimientos que la ley establece para estas personas en situación de vulnerabilidad (Ley 82 de 1993).

Igualmente dentro de las consideraciones establecidas en la Sentencia T003/18 de la Corte Constitucional, existe un capítulo denominado “la estabilidad laboral de las madres cabeza de familia”, en el que se resaltó que dicha condición no depende de una formalidad como la declaración ante notario, sino de las circunstancias materiales para su configuración.

En el caso de Tuluá, Valle del Cauca, muchas de estas mujeres cabeza de familia se encuentran en condiciones vulnerables y pertenecen a los estratos socioeconómicos 1 y 2 en un porcentaje mayor al 80%<sup>5</sup>, de acuerdo a datos suministrados por la oficina del SISBEN de Tuluá.

Existe protección legal en la legislación colombiana a través de la Ley 82 de 1993, modificada por la Ley 1232 de 2008, la cual establece mecanismos de protección a la mujer cabeza de familia y a sus hijos menores, permitiéndoles el acceso al sistema de seguridad social en salud y también al sistema de educación del Estado, entre otras. Y es precisamente cómo han impactado efectivamente las políticas de protección de los derechos sociales, económicos y culturales de a las mujeres cabeza de familia, implementadas por el Estado colombiano, lo que se quiere investigar en el presente documento.

---

<sup>4</sup>REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia C-034/99. M.P Alfredo Beltrán Sierra.

<sup>5</sup> Datos suministrados por la Oficina del SISBEN Tuluá, Valle del Cauca, para Agosto del 2019.

- **Fundamentos Teóricos de la Igualdad de Género**

Es preciso abordar varios enfoques que traten de la igualdad de género desde la perspectiva feminista, con el propósito de entender un poco más sobre el erróneo concepto de género y discriminación que en torno al mismo se ha generado a lo largo de la historia en la cultura colombiana.

Estos conceptos son valiosos en el entendido de que los alcances y logros en el reconocimiento de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia, son el fruto de movimientos feministas que se han manifestado en contra de toda forma de discriminación hacia la mujer, movimientos de manifestación de estas mujeres ante el Estado exigiendo el reconocimiento de sus derechos.

De acuerdo a Scott: Rechaza la idea de que el género es invariable, que lo masculino siempre significa dominación y lo femenino sumisión. En lugar de esto ha argumentado que el género es una cuestión que se debe plantear en diferentes contextos (histórico, político, etc.),<sup>6</sup>.

Afirma Scott: Las mujeres se volvieron feministas cuando se les ofreció una perspectiva diferente a través de la cual vieron sus historias, sus relaciones, sus intentos de hacer cosas en el mundo.<sup>7</sup>

Scott advierte que el género “como sustitución de ‘mujeres’ se emplea también para sugerir que la información sobre las mujeres es necesariamente información sobre los hombres, que un estudio implica al otro”<sup>8</sup>.

---

<sup>6</sup> NAVARO SWAIN, Tania. Entrevista con la profesora Joan W. Scott. Anuario de Hojas de Warmi nº 16, 2011.

<sup>7</sup>Ibídem 4.



Se debe tener presente que la utilización del término Género se establece para referirse al Sexo, entendiéndose Género como el aspecto cultural y el sexo como el aspecto biológico o natural del ser humano.

En cuanto a la utilización de este concepto en términos políticos y sociales, Tubert señala que: “Se fortalece el empleo del género, totalmente separado del sexo, gracias a las aportaciones de autoras feministas, que consideran que un término más neutro puede ser más conveniente que sexo, en razón de las connotaciones negativas que este último tiene para las mujeres: subordinación, asimetría, invisibilidad, doble jornada laboral, menor salario. El objetivo era mostrar que la sociedad patriarcal, y no la biología, es la responsable de la subordinación de las mujeres”<sup>9</sup>

Un enfoque teórico definido acerca de la igualdad entre hombres y mujeres lo plantea Miranda-Novoa respecto a lo que denomina “Enfoque Relacional”, constituyéndose en un importante antecedente en cuanto a la perspectiva de género. Plantea acerca del mismo que el enfoque relacional: trata de buscar la igualdad sin rechazar la diferencia. Considera injusta la situación de las mujeres en la sociedad, responsabiliza a las instituciones públicas y considera que la acción política podría cambiar el Estado de las cosas, todo ello sin desdibujar la idiosincrasia propia de las mujeres en cuanto diferentes a los varones<sup>10</sup>.

¿Por qué es importante la perspectiva de género? Para Lamas: Un desarrollo más equitativo y democrático del conjunto de la sociedad requiere la eliminación de los tratos discriminatorios contra cualquier grupo. En el caso específico de las

---

<sup>8</sup>SCOTT, Joan, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en James AMELANG y Mary NASH (eds.), Historia y género: las mujeres en la Europa moderna contemporánea, Valencia, Alfons el Magnánim, 1990, pp. 27-28.

<sup>9</sup> TUBERT, Silvia. “¿Psicoanálisis y género?”, en Silvia Tubert Del sexo al “género”: los equívocos de un concepto, Madrid, Cátedra, 2003, p. 361.

<sup>10</sup> MIRANDA-NOVOA, Martha. Diferencia entre la Perspectiva de Género y la Ideología de Género. Universidad de la Sabana. ISSN 0120-8942, Año 26 - Vol.21 Núm. 2 - Chía, Colombia - Diciembre 2012.

mujeres, la mitad de la población, se ha vuelto una necesidad impostergable de los distintos órdenes de gobierno el diseño de políticas que tomen en cuenta las condicionantes culturales, económicas y sociopolíticas que favorecen la discriminación femenina. Estas condicionantes no son causadas por la biología, sino por las ideas y prejuicios sociales, que están entrelazadas en el género. O sea, por el aprendizaje social. Por más que la igualdad entre hombres y mujeres esté consagrada en la Constitución, es necesario reconocer que una sociedad desigual tiende a repetir la desigualdad en todas sus instituciones. El trato igualitario dado a personas socialmente desiguales no genera por sí solo igualdad<sup>11</sup>.

- **Fundamentos Jurídicos de la Igualdad de Género**

En ciudad de México, en el año de 1975 se llevo a cabo una conferencia con el ánimo de carácter mundial que buscaba el establecimiento de medidas tendientes a crear condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, para con ello buscar una contribución a la paz. Estas medidas fueron enmarcadas en un documento denominado Plan 1.976 – 1.985 “Década para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.”

La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW), de la Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979. Ratificada por la ley 51 de 1981, en cuanto a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, tiene entre sus considerandos:

- Que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

---

<sup>11</sup> LAMAS, Marta. La Perspectiva de Género. Tomado de La Tarea, Revista de Educación y Cultura de la Sección 47 del SNTE. No. 8. Enero- marzo 1996.

- Que los Estados Partes en los Pactos Internacionales de Derechos Humanos tienen la obligación de garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos.
- Teniendo en cuenta las convenciones internacionales concertadas bajo los auspicios de las Naciones Unidas y de los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- Teniendo en cuenta asimismo las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer.
- Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.
- Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

Cuando en el año de 1.980 se realizó la segunda parte de esta conferencia, en la ciudad de Copenhague, con el propósito de evaluar los alcances en ese periodo de tiempo de ese plan, se pudo determinar los pobres resultados en cuanto a educación y adiestramiento tendiente a que las mujeres estuviesen preparadas para las oportunidades laborales y por ende se recomendó una tercera reunión; la

cual fue efectuada en Nairobi en donde se aprobó un documento denominado Estrategias Hacia el Año 2000 Para el Avance de la Mujer.

Como lo menciona Buelvas, la comunidad internacional presionada por el amplio movimiento social de mujeres; ha venido adoptando instrumentos que buscan comprometer a los Estados Nacionales en políticas de apoyo a las mujeres contra la discriminación en razón de su sexo, en legislar para castigar a los responsables de maltratos físicos o psicológicos contra la mujer, en crear espacios reales para su desarrollo integral como género y en general a tomar medidas preventivas contra la opresión de más de la mitad de la humanidad, dadora de vida, a la vez que se diseñen programas que garanticen, su desempeño como un ser integral en desventaja en la sociedad<sup>12</sup>.

La igualdad de derechos entre hombres y mujeres en Colombia son establecidos como principios fundamentales de la Ley 294 del 16 de julio de 1996, por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política del país.

El artículo 43 de la Constitución Política de Colombia establece el goce de los mismos derechos tanto para hombres como para mujeres en todos los campos, adoptando el principio de eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, consagrado en la Convención Internacional contra la Discriminación de la Mujer, suscrita por Colombia y aprobada por la Ley 51 de 1981. Además hace énfasis este artículo el apoyo especial del que es sujeto por parte del Estado, las mujeres cabeza de familia.

La Presidencia de la República cuenta con la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, que tiene entre sus funciones asistir al Presidente y al

---

<sup>12</sup> BUELVAS MENDOZA, Milton. "Legislación e igualdad de Género en Colombia" Colombia. 2005. Erga Omnes. ISSN: 0 p. - v. Especialista en Derecho Administrativo Universidad Libre de Colombia. Abogado de la Universidad de Cartagena. Docente y director del centro de Investigación Socio jurídico Facultad de derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

Gobierno Nacional en el diseño de las políticas gubernamentales destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo las orientaciones generales trazadas por el Presidente de la República.

Colombia ha adoptado la aplicación de la Convención Interamericana para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, a través de la aprobación de la Ley 248 de 1995, en donde además de recalca que las mujeres tienen el derecho a igualdad de protección ante la ley y de la ley; el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones.

Según lo anterior, en la ciudad de Tuluá, el 38% de la población femenina corresponde a Mujeres cabeza de familia y cerca del 20% del total de la población de la ciudad corresponde a ellas. Lo que debe implicar que la Administración Municipal debe generar políticas especiales de protección a este importante porcentaje de la población por que 2 de cada 10 habitantes tiene la condición de Mujer cabeza de familia.

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede plantear o formular el problema de investigación con el siguiente interrogante, ¿Cuál es la eficacia de las políticas adoptadas por el Municipio de Tuluá, para la garantía de los derechos de las Mujeres Cabeza de Familia, a la luz de la Ley 1232 de 2008?

## **SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

- ¿Qué programas y políticas se han implementado al respecto por parte de las autoridades respectivas en el municipio Tuluá?

- ¿Se puede establecer que eficacia ha tenido el municipio de Tuluá a la hora de promover políticas orientadas a la protección, reconocimiento, respeto y garantía de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia, en especial el fomento de ingresos para las mismas?
- ¿Qué opiniones tienen las mujeres cabeza de familia de la ciudad con respecto de los programas y políticas implementadas por la administración municipal para alcanzar el disfrute efectivo de sus derechos sociales, económicos y culturales?

## **OBJETIVOS**

- **Objetivo General**

Analizar la eficacia de las políticas adoptadas por el municipio de Tuluá para la protección y garantía de los derechos de las mujeres cabeza de familia.

- **Objetivos Específicos**

- Identificar las políticas y programas adoptados por el municipio de Tuluá para la protección y garantía de los derechos de las mujeres cabeza de familia.
- Establecer si han sido efectivas las políticas y programas implementados por el municipio de Tuluá para la garantía de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de hogar, en especial el fomento para la generación de ingresos de las mismas.

- Conocer las opiniones de mujeres cabeza de familia del municipio de Tuluá acerca de las políticas y programas adoptados por el municipio de Tuluá.

## **METODOLOGÍA**

- **Tipo de Investigación**

El siguiente trabajo de investigación es de tipo Cuantitativa, dado a que basados en información estadística, datos y cifras referentes a las mujeres cabeza de familia, se pueden obtener conclusiones e identificar acciones u omisiones por parte del estado en la implementación de políticas a estas y formular alternativas de decisión con respecto a la problemática planteada.

La misma de igual manera se enmarca en una investigación de tipo Evaluativa, porque lo que se permite con ella, es confrontar que resultados está arrojando la implementación de una política o norma, como lo es la Ley 1232 de 2008 en la realidad de la ciudad de Tuluá y que tanto se le están garantizando a las mujeres cabeza de familia sus derechos sociales, económicos y culturales.

- **Fuentes de Investigación.**

Alcaldía de Tuluá, Secretaría de Bienestar Social. Se consultaron de igual manera, algunas mujeres que ostenten la condición de mujer cabeza de familia y que hayan tenido algún tipo de atención por parte de programas de la Administración municipal dirigido a este sector de la población femenina.

Como otras fuentes o fuentes secundarias se consultaron artículos periodísticos y de opinión existentes en internet así como los antecedentes de esta investigación (Estado del arte).



## **2. MARCO REFERENCIAL**

### **2.1 MARCO TEÓRICO**

El rol de la mujer a lo largo de la historia en el país ha tenido una evolución muy interesante, dado que hasta no hace mucho se le consideraba como la persona encargada de los quehaceres domésticos y de los hijos, de allí paso a un papel más protagónico como esposa, pero en muchas regiones aún se les consideraba sólo en el papel de procreación y cuidados de los hijos y de la casa, pero nada más.

Ahora bien, los tiempos han cambiado y el papel de la mujer ha alcanzado una mayor participación tanto en el campo laboral, político, científico, deportivo, artístico, académico, etc.; y esto gracias a los diferentes levantamientos feministas ocurridos tanto en el contexto internacional como en el nacional, que se tradujeron en la adopción de políticas para el reconocimiento, respecto y garantía de los derechos fundamentales de las mujeres

Esta lucha que por siglos sostuvieron para el reconocimiento de igualdades ante los hombre, fue reconocida y hasta conmemorada con la fecha del día de la Mujer, internacionalmente establecida el 8 de Marzo por la ONU, en el año de 1975.

En Tuluá, de acuerdo a proyecciones del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, en Tuluá para el año 2017 existen 112.565 mujeres, lo que representa el 51,96% de la población y 104.054 hombres, que representan el 48,04% de su población.

Se pretende orientar el marco teórico del presente documento en el concepto de la igualdad de género desde una perspectiva feminista, consultando diferentes

autores que han interpretado y definido de la mejor manera el mismo, para lograr un mejor entendimiento de la problemática de discriminación, falta de oportunidades y de equidad de género experimentada por las mujeres cabeza de familia.

La palabra Mujer es proveniente del latín *mulier* que hace referencia a una persona adulta del sexo femenino, termino contraste al de hombre o varón. Este término se da a la persona adulta del género femenino y se asocia al ser capaz de generar la vida en la especie humana. En la actual sociedad de igual manera se le da el papel importante como parte fundamental de la unión y se reconoce como fundamental para la estabilidad y bienestar de todo el núcleo familiar.

Otro concepto de Mujer, según las historiadoras feministas Anderson y Zinsler (1988/1992) sostiene que las mujeres son definidas según su sexo anatómico y por las funciones que le posibilitan, entre ellas la maternidad. Señalan las mismas una concepción clásica Europea sobre el tema: *“Mientras las mujeres son definidas en función de su capacidad biológica el varón lo está por sus ejecutorias en la cultura”*.

La mujer en el contexto histórico siempre ha estado relevada a estar detrás del hombre, considerada siempre como el sexo débil, obviamente esta es la posición machista de siempre, pero en el análisis del contexto, esta resulta no de un hecho natural o biológico o hasta de connotaciones religiosas, que colocan a la mujer siempre a la espalda del hombre, no por el contrario obedece a un contexto histórico y social repetitivo y sistemático.

Aparecen entonces a través de la historia innumerable posiciones feministas cada una con su propia concepción sobre el género. Desde hace más de 20 años se viene hablando del término “Genero” para diferenciar hombres de mujeres, pero el concepto de “Genero” es mucho más profundo y no va ligado solo a lo biológico

sino también a las connotaciones sociales y culturales de lo que se entiende naturalmente aceptado como femenino o masculino.

El concepto de género identifica ciertos factores culturales inherentes a cada sexo y el sistema de género relacionaba la organización de las sociedades en cuanto a la multiplicación de características propias.

De acuerdo a Bosh, en su obra *La Voz de las Invisibles* los estudios de género están ligados a los levantamientos feministas, los que se dieron entre los años 60 y 70 del pasado siglo, especialmente en los Estados Unidos y en Inglaterra y que, para la autora Esperanza Bosh, hacen entender de que cuando se habla de “estudios de género” estos se refieren a estudios feministas<sup>13</sup>.

Durante los años sesenta del siglo XX, apareció el concepto de género en el marco de investigaciones médicas realizadas en niños y niñas que experimentaban trastornos en la identidad sexual. Un abanderado de estas investigaciones fue Robert Stoller<sup>14</sup>, quien basado en investigaciones realizadas a un grupo considerable de niños y niñas con problemas en la distinción de sus genitales concluyó que: la identidad sexual de las mujeres y los hombres no era resultado directo del sexo biológico, sino de las pautas de socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social.

Según Stoller, género se puede comprender en qué consiste el proceso social y cultural que da sentido y significado a las diferencias sexuales entre mujeres y

---

<sup>13</sup>BOSCH, E. Y V.A. FERRER (2002). *La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata*. Madrid: Cátedra. Pág. 237. Muestra de ello es, por ejemplo, el siguiente artículo: R.E. Dobash et al. (1990).

<sup>14</sup> STOLLER Robert Jesse (Crestwood, Nueva York 15 de diciembre de 1924 - Los Ángeles, California 6 de septiembre de 1991), fue profesor estadounidense de psiquiatría en la Facultad de Medicina de la UCLA e investigador de la Clínica de Identidad de Género de la UCLA. Consultado en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Robert\\_Stoller](https://es.wikipedia.org/wiki/Robert_Stoller) el 09.09.2019

hombres. Según este concepto, muchos de los atributos que pensamos como “naturales”, en realidad son características construidas socialmente sin relación con el sexo biológico de las personas<sup>15</sup>.

El feminismo ni se entiende como una cultura o una corriente o un área del conocimiento, más bien como una posición, la cual tiene como característica el análisis central de la mujer y su condición, condición que es objeto de protección dada la dominación e indiferencia de parte del sexo masculino.

En cuanto a postulados sobre el derecho a la igualdad, desde una perspectiva feminista, se puede citar lo enunciado por Espinar, quien al respecto manifiesta: el feminismo de la igualdad tiene como objetivo central la consecución de derechos por parte de las mujeres y alcanzar la igualdad<sup>16</sup>. Al respecto, se encuentra de igual manera que para Rosa Cobo, el feminismo de la igualdad, partiendo del reconocimiento de la raíz sociocultural de las diferencias entre hombres y mujeres, se centra en el logro de una participación (en el espacio público y privado) y una redistribución (de los bienes sociales) igualitarias<sup>17</sup>.

Ahora bien, entrando en la discusión que centra el presente punto; ¿el hecho de ser mujer genera una condición especial de reconocimiento de derechos más allá de los individualmente reconocidos como sujeto como ser humano? ¿Más allá de lo que por igualdad corresponden tanto a mujeres y hombres, sin distinción de género?

También existen postulados o teorías que se enmarcan, no en la igualdad de género, sino en la diferenciación entre hombres y mujeres para su mejor

---

<sup>15</sup> Consultado en: [https://equityandgender.wordpress.com/\\_\\_\\_trashed-2/](https://equityandgender.wordpress.com/___trashed-2/), el 09.09.2019

<sup>16</sup>ESPINAR RUIZ, Eva. Tesis Doctoral Violencia de género y procesos de empobrecimiento, Departamento de Sociología II, Universidad de Alicante. 2003.

<sup>17</sup>COBO, Rosa(2000). “Ciudadana Mujer”, en M. J. Jiménez (coord.). Premio de divulgación feminista Carmen de Burgos (1993-2000). Málaga. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (A.E.H.M.). Universidad de Málaga. Págs. 103-108. Pág. 106.

comprensión, como es el caso del “Feminismo de la Diferencia” que, de acuerdo a sus autores, Virginia Montañés y Mariano Aguirre, “para el feminismo de la diferencia, hombres y mujeres somos diferentes, y el objetivo, por tanto, no es ya la igualdad, que supondría la negación de esa constitución puesta, sino la eliminación del sistema de opresión que se ha construido sobre esa distinción”<sup>18</sup>

Para la ONU, el reconocimiento, protección y respeto de los derechos humanos no tiene distinción de género; Puesto que los derechos de las mujeres y las niñas son derechos humanos, y tal como lo establece la ONU MUJERES, entidad de las Naciones Unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las Mujeres:

*“Abarcan todos los aspectos de la vida: la salud, la educación, la participación política, el bienestar económico, el no ser objeto de violencia, así como muchos más. Las mujeres y las niñas tienen derecho al disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos sus derechos humanos y a vivir libres de todas las formas de discriminación: esto es fundamental para el logro de los derechos humanos, la paz y la seguridad, y el desarrollo sostenible”<sup>19</sup>.*

La declaración y plataforma de Beijing afirma que la protección y promoción de los derechos humanos es la primera responsabilidad de los gobiernos y en ese contexto el Estado debe garantizar a las mujeres el acceso a todos los programas sociales cuando su condición la hace más vulnerable a que estos derechos sean violados. Aun cuando se habla de que no hay diferencias para el reconocimiento de los derechos humanos, en la realidad del país se evidencia una connotada y sistemática violación de los derechos de la mujer a la cual se le ha silenciado y negado en muchas ocasiones para que no denuncie esos hechos.

---

<sup>18</sup>MONTAÑÉS, V y AGUIRRE, M. (2000). “Feminismo, género y conflictos”, en E. Bosch; V.A. Ferrer y T. Riera (comps). Una ciencia no androcéntrica. Reflexions multidisciplinaries. Palma. Universitat de les Illes Balears. Págs. 217-234. Pág. 218.

<sup>19</sup> ONU MUJERES. Plataforma de Acción de Beijing. Consultado en: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/human-rights>.

En cuanto a las políticas públicas para la igualdad de género, se aborda el trabajo de investigación realizado por Benavente<sup>20</sup>, en el cual se recopilan políticas públicas para la igualdad de género en América Latina. La autora acopia políticas que a su criterio, son de relevancia para el logro de la autonomía de las mujeres. Las mismas son:

- Brasil: la Ley 11340 María da Penha (2006): Que reconoce el derecho a que tienen todas las mujeres a vivir una vida sin violencia. Considera esta ley a la violencia de género como una grave violación de los derechos humanos, el cual limita el ejercicio de los demás derechos fundamentales, como el de la igualdad de las mujeres ante los hombres. Cabe destacar que entre sus principales impulsores están el movimiento feminista del Brasil y el movimiento demujeres.
- Uruguay: Política de lucha contra la violencia de Género: Esta reconoce a la violencia contra las mujeres como un atentado a los derechos humanos de las mismas y establece la obligación que tiene el Estado para protegerlas y garantizar una respuesta integral para eliminar todo tipo de violencia de género, promoviendo políticas de equidad y el pleno goce de sus derechos humanos. Como sucedió en Brasil; estas políticas son el fruto de levantamientos y movilizaciones de grupos y movimientos feministas, organizaciones no gubernamentales de mujeres que buscan la protección de sus derechos y la equidad de género en todas las escenas del país. Entre los logros más notables de estos levantamientos se encuentra la promulgación de la Ley 18104 de 2007, de Igualdad de Derechos y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República.
- Bolivia: La dificultad de acceso de las mujeres a los cargos de elección popular, fue el motivo por el cual se promulga la Ley de paridad y

---

<sup>20</sup>BENAVENTE R. María Cristina y VALDÉS B. Alejandra. Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago de Chile, octubre de 2014.

alternancia de género en los órganos de elección del Estado y en las instancias intermedias. Se buscaba con esta, la redistribución del poder político en todas las esferas del Estado. En el año de 1994 se promulgó la Ley de Participación Popular, la cual fue el primer avance en pro de la garantía de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para el acceso a todos los niveles de representación del Estado en equidad de condiciones.

- Costa Rica: Política de Paridad y Alternancia en la Ley Electoral. Busca erradicar prácticas de desigualdad y discriminación hacia las mujeres para el disfrute de sus derechos entre ellos, el acceder a cargos de elección popular y a cargos públicos en equidad de condiciones con los hombres.
- Chile: Ley 20255 de 2008, que establece la Reforma Previsional: Busca eliminar prácticas injustas hacia las mujeres en cuanto a las posibilidades de acceder a pensiones justas y en condiciones de equidad con los hombres, sobre todo las mujeres que realizan labores de oficios varios y domésticos. Reconoce el valor de las mujeres en el trabajo reproductivo. Busca también fortalecer la autonomía económica de las mujeres y reducir la brecha existente, en temas pensionales, entre hombres y mujeres. La Ley 20255 sobre Reforma Previsional, promulgada el 11 de marzo de 2008 y publicada el 17 de marzo de ese año, establece la reforma previsional en Chile.
- México: El Gasto Etiquetado para las Mujeres y la Igualdad de Género (GEMIG). Busca resolver las desigualdades en todos los campos de la política pública y establece los gastos destinados a disminuir estas desigualdades. El objetivo es “lograr el bienestar y la igualdad sustantiva (de hecho) entre mujeres y hombres, ello implica financiar programas, medidas y acciones públicas que entiendan (identifiquen) y atiendan las especificidades de género, las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida y se enfoquen a eliminar las

expresiones de violencia, discriminación y desigualdad por motivos de género” (CEAMEG, 2011, pág. 25).

En documento de la consultora Liza Garcia Reyes, preparado para la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer – CPEM, dependencia adscrita a la Presidencia de la República de Colombia, se puede consultar un compendio de normatividad internacional referente a promover políticas de equidad de género y de lucha contra todo tipo de discriminación contra las mismas.

Entre las mismas se encuentra Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW). Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979. Marco fundamental para la construcción de políticas orientadas a la equidad de género y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. En su artículo 2° esta convención señala componentes fundamentales que se convierten en los pilares para la formulación de políticas tendientes a la protección de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres en Colombia, así como para la formulación de la normatividad referente a la misma, como lo es la Ley 51 de 1981, la cual aprueba la convención CEDAW de 1979.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que la igualdad de derechos entre hombres y mujeres está contemplado en el Artículo 7 de la Carta de los Derechos Humanos de la ONU, la cual en su tenor expresa: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación”<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Consultado en: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1445981> el 09.09.2019



Pese a lo anterior, la realidad es que las mujeres se ven afectadas por la constante violación de sus derechos sociales, económicos y culturales y a pesar de la implementación de políticas por parte de los Estados, la realidad dista mucho de lo que se promulga en las leyes.

En el ámbito nacional se puede hacer referencia a la normatividad establecida para lograr la equidad de género, establecer condiciones de equidad entre hombres y mujeres y fomentar el acceso y participación de las mujeres en todas las esferas sociales en condiciones de equidad social, económica y cultural con los hombres.

Entre estas políticas encontramos la Ley 581 del año 2000, Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. En la misma se crean mecanismos necesarios para que las autoridades puedan dar a las mujeres la participación efectiva en todos los niveles de las ramas del poder público, accediendo a la participación de los concursos de carrera del estado en todos sus órganos y entidades y estableciendo la participación mínima de la mujer, en términos porcentuales, en los diferentes cargos de nivel decisorio y de elección en el país.

Otra política a nivel nacional es la que se promulga en la Ley 823 de Julio de 2003, Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres; y como lo expresa su artículo 1º, tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado. En la misma se hace énfasis en las acciones que el Estado debe implementar con el ánimo de lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres, así como de la ejecución de políticas de género, tendientes a

lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres y del fortalecimiento de las instituciones del Estado necesarias para la ejecución de las mismas.

En cuanto a políticas de equidad de género, se expidió el Decreto 1930 por la Presidencia de la República en el año 2013, el cual adopta la Política Nacional de Equidad de Género, acorde a los lineamientos establecidos en Documento CONPES Social 161 de 2013 para garantizar una vida libre de violencia contra las mujeres. En el mismo se crea la Comisión Intersectorial de coordinación para la implementación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género, ente encargado de coordinar y armonizar a todas las entidades involucradas en la protección y garantía de los derechos fundamentales tanto de hombres y mujeres, haciendo énfasis en la garantía de estas últimas a disfrutar de sus derechos sociales, económicos y culturales.

En cuanto a lineamientos de políticas públicas de equidad de género, se puede hacer referencia a lo establecido en el documento Conpes Social 161 de 2013, en donde además se desarrollan los lineamientos del plan para la garantía a las mujeres a una vida libre de violencia.

En cuanto a la protección de los derechos sociales, económicos, y sociales de las mujeres cabeza de familia, población objeto del presente documento, se debe entender a que se refiere el concepto de “Madre Cabeza de Familia”. En el país existe cerca de 24 millones de mujeres, el 51% del total de la población, de las cuales sólo el 42% tiene algún tipo de ocupación no relacionado con actividades de su hogar y que cerca del 56% del total de mujeres son cabeza de hogar<sup>22</sup>, o sea, es una cantidad muy alta con respecto al total de su población.

---

<sup>22</sup> Fuente: República de Colombia, Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE, proyecciones para el año 2017

Lo preocupante es que según las proyecciones del DANE, para finales del año 2017 se calculó que cerca de 6 de cada 10 mujeres en Colombia podrían ser madres cabeza de hogar.

Según cifras del DANE, la mayor participación en el crecimiento de la condición de estas mujeres como cabeza de hogar se presenta en la ciudad. Observemos lo descrito en la siguiente tabla:

Tabla 1. Proyección crecimiento condición mujeres cabeza de familia 2010 a 2017.

Proyección % Mujeres cabeza de familia	2010	2017
Sector Urbano	35	40
Sector Rural	18	25

Fuente: Departamento Administrativo Nacional de Estadística.

## 2.2 MARCO NORMATIVO

### **Políticas contra la Discriminación de las Mujeres y Equidad de Género en el Contexto Internacional.**

- Convención Internacional Sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (siglas en inglés CEDAW). Organización de las Naciones Unidas –ONU-. Año: 1979. Ratificada en Colombia por la ley 51 de 1981. Esta convención exige a todos los países que la acogen, además de eliminar toda discriminación contra la mujer, modificar el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad, la familia y el Estado; que las medidas adoptadas para eliminar la discriminación sean constantes y no transitorias, con el ánimo de alcanzar los objetivos planteados de igualdad entre hombres y mujeres. Esta fue adoptada por 187 países del mundo. La plataforma CEDAW Sombra emite alarmas sobre el retroceso que en

materia de igualdad de género se viene presentando en países de América latina y en España en la última década.

El CEDAW surge como un instrumento de erradicación de la discriminación a las mujeres, producto de la necesidad de las naciones o estados a especificar y establecer el derecho de las mujeres a no ser discriminadas. Antes del CEDAW no se contaba con un instrumento para ello; a partir de este, cuando en los países miembros no se ejecuten las acciones de protección necesarias para erradicar la discriminación hacia las mujeres, las víctimas pueden acudir a la ONU a esta instancia, con el ánimo de hacer valer sus derechos<sup>23</sup>.

- Convención Interamericana para Prevenir sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). Organización de estados Americanos -OEA-. Año: 1994: La misma fue ratificada en Colombia por la Ley 248 de 1995. Representa un importante avance para el establecimiento de la equidad de género en los países miembros de la OEA, dado a que se establece como prioritario o fundamental, el establecimiento de políticas orientadas a garantizar el goce efectivo de las mujeres a sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales. Estos derechos se elevan a la categoría de constitucionales. El reconocimiento de la violencia contra la mujer es fundamento para liderar acciones que la erradique, con el propósito de generar el ejercicio y disfrute de estos derechos por parte de las mujeres<sup>24</sup>.

---

<sup>23</sup> Consultado en: <https://es.catholic.net/op/articulos/18088/cat/450/analisis-del-cedaw.html#modal> el 10.09.2019.

<sup>24</sup> Consultado en: <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/orientaciones-contruccion-politica-publica-mujeres.pdf>

La importancia de esta convención es el establecimiento del derecho por parte de las mujeres a vivir libres de todo tipo de discriminación y de violencia, en un ambiente sano y de equidad en todas las esferas

- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Año: 1999: Realizado en Nueva York el 6 de octubre de 1999. Teniendo presente que uno de los considerandos de la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en la igualdad de derechos del hombre y la mujer, se ratifica por parte de los estados miembros de la ONU, la necesidad de asegurar a las mujeres, en libertad e igualdad de condiciones, el disfrute efectivo de sus derechos sociales, económicos y culturales, así como todos sus derechos humanos y libertades fundamentales. En este se establecen protocolos para denunciar todas las formas de discriminación, así como para solicitar su investigación ante los organismos internacionales correspondientes<sup>25</sup>.

### **Políticas contra la Discriminación de las Mujeres y Equidad de Género en el Contexto Nacional.**

La protección de los derechos de las mujeres cabeza de familia ha sido un logro no de la iniciativa estatal sino de la lucha de las mujeres y de sectores de la sociedad que claman por la equidad y protección a este grupo de la población que siempre se veía afectada del desamparo estatal.

La Constitución Política de Colombia en su artículo 13 establece

*“Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los*

---

<sup>25</sup> Consultado en:

[http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi\\_file\\_file/p12\\_protfac\\_conv\\_eliminacion\\_discriminacion\\_mujeres.pdf](http://www.sipi.siteal.iipe.unesco.org/sites/default/files/sipi_file_file/p12_protfac_conv_eliminacion_discriminacion_mujeres.pdf) el 10.09.2019.

*mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”*

Los beneficiarios de estos derechos, libertades y oportunidades son todos los nacionales y extranjeros residentes, pero existen unos grupos que son sujetos de apoyo especial por parte del estado como lo son las mujeres y en especial aquellas que son cabeza de hogar:

*“Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”*

La Constitución Política en varios apartes hace alusión a la protección de los derechos de las mujeres cabeza de familia y es que el Estado reconoce que este sector de la población tiene una alta condición de vulnerabilidad por todo el entorno que lo rodea, sumado a que en su mayoría viene acompañada la víctima con sus hijos y otros familiares que dependen de ella.

Uno de los flagelos que azota a la misma es el desplazamiento forzado por parte de grupos armados al margen de la ley, que aprovechando su condición de viuda en muchos de los casos, obligan a la mujer a salir de sus tierras con la amenaza de repetir en ella y los suyos lo ocurrido con su conyugue y por ende, no tienen otra alternativa que salir con lo poco que puedan a engrosar en muchas de las ocasiones, los cinturones de miseria de las capitales.

El artículo 5 de la Constitución Nacional pregona:

*“El Estado reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad.”*

En cuanto a la protección de los hijos de estas madres cabeza, al igual que los niños, el artículo 44 de la carta magna indica:

*“Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión”.*

Es claro que en cuanto a la familia y en especial, los niños, la carta magna privilegia o establece primacía de los derechos y el amparo a la misma, como núcleo fundamental de la sociedad y la mujer con su especial condición de madre cabeza de hogar tiene una posición de primacía por el evento de tener menores a cargo y se su único sustento, situación esta que ha sido ilustrada en varias ocasiones por la Corte Constitucional como por ejemplo por la Sentencia T-162/2010 *“Acción de tutela para asegurar medidas de estabilidad laboral reforzada de madre cabeza de familia”*.

En cuanto al reconocimiento de los derechos de las mujeres en general y la eliminación de la discriminación hacia las mismas, el siguiente es el compendio cronológico de la normatividad correspondiente en Colombia<sup>26</sup>:

- Ley 28. Congreso de Colombia. Año: 1932. Concede a la mujer casada los mismos derechos patrimoniales que al hombre para celebrar contratos sin autorización del marido y administrar bienes. El 12 de noviembre de 1932, bajo el gobierno de Enrique Olaya Herrera, el Congreso de la República

---

<sup>26</sup> ALCALDIA DE MEDELLÍN. Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín - 2014

aprobó la Ley 28, que modificó el régimen económico matrimonial de la sociedad conyugal y, con ella, la capacidad civil de la mujer casada en Colombia<sup>27</sup>.

- Acto legislativo número 3. Congreso de Colombia. Año: 1954. De la constitución nacional por el cual se otorga a la mujer el derecho activo y pasivo del sufragio. Un antiguo y sentido anhelo de la mujer colombiana se hizo realidad cuando la Asamblea Nacional Constituyente, en 1954, le concedió el derecho a elegir y ser elegida. Se le dio así la posibilidad de intervenir en la dirección y manejo de los destinos del país y se ampliaron las posibilidades de participar en la vida laboral, cultural y científica de la Nación.
- Ley 051. Congreso de Colombia. Año: 1981. Ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer – CEDAW para Colombia, dicha ley es desarrollada posteriormente mediante Decreto 1398 del 3 de julio de 1990.
- Decreto 1398. Presidencia de la República. Año: 1990. Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas.
- Constitución Política de Colombia (artículos 13, 43, 48 y 49. Año: 1991). La facultad del Congreso Nacional de promover medidas de Acción Positiva en relación a las mujeres que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato y el pleno goce y ejercicio de los derechos reconocidos por la Constitución y los Tratados Internacionales.

---

<sup>27</sup> Consultado en <https://www.google.com/> el 10.09.2019



- Ley 136. Congreso de Colombia. Año: 1994. Solucionar las necesidades insatisfechas de salud, educación, saneamiento ambiental, agua potable, servicios públicos domiciliarios, vivienda recreación y deporte, con especial énfasis en la niñez, la mujer, la tercera edad y los sectores discapacitados, directamente y en concurrencia, complementariedad y coordinación con las demás entidades territoriales y la Nación, en los términos que defina la ley.
- Ley 248. Congreso de Colombia. Año: 1995. Esta ley se convierte en legislación nacional la Convención Belem do Pará (contra la violencia hacia las mujeres) y se afirma el deber de “fomentar y apoyar programas de educación gubernamentales y del sector privado destinados a concienciar al público sobre los problemas relacionados con la violencia contra la mujer, los recursos legales y la reparación que corresponda” (art. 8).
- Ley Estatutaria No. 158. Congreso de Colombia. Año: 1998. Determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Colombiana.
- Decreto 1182. Departamento administrativo de la presidencia de la república. Año: 1999. Por el cual se establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, asumiendo como misión “diseñar, promover, coordinar e implementar una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas, que contribuya al logro de relaciones de equidad y de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eleve la calidad de vida de las mujeres, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, e impulse el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres”, buscando así estructurar la política nacional para las mujeres, transversalizar dicha política en la Administración Pública y fortalecer su institucionalización.

- Ley 599. Congreso de Colombia. Año: 2000. Introduce cambios que reflejan por un lado un mayor compromiso de protección a las mujeres: amplió las penas para los delitos que se cometan inspirados en un móvil de intolerancia o discriminación en razón del sexo, entre otras.
- Ley 581. Congreso de Colombia. Año: 2000. Reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
- Ley 731. Congreso de Colombia. Año: 2002. La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, priorizando las de bajos recursos y consagrar medidas específicas encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
- Ley 823. Congreso de Colombia. Año: 2003. “Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres”. Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación. Como lo menciona su artículo 1º, la misma tiene por objeto establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.
- Ley 984. Congreso de Colombia. Año: 2005. Por medio de la cual se aprueba el “Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”, adoptado por la

Asamblea General de las Naciones Unidas”.

- Ley 1009. Congreso de Colombia. Año: 2006. Por la cual se crea con carácter permanente el observatorio de asuntos de género OAG. Como lo indica su artículo 1°, El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.
- Ley 1257. Año: 2008. Adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
- Decreto No. 4798. Año: 2011. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. Entre otras se define que las instituciones educativas deberán: “Vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección de los derechos humanos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias”.
- Decreto 4463. Ministerio del Trabajo. Año: 2011. Se reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral. Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar

mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

- Decreto 4796. Ministerio de Salud y protección Social. Año: 2011. Por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 8, 9, 13 Y 19 de la Ley 1257 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Artículo 1. Objeto. El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para detectar, prevenir y atender integralmente a través de los servicios que garantiza el Sistema General de Seguridad Social en Salud a las mujeres víctimas de violencia e implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la salud.
- Decreto 4799. Año: 2011. Por el cual se reglamentan parcialmente las Leyes 294 de 1996, 575 de 2000 y 1257 de 2008 en relación con las competencias de las Comisarías de Familia, la Fiscalía General de la Nación, los Juzgados Civiles y los Jueces de Control de Garantías, de manera que se garantice el efectivo acceso de las mujeres a los mecanismos y recursos que establece la Ley para su protección, como instrumento para erradicar todas las formas de violencia contra ellas.
- Ley 1496. Año: 2011. Ley de igualdad salarial entre hombres y mujeres. Esta ley garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres y establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación, tanto en el sector público, como en el privado.
- Decreto 1930. Año: 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación. El objeto de la comisión se establece en su artículo 3°, el cual pregoná: coordinar, armonizar e impulsar la ejecución del Plan

Indicativo por parte de las entidades involucradas, acorde a sus competencias en la Política Pública Nacional de Equidad de Género siendo ésta la instancia de concertación entre los diferentes sectores involucrados.

### **Políticas de Protección a la Mujer Cabeza de Familia en Colombia**

- Ley 82 del 3 de noviembre de 1993: *“Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”*. Es una política orientada al apoyo a la mujer cabeza de hogar y a la implementación de estímulos para las entidades que generen empleo para las mismas. En esta ley se aprecia la intención del Estado en fomentar la generación de ingresos para la misma, a través de diferentes planes de estímulos y programas encaminados a que las mujeres cabeza de hogar sean productivas y autosuficientes. Además se establecen otros beneficios como el acceso a la vivienda, educación y salud, entre otros.
- Ley 1232 de julio 17 del 2008: *“por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.”* Se aprecia en su artículo 3° el especial énfasis que hace para que el Estado adopte políticas de protección a la mujer cabeza de familia, promoviendo el fortalecimiento de sus derechos económicos, sociales y culturales, procurando establecer condiciones de vida dignas, promoviendo la equidad y la participación social con el propósito de ampliar la cobertura de atención en salud y salud sexual y reproductiva; el acceso a servicios de bienestar, de vivienda, de acceso a la educación básica, media y superior incrementando su cobertura, calidad y pertinencia; de acceso a la ciencia y la tecnología, a líneas especiales de crédito y a trabajos dignos y estables<sup>28</sup>.

---

<sup>28</sup> Consultado en [https://www.minjusticia.gov.co/portals/0/MJD/docs/pdf/ley\\_0082\\_1993.pdf](https://www.minjusticia.gov.co/portals/0/MJD/docs/pdf/ley_0082_1993.pdf) el 10.09.2019.

- Ley 750. Congreso de Colombia. Año: 2002. Sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a la mujer cabeza de familia. Se busca con la misma, no afectar las condiciones del grupo familiar dependiente de la mujer cabeza de hogar condenada a prisión, teniendo presente las facultades laborales y productivas de la misma, siempre y cuando ella no represente peligro para la comunidad. Ahora bien, de este beneficio se excluyen autoras de crímenes de lesa humanidad, atroces, genocidio, homicidio, extorsión y todos los que atenten contra el derecho internacional humanitario.

### **Protección del Empleo de las Mujeres Cabeza de Familia.**

En Colombia el Estado protege el derecho a la estabilidad laboral para las mujeres que tienen a su cargo la manutención de su hogar, incluyendo hijos menores naturales, hijos reconocidos o ajenos, personas en condición de discapacidad, de la tercera edad o quienes no estén en condiciones de trabajar y dependan de ellas económicamente.

La Corte Constitucional a través de su pronunciamiento mediante Sentencia T-316-13 establece bajo un fundamento de ley bien razonable que la protección al de la estabilidad laboral de las mujeres cabeza de familia está implícito en los artículos 5, 13, 42 y 44 de la carta magna de los colombianos.

Otro mecanismo de protección del empleo adoptado por el Estado en aras de la protección de los derechos de las madres cabeza de hogar se evidencia en la Ley 790 de 2002 que busca garantizar la permanencia en el empleo a los servidores públicos con discapacidad, cabezas de familia sin alternativa económica y personas que se encuentran ad portas de recibir su pensión.

Esto ha sido un gran aporte para la jurisprudencia en el país pues estos beneficios se han extendido a la población en general, como queda incorporado en la Sentencia T-638 de 2016.

Es así como se deduce que el Estado, a través de sus diferentes entidades, instituciones y entes territoriales, buscan con la adopción de medidas jurídicas y de la implementación de proyectos y programas sociales y de la asignación de recursos dirigidos a la capacitación y protección de las madres cabeza de hogar y otras excepcionales como el reconocimiento de beneficios tributarios a empresas que tengan en sus nóminas un número importante de mujeres cabeza de familia, la protección y garantía de los derechos de las mujeres cabeza de familia en el país y un muestra de ellos es como las altas cortes han considerado la estabilidad laboral de las madres cabeza de hogar como un derecho fundamental (derechos al mínimo vital y a la seguridad social, extendido a los padres cabeza de hogar) el cual debe ser garantizado por el Estado (sentencia C-1039-03).

En cuanto a sentencias relacionadas a la protección de los derechos de mujeres cabeza de familia, se puede mencionar:

- **Corte Constitucional Sentencia T-356/06.**

Referencia: expediente T-1317112. Acción de tutela de Claudia Yaneth Fernández Vásquez, contra TELETULUA S.A. E.S.P. en liquidación. Magistrado Ponente: Dr. Alfredo Beltrán Sierra. *“MADRE CABEZA DE FAMILIA-Protección/ MADRE CABEZA DE FAMILIA-Presupuestos jurisprudenciales para que una mujer sea considerada como tal.”* Donde se busca el reintegro laboral y el pago de salarios y las respectivas prestaciones.

En la presente se concede el amparo de los derechos fundamentales de la demandante, quien aun que en primera instancia le fueron reconocidos, en el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Buga le fueron revocados, siendo la Corte Constitucional la instancia que revoco esta ultima medida y ordeno a Teletulua ESP SA el reintegro de la Sra Claudia Yaneth Fernández Vásquez y el pago de salarios y prestaciones respectivas dada su condición demostrada de madre cabeza de hogar.

La demandante fue despedida unilateralmente de la empresa en donde laboraba, sin tener presente, según exposición de motivos de la misma, que ella era mujer cabeza de familia. Solicita la misma la protección especial a su condición y que se le reintegre a su puesto de trabajo.

La corte reconoce en la misma que la Acción de Tutela es el mecanismo idoneo para el amparo de los derechos fundamentales de las mujeres cabeza de familia y dentro de su texto resuelve a favor de la demandante el reconocimiento del derecho al trabajo digno y por ende resolvió revocar sentencias adversas, conceder el amparo de sus derechos fundamentales como mujer cabeza de familia y ordenar al representante legal de la empresa donde laboraba, que se garanticen al demandante las condiciones para su reintegro y el cruce de valores pagados por motivo de su liquidación.

- **Corte Constitucional. Sentencia T-593 de 2006:**

Magistrado ponente: Clara Inés Vargas Hernández, Julio 27 de 2006. MADRE CABEZA DE FAMILIA-Sujeto de especial protección. Referencia: expediente T-1300411. La peticionaria manifiesta que fue despedida sin tener en cuenta su condición de madre cabeza de hogar además de responder económicamente por una hermana con retardo mental y ya que a sus 50 años le sería casi imposible encontrar un nuevo empleo.



La pretensión de la parte demandante fue el reintegro a su puesto de trabajo, el cual era de carrera administrativa pero fue suprimido bajo una reforma administrativa.

Se dedujo por parte del alta Corte, que aun cuando la demandante reunía los requisitos para ser considerada como madre cabeza de Hogar, el hospital San Jorge E.S.E de Pereira no incurrió en violación a su derecho fundamental de trabajo ya que le hizo una propuesta para que continuara en un cargo similar de carrera al que fue suprimido. La Corte confirió la razón al demandado toda vez que en efecto se demostró que este ofreció garantías para la continuidad de la demandante a lo que la {ultima opto por recibir la indemnización correspondiente y sólo se percató de demandar su reintegro once meses después y por medio de la vía de Tutela cuando había optado por la opción de recibir la indemnización correspondiente.

Queda demostrado que no todas las ocasiones hay violación de los derechos fundamentales de las mujeres cabeza y que cuando se brindan opciones como aquí las propuso la ESE San Jorge de Pereira, la involucrada es libre de decidir que opción es la que prefiere y se ajusta a sus requerimientos o si por el contrario, las mismas no son satisfactorias, para lo cual y en el tiempo oportuno debe instaurar las medidas de protección a sus derechos fundamentales que la Ley le otorga.

En conclusión se puede afirmar que el Estado colombiano sí ha sido garante de la protección de los derechos fundamentales de las mujeres cabeza de familia cuando los mismos han sido incoados y que la Acción de Tutela es el mecanismo de protección por excelencia buscado para garantizar el reconocimiento y protección de estos derechos, no obstante, cuando se evidencia que se han ofrecido alternativas a la mujer cabeza de familia para que conserve las mismas

condiciones en equidad y esta no opte por ninguna de ellas, se considera que no existe lugar va violación de los derechos fundamentales por parte de empleador o figura similar.

### **Plan de Desarrollo del Municipio de Tuluá 2016-2019 “El Plan del Bicentenario”**

Adoptado mediante Acuerdo municipal No 04 del 10 de Abril del 2016. Dentro del mismo, se encuentra el sector atención a grupos vulnerables – Promoción social, el cual tiene entre sus metas de resultado:

- Garantía del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias,
- Igualdad de género y autonomía de la mujer.

En el mismo se aprecia el subprograma 16.1 Protección de Derechos, el cual tiene como objetivo: Desarrollar acciones que de manera oportuna garanticen la protección de derechos de la equidad de género en riesgo.

La línea estratégica que se plantea en este objetivo es: Acciones de fomento a la equidad de género, la no violencia contra la Mujer a la luz de la ley 1257 y de la Resolución 1325 (ONU), fortalecimiento de las rutas de atención a la equidad de género víctimas de violencias (Hogar de Paso). Espacios de cualificación para el desarrollo de la mujer como sujetos políticos para la participación e incidencia política. Fomento a la equidad de género rural. Lo anterior con enfoque diferencial.

En cuanto a políticas que busquen el fomento del desarrollo económico de las mujeres de Tuluá, en equidad, tenemos: Subprograma 16.3 Educación para la Vida y el Trabajo. Objetivo: Diseñar e implementar estrategias que propendan por el desarrollo de la autonomía económica y desarrollo de habilidades de la equidad de género.

Su línea estratégica plantea: Espacios de formación a la mujer de acuerdo a habilidades e intereses. Fomento de emprendimientos e inclusión laboral como herramienta para incentivar la autonomía económica de la Mujer y la equidad de género. Con enfoque diferencial étnico.

Aun cuando este plan de desarrollo hace referencia a la protección de los derechos de las mujeres; no discrimina en políticas de protección de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia en especial, sólo generaliza en cuanto a equidad de género y erradicación de la violencia contra las mujeres en general. No se observan de igual manera, políticas encaminadas a la generación de ingresos para las mujeres cabeza de familia; sólo se generaliza en mujeres, eliminación de la violencia de género y la prevención de la violencia contra la mujer.

### **2.3. MARCO DE ANTECEDENTES**

- ALCALDIA DE MEDELLÍN. Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín – 2014. En este documento se hace un compendio de la diferente normatividad referente al reconocimiento y protección de los derechos de la mujer tanto en Colombia como en el mundo<sup>29</sup>. El presente documento es importante para la presente investigación, dado a que ayuda a dar cuerpo al marco normativo del presente.
- CASTELLANOS PEDRAZA, Yulli Andrea y Otros. *“Factores que influyen en las madres cabeza de familia para acceder a los procesos de formación que proporciona el banco caja social a sus colaboradores”*. Universidad

---

<sup>29</sup> ALCALDIA DE MEDELLÍN. Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín – 2014.

Piloto de Colombia. Bogotá 2015: Identifica qué factores influyen a las Madres Cabezas de Familia en la decisión de formación académica y profesional<sup>30</sup>. El objetivo general que se plantea por parte de los autores es Identificar los factores que influyen en las colaboradoras madres cabeza de familia frente a la decisión de acceder a los beneficios económicos que ofrece la organización (Banco Caja Social) en programas de formación. ES de utilidad a la presente investigación en cuanto a estrategias adoptadas por diferentes entidades para el mejoramiento de los ingresos de las mujeres, en este caso específicamente habla de las mujeres cabeza de familia, población objeto de la presente investigación.

- GONZALEZ AMUCHASTEGUI, Jesús. *“Mujer y Derechos Humanos: Conceptos y Fundamentos”*. Universidad Carlos III de Madrid: Realiza el autor en este ensayo una descripción comparativa sobre la mujer, el concepto feminista, el concepto de género y la normatividad internacional asociada a la protección de los derechos del hombre como definición generalizada de raza humana<sup>31</sup>. El objetivo de este documento, de acuerdo al autor, es plantear el núcleo de las objeciones que desde planteamientos feministas se han dirigido a las teorías estándar de derechos humanos. ES de utilidad para la construcción del marco teórico y visualización del marco normativo internacional de la presente investigación.
- GONZÁLEZ GÓMEZ, Jennifers Esperanza. Monografía de Grado *“La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a la alta gerencia del sector público”*. Universidad Militar Nueva Granada UMNFG. Bogotá 2014: Hace referencia su investigación al importante papel que

---

<sup>30</sup> CASTELLANOS PEDRAZA, Yulli Andrea y Otros. “Factores que influyen en las madres cabeza de familia para acceder a los procesos de formación que proporciona el banco caja social a sus colaboradores”. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá 2015.

<sup>31</sup> GONZÁLES AMUCHASTEGUI, Jesús. “Mujer y Derechos humanos: Concepto y fundamento”. Universidad Carlos III de Madrid, España.

viene desempeñando la mujer en las altas esferas del Estado; hace un recuento de como en el país se ha venido abriendo espacio a la mujer en el campo laboral y profesional y de la llegada de la misma a las altas esferas del poder<sup>32</sup>. Es importante el aporte de este documento para la preparación de la investigación, en cuanto al análisis de equidad de género que se plantea en el mismo, desde el concepto de acceso en igualdad de condiciones, por parte de las mujeres a los cargos directivos de importancia dentro del Estado.

- LOPERA VÉLEZ, María Isabel. *“Mujeres, derechos y derecho. El derecho a los Derechos”*. Universidad de Antioquia. Revista electrónica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Medellín agosto de 2010: Presenta una reflexión general sobre los derechos de las mujeres, tanto desde su contenido e historicidad como desde el reconocimiento jurídico nacional e internacional que sobre los mismos se ha hecho. Es interesante para la investigación, dado a que el presente documento cita normatividad nacional referente a la protección de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género, además, hace mención de los movimientos feministas en Colombia, los cuales fueron precursores de los logros en cuanto a los reconocimientos de los derechos a las mujeres<sup>33</sup>.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer. *“La inclusión laboral de las mujeres en Colombia”*. Bogotá, D. C., diciembre de 2015<sup>34</sup>: Documento que analiza los resultados

---

<sup>32</sup> GONZÁLEZ GÓMEZ, Jennifers Esperanza. Monografía de Grado “La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a la alta gerencia del sector público”. Universidad Militar Nueva Granada UMNFG. Bogotá 2014.

<sup>33</sup> LOPERA VÉLEZ, María Isabel. “Mujeres, derechos y derecho. El derecho a los Derechos”. Universidad de Antioquia. Revista electrónica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Medellín agosto de 2010.

<sup>34</sup> PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer. “La inclusión laboral de las mujeres en Colombia”. Bogotá, D. C., diciembre de 2015.

en materia de política de inclusión social a las mujeres del país, como política de equidad, buscando reducir las brechas socioculturales entre hombres y mujeres. Aporta el presente documento a la investigación un panorama de las políticas orientadas a la inclusión de las mujeres en general y de la búsqueda del acceso de ellas en equidad de condiciones con los hombres a todas las esferas productivas y de participación del Estado.

### **3. POLÍTICAS Y PROGRAMAS ADOPTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA LA PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LAS MUJERES CABEZA DE FAMILIA.**

El municipio de Tuluá ha venido adoptando diferentes políticas de protección a la mujer, entre ellas, las mujeres cabeza de familia. La Secretaría de Bienestar Social es la dependencia de la administración municipal que viene liderando estos programas enfocados en las siguientes dimensiones de atención a la mujer:

- Salud: Promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
- Derechos: Orientación Jurídica.
- Educación: Diversos oficios como finanzas en casa, ideas de negocio, aseo hospitalario, electricidad domiciliaria, gestión logística, contabilidad, nómina y prestaciones, cárnicos, mercadeo, servicio al cliente, rumbo-terapia, pintura, música, pintura en tela, repostería, macramé, fomi, decoración de fiestas, adornos navideños, innovación y productividad.
- Familia: Atención psicosocial.

#### **3.1 CASA HOGAR DE LA MUJER MALTRATADA**

En el marco de lo que la Ley 1257 de 2008 establece para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, la Administración municipal de Tuluá, a través de su Secretaría de Bienestar social habilito un espacio en donde las mujeres que han sufrido algún tipo de maltrato o que sencillamente requieran de permanecer temporalmente en un sitio seguro, puedan hospedarse de forma pasajera.

En este sitio ellas y sus hijos pueden encontrar además de un espacio seguro y cómodo, también atención y acompañamiento psicosocial, alimentación y por supuesto, hospedaje.

En el mismo se realiza el proceso de atención integral dirigido a la mujer y su familia por un grupo de profesionales de la terapia ocupacional. El periodo de estancia en el mismo es dos días. Se llega allí luego de que las mujeres afectadas instauran la respectiva denuncia en la comisaria de familia ubicada en el barrio Marandua, en las instalaciones de la Casa de Justicia.

Se considera esta acción o programa, como una política que de igual manera se orienta a la protección de las mujeres cabeza de familia, en el marco de lo contemplado por el artículo 3° de la Ley 1232 del 2008, dado a que establece como un mecanismo para dar protección especial a la mujer cabeza de familia, sobre todo en el aspecto psicosocial.

Foto 1. Sala Casa hogar mujer maltratada.



Fuente: Página oficial Alcaldía de Tuluá.



Este espacio fue inaugurado en septiembre del año 2016 y se encuentra ubicado en el centro de la ciudad de Tuluá.

Foto 2. Comedor infantil y juegos Casa hogar mujer maltratada.



Fuente: Página oficial Alcaldía de Tuluá.

Foto 3. Alcobas Casa hogar mujer maltratada.



Fuente: Página oficial Alcaldía de Tuluá.

Foto 4. Cocina Casa hogar mujer maltratada



Fuente: Página oficial Alcaldía de Tuluá.

Esta casa hogar además viene atendiendo a 12 municipios aledaños más, cofinanciada por la Gobernación del Valle del Cauca pues como se conoce, Tuluá es ciudad región y por ende, sitio de paso de una alta población flotante y entre ella, las mujeres víctimas de discriminación, muchas de ellas con la condición mujeres de cabeza de hogar.

La Secretaria de Bienestar social de la Alcaldía de Tuluá viene en los últimos dos años realizó cerca de 400 visitas a los hogares en donde se tenía registro o información de potenciales focos de violencia contra la mujer. Este programa de “Voz a Voz” permitió llevar el mensaje de prevención, disuasión y educación para evitar cualquier tipo de violencia en contra de las Mujeres.

La zona noroccidental de la ciudad contiene la mayor cantidad de denuncias y casos de maltrato hacia la mujer y es allí en donde se intensifican las labores de la Secretaria de Bienestar Social y su programa “Voz a Voz”.

Se observa por parte de las investigadoras, que la Administración municipal de Tuluá, no tiene programas específicos de atención orientada únicamente a mujeres cabeza de familia, y éste apelativo o condición hace parte de la caracterización que a cada caso se realiza por parte de la entidad correspondiente.

Los programas de atención están orientados a mujeres, en su contexto general, y allí confluyen, mujeres cabeza de familia, mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, en situación de desplazamiento, entre otros.

En conversaciones entabladas con el Secretario de Bienestar social de la alcaldía, se planteo la recomendación de que se estructuraran programas de atención específica, según la Ley 1232 de 2008, a mujeres cabeza de familia, buscando el mejoramiento de su generación de ingresos y la protección de sus derechos sociales, económicos y culturales, a lo cual respondió que en el presente programa de gobierno y plan de desarrollo estos no estaban contemplados de esa manera específica sino de atención en general con la mujer; que por lo tanto, será tarea de la nueva administración la adopción de programas específicos en el plan de desarrollo que se implemente para la vigencia 2020 – 2023.

### **3.2 OTRAS POLÍTICAS ADOPTADAS**

La administración municipal no tiene discriminado programas específicamente encaminados a la garantía de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia; el componente de protección de su plan de desarrollo está enmarcado de manera global a las mujeres y a la eliminación de toda forma de discriminación en contra de las mujeres y a promover acciones para la equidad de género.

Resulta interesante nombrar algunas de esas políticas o programas, que también pueden llegar a ser de utilidad en pro de la garantía de los derechos de las mujeres cabeza de familia, como lo profesa la Ley 1232 del 2008, aun cuando no se habla específicamente o no se determina que están dirigidas específicamente a sólo mujeres cabeza de familia, de igual manera las cobija, pues, como lo expresa el secretario de bienestar social del municipio de Tuluá, para la administración, la condición de mujer con necesidad de asistencia, es la condición determinante para que acceda a los beneficios ofrecidos por esta dependencia, sin distinto de raza, condición social o si es cabeza de familia.

Entre estas políticas o programas se tienen:

- **Mesa de Trabajo en Contra del Maltrato hacia las Mujeres**

Establecida mediante Decreto 280-018.00298 de 2015, está integrada por:

- Un delegado de la Personería Municipal de Tuluá,
- Director (a) de la Fiscalía Seccional de Tuluá,
- Director (a) Regional del Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses,
- Director (a) regional zonal Tuluá del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar,
- Un (a) representante de la Comisaría de Familia de Tuluá,
- Un (a) representante de la Policía de Infancia y Adolescencia,
- Director (a) Centro Penitenciario de Mujeres de Tuluá,
- Director (a) Regional SENA,
- Coordinador (a) Municipal de la Casa de Justicia,
- Cinco (5) representantes de los diferentes grupos de mujeres, cuyo trabajo sea reconocido y comprobado en beneficio de las mujeres.

En ella se identifica y socializa la ruta de atención a la mujer maltratada en la ciudad de Tuluá. La mesa Municipal para erradicar la violencia contra la mujer estará integrada por:

- Secretaria de Bienestar Social, quien además tendrá a cargo la secretaria técnica de la mesa.
- Secretaria de Gobierno, Convivencia y Seguridad Ciudadana,
- Secretaria de Educación,
- Secretaria de Salud,
- Departamento Administrativo de Planeación Municipal,
- Departamento Administrativo de Arte y Cultura.

El objeto de esta mesa Municipal es aunar esfuerzos para la articulación, coordinación y cooperación entre las entidades a fin de lograr la atención integral diferenciada accesible y de calidad a las mujeres víctimas de la violencia<sup>35</sup>.

Foto 5. Mesa de trabajo en contra del maltrato hacia las mujeres Tuluá.



Fuente: Página oficial Alcaldía de Tuluá.

- **La Ruta de Atención a la Mujer Maltratada en la Ciudad de Tuluá.**

<sup>35</sup> REPÚBLICA DE COLOMBIA, MUNICIPIO DE TULUÁ. Decreto 280-018.00298 de 2015.

Significa o representa las acciones a seguir en caso del conocimiento de un hecho de violencia en contra de la mujer (Incluye a la mujer cabeza de familia) y puede ser denunciado por cualquier persona que conozca del hecho.

La ruta inicia desde el conocimiento del hecho de violencia en contra de la mujer en la Institución prestadora de servicios de salud a donde ingresa la víctima, lugar donde se le toma su testimonio inicial y se realiza traslado a las autoridades competentes.

El funcionario de la personería delegada para los asuntos de la mujer recomienda que se acuda a la comisaria de familia ubicada en la casa de la justicia del barrio Marandua en caso de que no se asista a ningún centro de salud. Para una mayor efectividad, se debe hacer también la respectiva denuncia ante la Fiscalía General de la República para que estas instituciones de manera conjunta procedan ante la respectiva denuncia.

Al activarse la ruta de atención por parte del centro de salud o Ips, la Comisaria de Familia llega a conocer del caso para realizar y formular la respectiva denuncia por maltrato a la mujer y violencia intrafamiliar, a esta se suma la Fiscalía quien inicia la investigación correspondiente y tendiente a lograr la orden de captura del agresor. Acompañados de la Policía, la Fiscalía puede solicitar visitar el inmueble con miras a realizar el desalojo de parte del agresor.

Figura 1. Ruta de atención a la mujer maltratada en Tuluá



Fuente: Semanario el Tabloide - Ministerio Público – Defensoría del Pueblo.

Básicamente está es una obligación contemplada en la Ley 1257 del 2008 y no obedece, en el estricto sentido de la palabra, a políticas del Estado orientadas a la atención a mujeres cabeza de familia, menos de políticas de la Administración municipal de Tuluá; pero es de gran utilidad para que las mismas accedan a la protección de sus derechos, además es una herramienta de identificación de la situación de las mujeres que han sido víctimas de violencia y por ende, de importancia para la caracterización de las mujeres cabeza de familia, con el propósito de que la administración municipal diseñe e implemente acciones encaminadas al cumplimiento de lo preceptuado por la Ley 1232 del 2008.

En cuanto al trabajo documentado de la Mesa de Trabajo en Contra del Maltrato hacia las Mujeres del municipio de Tuluá, no se ha evidenciado documentalmente avances significativos de su labor, salvo reuniones protocolarias de sus integrantes, pareciera más con el fin de cumplir un requisito, que de efectivamente revisar y analizar los avances que, en la materia, se ha dado en el municipio.

Sería importante que se evidenciará aportes a la política de atención a la mujer cabeza de familia, originados del análisis de los casos atendidos por parte de las entidades de esta mesa y que obedeciera efectivamente a un programa o proyecto de atención a esta población, destinado a la protección efectiva de sus derechos sociales, económicos y culturales y al mejoramiento de la generación de ingresos de estas mujeres cabeza de familia.

- **Beneficios Tributarios a Empresas que Contraten Mujeres Cabeza de Familia**

Amparados en el artículo 23 de la Ley 1257 de 2008, la Administración Municipal de Tuluá y la Cámara de Comercio de Tuluá en compañía con la DIAN brindan el



apoyo y acompañamiento a los empresarios que deseen vincular en sus plantas de cargos a mujeres cabeza de familia y víctimas de la violencia.

Los beneficios contemplados en la Ley 1257 son socializados a los empresarios y a quienes desean iniciar la suya. Estos beneficios se traducen en descuentos de hasta el 200% del total de salarios y prestaciones pagados a las mujeres víctima de la violencia. Estas deducciones las aplica el empleador sobre su declaración de impuestos, demostrando la relación laboral de la mujer cabeza de familia o víctima de la violencia por un espacio no menor a tres (3) años.

La administración municipal de Tuluá y la Cámara de Comercio de Tuluá realizan seguimiento a la base de datos de mujeres cabeza de familia y mujeres víctimas de la violencia con el ánimo de que encuentren cada vez más, oportunidades laborales o el acceso a un trabajo digno y de calidad. Las empresas que realicen este tipo de vinculaciones pueden acceder a obtener el sello de equidad laboral “Equipares” programa de la Secretaria Departamental de la Mujer, Equidad y Diversidad Sexual para tal fin.

En este aspecto, las autoras no encontraron documentación precisa por parte de la administración municipal en donde se evidencie los estímulos entregados a las empresas que contraten a mujeres cabeza de familia. Pareciera que no es un tema de importancia al cual hacerle seguimiento, ni mucho menos medición por parte de la Administración Municipal de Tuluá. Aun cuando se solicitó esta información a la Secretaria de Hacienda Municipal, Contadora Pública Luz Piedad Perea Roldan, no se recibió respuesta a la solicitud y cuando se abordó a esta dependencia, se remitió por parte de un funcionario a las áreas de Contabilidad y Rentas en donde los encargados manifestaron que los únicos incentivos que se estaban otorgando era para pronto pago en temas de impuestos y condonación de intereses de mora en cuanto a impuesto predial e industria y comercio.

#### **4. EFECTIVIDAD DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS IMPLEMENTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ PARA LA GARANTÍA DE LOS DERECHOS SOCIALES, ECONÓMICOS Y CULTURALES DE LAS MUJERES CABEZA DE HOGAR, EN ESPECIAL EL FOMENTO PARA LA GENERACIÓN DE INGRESOS DE LAS MISMAS.**

- **Situación de la Mujer Cabeza de Familia en Tuluá**

La situación de la mujer cabeza de familia en Tuluá, no es diferente al del resto del país agregado que Tuluá, como ciudad región, alberga una gran cantidad de mujeres en que en esta condición, provenientes de otras regiones del país y por diversas razones, se suman a las mujeres existentes en la ciudad.

De acuerdo a cifras suministradas por el Secretario de Bienestar Social de Tuluá, en Tuluá, a su base de datos de mujeres cabeza de hogar atendidas por esta dependencia, y acorde a la proyección del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, cerca de un 38% de la población femenina total de la ciudad tiene la condición de mujer cabeza de familia; indistinta su condición económica, social, étnica o cultural, y del total de la población de la ciudad, corresponde a un 20%. De esa población, un 86% se encuentra residenciado en la parte urbana y un 14% en la parte rural. (Ver Tabla 3.)

En el presente documento se abordara la discriminación como forma de violencia contra las mujeres cabeza de familia y como la falta de oportunidades hacen mella en las posibilidades de las mismas para el disfrute de sus derechos económicos, representado entre otros, en la posibilidad de acceso mejores condiciones laborales, en equidad con los hombres y con mejores niveles de retribución económica.

Aun cuando se vienen realizando esfuerzos por parte de entes municipales para fomentar acciones y políticas en pro del reconocimiento y respecto efectivo de los derechos sociales, económicos y culturales de las mujeres cabeza de familia, aún falta mucho camino por recorrer para lograr que las mujeres denuncien actos en contra de estos derechos y, que se cristalicen las políticas en pro de las mismas en acciones efectivas, para el real goce de las mismas de estos derechos y garantías.

Un ejemplo es la actividad de la Personería Municipal de Tuluá, la cual ha recepcionado para el año 2017 un total de 14 denuncias con respecto al mismo. Parece poco, pero la verdad es que gracias a los programas de prevención de la violencia contra la mujer y el uso masivo de las redes sociales en donde se comparten mensajes alusivos, se ha tomado mayor conciencia para el denuncia de este flagelo. En las visita realizada a las oficinas de la Personería Municipal, se recomendó que entre las estadísticas de atención, se tenga especial capitulo a la mujer cabeza de familia, con el ánimo de realizar seguimiento a la atención prestada a la misma, para que en conjunto con la Secretaría de Bienestar Social, dado a que en la información entregada, no se encontraron datos específicos de las mismas.

Figura 2. Atención al Usuario Personería de Tuluá año 2017.



Fuente: Informe de gestión Personería de Tuluá.

Según el personero del Municipio de Tuluá, Rubén Darío Benítez, en el 2017 se presentaron 113 denuncias por violencia a la mujer. Entre los 15 y 19 años se denunciaron 31 casos, entre los 20 y 29 años fueron 66 casos, de 30 a 39 años los hechos de violencia contra la mujer ascendieron a 32, y de los 40 a 49 años fueron 17 reportes según los informes de las clínicas y hospitales en el 2017 a la Secretaría de Salud. La violencia física se da con más frecuencia en las mujeres de 15 a 39 años con 129 casos mientras que la violencia sexual se presenta entre 1 y 14 años con 57 denuncias.

De los 113 casos del 2017 informados, 60 corresponden a violencia física contra las mujeres entre los 15 y 39 años, mientras que los casos de violencia sexual se presentan en los niños, niñas y adolescentes entre 1 y 14 años, con un total de 29 denuncias. Mientras que en las Comisarias de Familia se radicaron 80 casos de violencia intrafamiliar en el 2016 y durante el 2017 se habían registrado 27 solicitudes de intervención.

De acuerdo al anuario estadístico de Tuluá, para el año 2017 en la ciudad se presentaron 106 casos de violencia intrafamiliar en contra de la mujer, un número muy alto, con una tasa de 24,65 por cada 100.000 habitantes. La Defensoría del Pueblo reitera que la mujer cabeza de familia es la persona más afectada del conflicto armado en el país.

- **Población de Mujeres Cabeza de Familia en Tuluá.**

De acuerdo con el anuario estadístico de Tuluá, para los años 2016 y 2017 el DANE tuvo la siguiente proyección demográfica para la ciudad de Tuluá:

Tabla 2. Proyección demográfica Tuluá 2016 y 2017.

Proyección Población Tuluá	2016	2017
Mujeres	111.225	112.565
Hombres	102.870	104.054
<b>Total Población Tuluá 2017</b>	<b>214.095</b>	<b>216.619</b>

Fuente: Alcaldía de Tuluá, Departamento Administrativo de Planeación:- Tuluá en cifras.

Con los cálculos a nivel nacional, realizados por el DANE y soportados por diferentes estudios y encuestas a nivel nacional, se puede realizar la proyección respectiva para calcular el número aproximado de mujeres cabeza de familia que existe en la ciudad de Tuluá y así conocer las verdaderas dimensiones de esa situación para la ciudad.

Tabla 3. Proyección mujeres cabeza de familia año 2017 para Tuluá.

Distribución Territorial Proyectada Mujeres	%	Población	% Mujeres cabeza de familia 2017	Mujeres cabeza de familia 2017
Sector Urbano	86	97.245	40	38.898
Sector Rural	14	15.320	25	3.830
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>112.565</b>		<b>42.728</b>
<b>Equivalente Mujeres cabeza de familia con respecto al total de la población femenina de la ciudad.</b>				<b>38%</b>

Fuente: Tuluá en cifras– Departamento Administrativo Nacional de Planeación DANE, Elaboración propia.

El Municipio de Tuluá Valle a través de su Secretaria de Bienestar social viene realizando una tarea interesante en la atención a las mujeres cabeza de hogar que desean mejorar sus condiciones. Entre esas actividades se destaca la educación orientada a la generación de ingresos para el mejoramiento de las condiciones de vida de estas y de su núcleo familiar.

Las dimensiones de este trabajo se resumen en cuatro ejes temáticos de atención a estas mujeres, los cuales son:

Tabla 4. Ejes atención mujer cabeza de familia Tuluá

Salud	Derechos	Educación	Familia
Promoción de la Salud y Prevención de la Enfermedad	Orientación Jurídica para la protección y garantía de sus derechos sociales, económicos y culturales	finanzas en casa, ideas de negocio, aseo hospitalario, electricidad domiciliaria, gestión logística, contabilidad, nómina y prestaciones, cárnicos, mercadeo, servicio al cliente, rumboterapia, pintura, música, pintura en tela, repostería, macramé, fomi, decoración de fiestas, adornos navideños, innovación y productividad.	Atención psicosocial a la madre cabeza de familia y a sus hijos o núcleo familiar, con el objetivo de prevenir secuelas producto del maltrato y/o violencia experimentada

Fuente: Secretaria de Bienestar Social de Tuluá

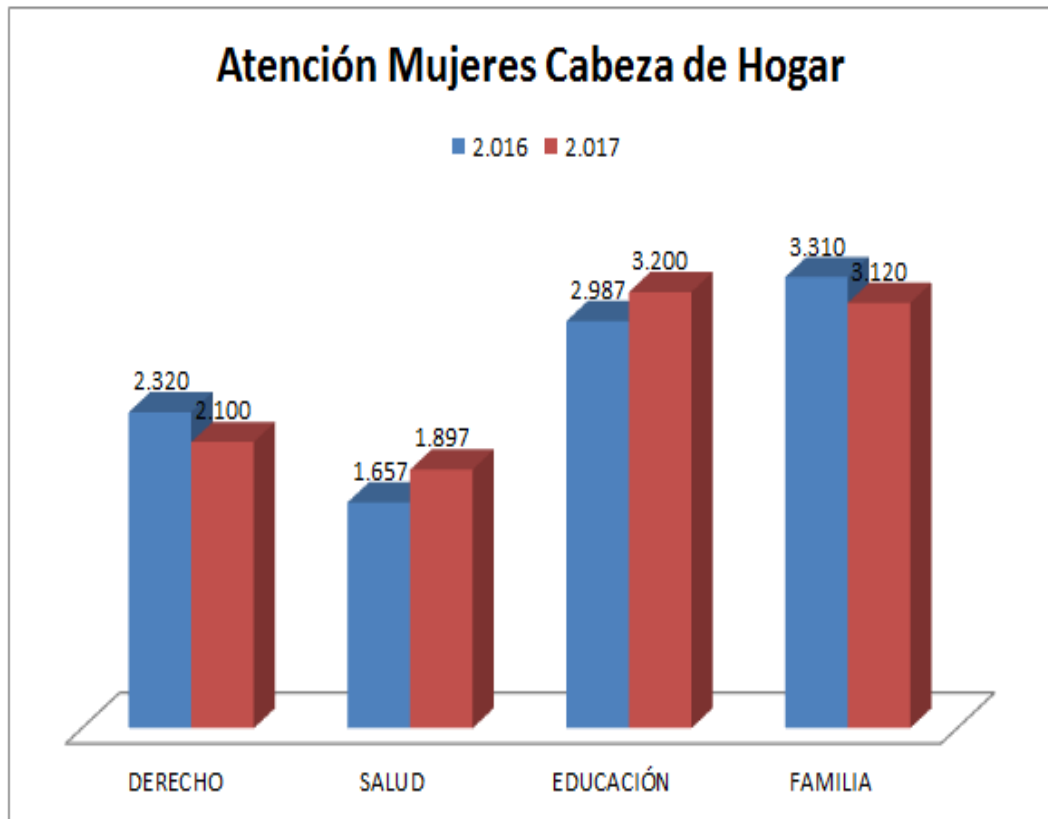
Las estadísticas de la atención a Mujeres cabeza de familia en los cuatro ejes temáticos anteriores para los periodos 2016 y 2017, según la Secretaria de Bienestar Social del Municipio de Tuluá son las siguientes:

Tabla 5 Consolidado atención mujeres cabeza de familia 2016 – 2017 Tuluá

PERIODO	DERECHO	%	SALUD	%	EDUCACIÓN	%	FAMILIA	%	Total atendidas
2.016	2.320	56,17%	1.657	40,12%	2.987	72,32%	3.310	80,15%	4.130
2.017	2.100	53,20%	1.897	48,06%	3.200	81,07%	3.120	79,05%	3.947

Fuente: Secretaría de Bienestar Social de Tuluá

Figura 3. Consolidado atención mujeres cabeza de familia 2016 – 2017 Tuluá



Fuente: Secretaría de Bienestar Social de Tuluá

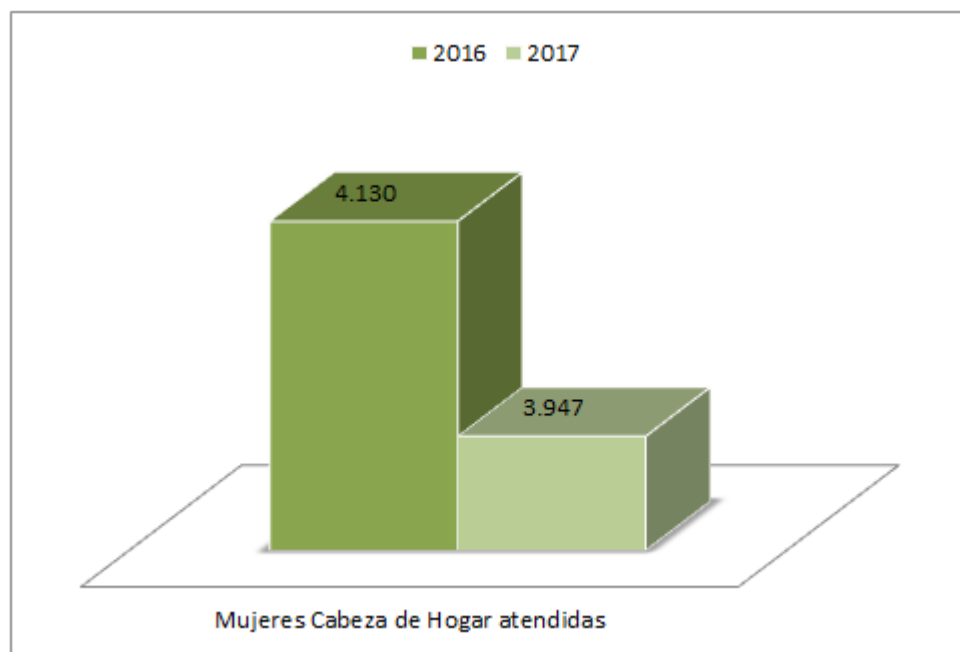
El consolidado de atención en los periodos 2016 y 2017 obedece a las siguientes cantidades:

Tabla 6 Consolidado 2016 - 2017

PERIODO	Total atendidas
2.016	4.130
2.017	3.947

Fuente: Secretaría de Bienestar Social de Tuluá

Figura 4. Consolidado 2016 - 2017



Fuente: Secretaría de Bienestar Social de Tuluá

En el año 2016 se realizó la atención de 4.130 mujeres en condición de cabeza de familia por parte de la Secretaría de Bienestar Social de la Alcaldía de Tuluá y para el año 2017 3.970 mujeres; pero hay que tener en cuenta que un alto porcentaje de las mujeres víctimas de violencia intrafamiliar, despido injustificado y hasta desplazamiento forzado no realizan ningún tipo de denuncia por miedo a represalias. Por ello, esta dependencia realiza esfuerzos para concientizar a las mujeres cabeza de familia víctimas de cualquier tipo de violencia o atropello, acercarse a la comisaria de justicia o a la policía o fiscalía para realizar la respectiva denuncia y así activar la ruta de atención por maltrato a la mujer.

En el próximo Capítulo se abordarán las vivencias y testimonio de un grupo de mujeres cabeza de familia contactadas gracias a los programas y beneficios antes



relacionados, llevados a cabo por la administración municipal a través de la Secretaría de Bienestar Social.

Los comentarios son buenos, las mujeres consultadas manifiestan buena atención y que sus expectativas han sido cumplidas con los programas y beneficios que han recibido por parte de la administración municipal. En cuanto a las políticas tendientes al mejoramiento económico o generación de recursos por parte de las mujeres cabeza de familia, las personas que fueron entrevistadas que han accedido a programas de formación para el trabajo, manifiestan que han podido ingresar al mercado laboral o han mejorado sus ingresos gracias a los conocimientos y orientaciones dados en los CIAP.

La mujer que accedió a servicios de apoyo u orientación en lo jurídico manifiesta que su problemática fue resuelta, y que el inconveniente, objeto de la consulta, fue finalmente solucionada gracias a las orientaciones que en el tema se le dio.

Las autoras pudieron establecer que la administración municipal de Tuluá posee la estructura básica necesaria para atender de manera debida a la población de mujeres cabeza de familia que requieran de la protección de sus derechos sociales, económicos y culturales, así como para la implementación de proyectos orientados al mejoramiento de los ingresos de las mismas, pues se evidencia que la capacitación para tal fin se da de manera permanente y de la mano con otras entidades, como lo es el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Lo que se recomienda es que exista una mejor documentación con respecto a la identificación, caracterización y seguimiento de las mujeres cabeza de familia en Tuluá, para el diseño de programas sociales independientes orientados a esta población, tal cual lo exige la Ley 1232 de 2008.

## 5. OPINIONES DE MUJERES CABEZA DE FAMILIA DEL MUNICIPIO DE TULUÁ ACERCA DE LAS POLÍTICAS Y PROGRAMAS ADOPTADOS POR EL MUNICIPIO DE TULUÁ

Se contactaron a diferentes mujeres cabeza de familia que han acudido a la Alcaldía municipal de Tuluá, en pro de conocer que programas y beneficios existen por parte de esta para ellas y su núcleo familiar.

La información contacto fue obtenida a través de visita realizada a las instalaciones del Centro Integral de Atención Poblacional o CIAP ubicado en el barrio Chiminangos de Tuluá, en donde se remitió a uno de los talleres realizados a las mujeres cabeza de familia con el ánimo de generar emprendimiento, capacidades laborales y mejoramiento de sus ingresos por medio de proyectos productivos.

Foto 6. CIAP Chiminangos Tuluá



Fuente: Alcaldía de Tuluá, página oficial.

Entre los cursos orientados por el CIAP se encuentran 10 que son certificados por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA:

- Refuerzo de matemática,
- Aseo hospitalario,
- Contabilidad básica,
- Nómina,
- Prestación de servicios,
- Mercadeo,
- Cárnicos y lácteos,
- Servicio al cliente y proyecto de vida, y
- Manejo de residuos sólidos para habitante de calle.

Los más demandados por las mujeres cabeza de familia son los de aseo hospitalario y servicio al cliente y proyecto de vida.

Foto 7. Capacitación CIAP Cárnicos y Lácteos



Fuente: Alcaldía de Tuluá, página oficial.

Otra fuente de contacto fue la de mujeres cabeza de familia conocidas, a quienes se entrevistó con el ánimo de conocer su experiencia de atención y apoyo por parte de la Administración Municipal de Tuluá.

La caracterización sociodemográfica realizada a las mujeres contactadas es la siguiente:

Tabla 7. Caracterización mujeres encuestadas

Mujeres	Edad	Estado Civil	No. Hijos	Actividad Económica	Régimen SS
1	55	Soltera	3	Empleada	Contributivo
2	36	Soltera	1	Independiente	Subsidiado
3	41	Soltera	1	Desempleada	Subsidiado
4	34	Soltera	1	Empleada	Contributivo

Fuente: Elaboración propia.

El testimonio de las mujeres cabeza de familia contactadas es el siguiente:

- **Mujer 1**

De 55 años residente en el barrio el Jazmín, madre de 3 hijos, uno de ellos con retraso mental. Actualmente ella labora como empleada de servicios generales de una entidad departamental, a través de la figura de prestación de servicios por un intermediario laboral.

A través de una vecina escucho de unos cursos gratuitos que serían certificados por el Sena, los cuales se realizarían en el CIAP; por ello se inscribió en el CIAP del barrio popular en donde adelanto hace cerca de tres años el curso de aseo hospitalario, para con ello complementar sus conocimientos y fortalecer su hoja de vida en miras de tener mayor estabilidad laboral y mejor hoja de vida acreditada en su empresa.

No ha requerido de más apoyo dado que argumenta, no ser víctima de violencia intrafamiliar, desplazamiento o discriminación.

- **Mujer 2**

De 36 años, madre soltera de un joven de 20. Residente en el barrio Escobar. Actualmente labora como independiente, propietaria de un pequeño restaurante en la ciudad.

Ha acudido a los servicios de la Administración municipal en cuanto a atención en Salud, dado que lo limitado de sus ingresos no le genera la posibilidad de pagar un plan contributivo en salud, debiendo acceder al régimen subsidiado en salud. Además manifiesta la preexistencia de un CA de cuello uterino, el cual ha venido tratándose gracias a la oportunidad de su Eps subsidiada Emssanar.

De igual manera, en alguna oportunidad, hizo uso de los servicios de la casa de la justicia cuando por violencia intrafamiliar, debió instaurar una denuncia en contra de su pareja del momento, a lo cual recibió oportuna respuesta, gracias, según ella, a la caracterización como madre cabeza de familia, se le hizo por parte de quienes le atendieron.

En cuanto a educación o formación para la generación de ingresos, comenta que participo en el curso CIAP de cárnicos y lácteos y que, aun cuando no ha iniciado un proyecto productivo ligado a estos productos, los conocimientos adquiridos le han sido de utilidad para el procesamiento de alimentos en su pequeño restaurante.

- **Mujer 3**

De 41 años de edad, residente en el barrio Fátima de la ciudad. Madre soltera de una niña de 13 años, nunca convivió con su pareja, pues el padre de su hija tiene

esposa y la niña es fruto de una relación extramatrimonial y por ello el padre nunca la reconoció.

Aunque es licenciada en educación preescolar de la Universidad del Quindío, sede Armenia, no ha podido acceder a un trabajo estable, que le dé la oportunidad de brindarle todo lo necesario a su hija. Por ello accedió a los servicios de Orientación Jurídica para la protección y garantía de sus derechos sociales, económicos y culturales y los de su pequeña hija, que la Secretaría de Bienestar Social brinda a las mujeres cabeza de familia, con el ánimo de conciliar con el padre de su hija, la cuota alimentaria que de ley este tiene que dar para la manutención de la misma.

Además de este servicio, se le brindo a la misma información para que se inscribiera en la base nacional de postulantes a un empleo en el portal del SENA, para así poder acceder a la información sobre las diferentes vacantes publicadas en la región, acorde a su perfil profesional y académico, a lo cual accedió y ha tenido la oportunidad de ser contratada en varias instituciones de educación preescolar de la ciudad.

- **Mujer 4.**

De 34 años, residente en el barrio Internacional de Tuluá. Es madre soltera de una menor de 9 años y debe llevar la responsabilidad de la crianza de su hija menor dado a que no conoce del paradero del padre de la misma.

Su situación se complicó hace cerca de 6 años con la separación de sus padres, lo que conllevó a que ella tomará la decisión de vivir sola con su pequeña hija, a la que ocasionalmente deja al cuidado de la abuela. Actualmente está cursando estudios de auxiliar de enfermería en el CENAL Tuluá y nos relata que gracias a la capacitación que obtuvo en el CIAP en Servicio al cliente y proyecto de vida, pudo

acceder a un trabajo como cajera de un supermercado y los días Sábado estudia auxiliar de enfermería, porque su deseo es ingresar a laboral en un centro de salud.

Manifiesta que no ha accedido a más servicios de la administración como madre cabeza de familia por que no los ha requerido, que goza del apoyo de su madre cuando requiere del cuidado de su pequeña hija, quien también deja a su hermana, quien tiene un hogar estable y tiempo para poderle ayudar cuando del cuidado de su pequeña se requiere.

Una vez escuchadas las vivencias y experiencias de estas mujeres, se puede concluir que la política de atención de la administración municipal centrada en los Centros de Atención Integral Poblacional CIAP, de la Secretaría de Bienestar Social, ha sido efectiva, porque ha cumplido con los objetivos de atención a las mujeres cabeza de familia, por los cuales fueron trazados.

Se pudo identificar que en cuanto a los programas de educación brindados para la generación de ingresos por parte de las mujeres cabeza de familia, tomados por estas mujeres encuestadas, han sido beneficiosos por cuanto, de las 4, tres han tomado algún curso, el cual les ha sido de gran utilidad para poder aplicarlos en su vida laboral o con el cual, han adquirido habilidades necesarias para ponerles en práctica en sus proyectos particulares.

Han accedido a la asistencia jurídica en el tema de orientación legal, dos de las encuestadas, que según sus relatos, han podido avanzar en la protección de sus derechos gracias a esta asistencia por parte de los programas de la Secretaria de Bienestar Social, a través de los abogados del CIAP. De igual forma en cuanto a salud, dos de las encuestadas han recibido la asistencia necesaria para la inclusión en el régimen subsidiado de salud para así garantizar su cobertura y la

de sus hijos. Una más ha recibido la orientación para la búsqueda de un empleo, de acuerdo a su perfil académico.

Ahora bien, los programas son orientados a la mujer en general, ya sean víctimas de violencia, en situación de desplazamiento forzado, cabeza de familia, etc; por ello, y como se ha recomendado anteriormente, es preciso que existan programas independientes de atención a la mujer cabeza de familia, diseñados de acuerdo a lo preceptuado por la Ley 1232 del 2008, con el ánimo de poder medir y hacer seguimiento a la efectividad de los mismos y efectivamente establecer si la administración municipal de Tuluá ha sido efectiva en la aplicación de las herramientas jurídicas existentes para la protección de los derechos sociales, económicos y culturales de esta población.

Hay que tener claro que la muestra es muy pequeña y la entrevista fue realizada a mujeres que han accedido a los servicios ofrecidos por el municipio de Tuluá, a través de la Secretaria de Bienestar Social, pero existe otro número indeterminado de mujeres cabeza de familia que no han accedido a los mismos, y que otro número sin conocer no han podido arrancar con sus proyectos productivos dada la imposibilidad de acceder a recursos para iniciar con los mismos, puesto que la administración no ofrece capital semilla en los cursos dictados para el mejoramiento de la generación de ingresos de estas mujeres.



## CONCLUSIONES

- La Administración Municipal de Tuluá centra su atención en la atención a la mujer para erradicar la discriminación y todo tipo de violencia contra la misma. Una parte importante de estas mujeres atendidas corresponde a mujeres cabeza de familia, a quienes brindan especial atención, sobre todo en la parte de mejoramiento de condiciones para la generación de sus ingresos (educación para el trabajo).
- Los ejes temáticos de las políticas de la atención a la mujer cabeza de familia, según la Secretaría de Bienestar Social, son Salud, Derechos, Educación y Familia.
- La política de atención de la administración municipal centrada en los Centros de Atención Integral Poblacional CIAP, de la Secretaría de Bienestar Social, ha sido efectiva, porque ha cumplido con los objetivos de atención a las mujeres cabeza de familia, por los cuales fueron trazados.
- Las mujeres consultadas manifiestan buena atención y que sus expectativas han sido cumplidas con los programas y beneficios que han recibido por parte de la administración municipal.
- En cuanto a las políticas tendientes al mejoramiento económico o generación de recursos por parte de las mujeres cabeza de familia, las personas que entrevistadas que han accedido a programas de formación para el trabajo, manifiestan que han podido ingresar al mercado laboral o han mejorado sus ingresos gracias a los conocimientos y orientaciones dados en los CIAP.

- El mecanismo más eficiente para lograr la protección de los derechos fundamentales de la Mujer cabeza de familia es la Tutela, figura que ampara ante cualquier situación de amenaza y vulneración a la población, prueba de ello es la gran cantidad de fallos de las altas cortes ratificando lo que en primera o segunda instancia fue juzgado.
- Las Administraciones Municipales y las Personerías Municipales quedan cortos ante la magnitud del problema que se presenta por violencia y vulneración de los derechos de las madres cabezas de hogar, tanto por los recursos limitados como por el alcance de sus medidas y por el alcance normativo para hacer cumplir los fallos a favor de las víctimas.
- En Tuluá, de acuerdo a datos suministrados por la Secretaría de Bienestar Social, cerca del 20% de la población total, corresponde a mujeres cabeza de familia y, en cuanto al total de la población femenina del municipio, esta asciende a cerca del 38%.

## RECOMENDACIONES

- Aun cuando existen beneficios para las empresas que vinculen laboralmente a mujeres cabeza de familia, la respuesta de estas no es la esperada con miras a mejorar la condición de ocupación de las mismas, cifras que se reflejan en la informalidad de una gran cantidad de las mismas; para lo cual, debe ser la Administración Municipal quien lidere una agresiva campaña de concientización y de fomento a las empresas para este fin.
- En cuanto a beneficios, debe hacerse un análisis de otros beneficios que pueden otorgarse a las empresas vía reforma al estatuto tributario, con el ánimo de que se dinamice la vinculación laboral y normalización de la ocupación para mujeres cabeza de familia.
- Debe actualizarse el censo de mujeres cabeza de familia que se encuentran desempleadas u ocupadas en actividades informales, con el ánimo de diseñar programas de fomento a la creación de empresa con capital semilla y así fomentar la independencia económica de las mismas y el bienestar de su núcleo familiar.
- La Personería Municipal debe hacer seguimiento de la efectividad de la respuesta de las autoridades competentes a las denuncias por maltrato y violencia intrafamiliar que afecten tanto a mujeres cabeza de familia como a cualquier mujer, pues se han visto casos en donde el agresor continua cerca de la víctima y las autoridades no hacen lo debido para evitar posibles tragedias como ha sucedido con anterioridad en donde la víctima no ha recibido la atención y protección debida y ha sido o nuevamente violentada o lamentablemente asesinada.

- Debe fomentarse en los contenidos de formación de educación básica primaria y secundaria, el respeto a la mujer y la prevención de todo tipo de violencia contra ellas, así como explicar la ruta de atención para la mujer víctima de violencia para que los alumnos tengan el conocimiento suficiente para hacer frente a estas situaciones, puedan prevenirlas y también puedan ayudar a mitigar el impacto en caso de que suceda cerca a su entorno.
- Se debe crear una base de datos única de mujeres víctimas de violencia, en donde se caracterice su condición, incluyendo por supuesto las mujeres cabeza de familia, la cual sea compartida por todas las instituciones involucradas en la mesa municipal para la erradicación de la violencia en contra de la mujer con el ánimo de que se realice seguimiento integral de la atención a la misma y así evitar que se actúe como islas frente a esta lamentable situación.

## BIBLIOGRAFÍA

ALCALDIA DE MEDELLÍN. Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos Secretaría de las Mujeres, Alcaldía de Medellín – 2014.

BARRETO GAMA, Juanita (2007). Anclar los derechos en los cuerpos. ¿Una experiencia práctica hacia una Bioética con perspectiva de mujer y géneros? Bogotá, D.C.

BENAVENTE R. María Cristina y VALDÉS B. Alejandra. Políticas públicas para la igualdad de género. Un aporte a la autonomía de las mujeres. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) Santiago de Chile, octubre de 2014.

BERNAL ORTIZ, Mabel Edilsa. “Mujeres víctimas de desplazamiento: la protección de sus derechos como víctimas a la luz de la Ley 1448 de 2011 y medidas de reparación”. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá 2016.

BOSCH, E. Y V.A. FERRER (2002). La voz de las invisibles. Las víctimas de un mal amor que mata. Madrid: Cátedra. Pág. 237. Muestra de ello es, por ejemplo, el siguiente artículo: R.E. Dobash et al. (1990).

BUELVAS MENDOZA, Milton. "Legislación e igualdad de Género en Colombia" Colombia. 2005. Erga Omnes. ISSN: 0 p. - v. Especialista en Derecho Administrativo Universidad Libre de Colombia. Abogado de la Universidad de Cartagena. Docente y director del centro de Investigación Socio jurídico Facultad de derecho de la Corporación Universitaria Rafael Núñez.

CAICEDO MAYA, Clara Luz; MINGAN SANCHEZ, Martha Isabel. *“Principio de la estabilidad laboral reforzada en la protección a la madre cabeza de familia, trazo jurisprudencial 1998-2012”*. Universidad de Nariño centro de investigaciones y estudios socio jurídico. San Juan de pasto 2013.

CASTELLANOS PEDRAZA, Yulli Andrea y Otros. *“Factores que influyen en las madres cabeza de familia para acceder a los procesos de formación que proporciona el banco caja social a sus colaboradores”*. Universidad Piloto de Colombia. Bogotá 2015.

CARREÑO-BUSTAMANTE, María Teresa. *“Empoderamiento de mujeres cabeza de familia, un reto social”*. Revista Jurídicas, 14 (2), 46-62. DOI: 10.17151/jurid.2017.14.2.4.

COBO, Rosa (2000). “Ciudadana Mujer”, en M. J. Jiménez (coord.). Premio de divulgación feminista Carmen de Burgos (1993-2000). Málaga. Asociación de Estudios Históricos sobre la Mujer (A.E.H.M.). Universidad de Málaga. Págs. 103-108. Pág. 106.

CRIADO PACHECO, Diva. *Las mujeres en la historia de Colombia*. <https://dcriado.wordpress.com/2009/09/20/las-mujeres-en-la-política-colombiana/>

ESPINAR RUIZ, Eva. Tesis Doctoral Violencia de género y procesos de empobrecimiento, Departamento de Sociología II, Universidad de Alicante. 2003.

FACIO MONTEJO, Alda (2002). Con los lentes de género se ve otro derecho. Managua.

FERNÁNDEZ, Ana María (1993). Hombres públicos, mujeres privadas. La mujer de la ilusión. Paidós.

GIRALDO GÓMEZ, Alicia (1987). Los derechos de la mujer en la legislación colombiana. Medellín.

GONZÁLES AMUCHASTEGUI, Jesús. *“Mujer y Derechos humanos: Concepto y fundamento”*. Universidad Carlos III de Madrid, España.

GONZÁLEZ GÓMEZ, Jennifers Esperanza. Monografía de Grado *“La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a la alta gerencia del sector público”*. Universidad Militar Nueva Granada UMNFG. Bogotá 2014.

GUEVARA CORRAL, Rubén Darío. “Violencia y desplazamiento: Caracterización de las mujeres desplazadas jefas de hogar del municipio de Florida, Valle del Cauca”. Revista Reflexión Política, Año 10 No. 20 ISSN 0124-0781 IEP – UNAB COLOMBIA.

HERNANDEZ CARDENAS, Tilcia. *“Estudio de la problemática de la mujer cabeza de familia en el municipio de Suaita Santander”* Escuela Superior de Administración Pública ESAP – Bogotá 2007.

LOPERA VÉLEZ, María Isabel. *“Mujeres, derechos y derecho. El derecho a los Derechos”*. Universidad de Antioquia. Revista electrónica de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Medellín agosto de 2010.

MIRANDA-NOVOA, Martha. Diferencia entre la Perspectiva de Género y la Ideología de Género. Universidad de la Sabana. ISSN 0120-8942, Año 26 - Vol.21 Núm. 2 - Chía, Colombia - Diciembre 2012.

NAVARO SWAIN, Tania. Entrevista con la profesora Joan W. Scott. Anuario de Hojas de Warmi nº 16, 2011.

OMU MUJERES. Plataforma de Acción de Beijing. Consultado en: <http://beijing20.unwomen.org/es/in-focus/human-rights>.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. Corte Constitucional. Sentencia C-034/99. M.P Alfredo Beltrán Sierra.

REPUBLICA DE COLOMBIA, ALTA CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. *“Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres”* Bogotá 2012.

REPÚBLICA DE COLOMBIA; CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 82 del 3 de noviembre de 1993: *“Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia”*.

REPUBLICA DE COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPUBLICDA. Ley 1232 de julio 17 del 2008: *“por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de Familia y se dictan otras disposiciones.”*

REPÚBLICA DE COLOMBIA, CONGRESO DE LA REPÚBLICA. Ley 1257 del 4 de diciembre del 2008: *“Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.”*

REPUBLICA DE COLOMBIA, DEFENSORÍA DEL PUEBLO. *“Informe del defensor del pueblo al Congreso de la República”*. Bogotá diciembre de 2017.



REPÚBLICA DE COLOMBIA. PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA. Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer. “*La inclusión laboral de las mujeres en Colombia*”. Bogotá, D. C., diciembre de 2015.

REPÚBLICA DE COLOMBIA, GOBERNACIÓN DEL VALLE DEL CAUCA. Análisis de la Situación de Salud con el Modelo de los Determinantes Sociales de Salud – 2017.

SCOTT, Joan, “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en James AMELANG y Mary NASH (eds.), *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna contemporánea*, valencia, Alfons el Magnánim, 1990, pp. 27-28.

ZÚÑIGA URBINA, Francisco (2007). *Derechos Económicos, Sociales y Culturales: apuntes acerca de la naturaleza y justiciabilidad de los derechos fundamentales*. Chile.