

Bogotá Julio 2007

Trabajo de Grado para Especialista en Proyectos de Desarrollo con Perspectiva de Género.

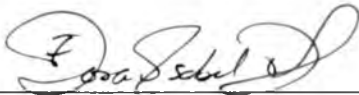
Estudiante:

Alejandra Coy Coy

Título

Planeación Participativa con Perspectiva de Género, Una Reconstrucción del significado de Jefatura Femenina para las Mujeres Jefas de Hogar del Municipio de Tenjo

Vto. B.



Directora del proyecto Profesora Dora Isabel Díaz S.
Directora de la Maestría de Sociología



**PLANEACIÓN PARTICIPATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, UNA
RECONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DE JEFATURA FEMENINA PARA
LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR DEL MUNICIPIO DE TENJO.**

ALEJANDRA COY COY

**DIRECTORA
DORA ISABEL DÍAZ S.**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESPECIALIZACIÓN EN PROYECTOS DE DESARROLLO
CON PERSPECTIVA DE GÉNERO
Bogotá D.C.
Julio de 2007.**

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
JUSTIFICACIÓN	
1. ANTECEDENTES	1
2. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	5
3. OBJETIVO DE DESARROLLO	5
OBJETIVO DEL PROYECTO	6
4. CONTEXTO	6
4.1 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR	
4.1.1 Análisis del Marco de Políticas Para Género y Desarrollo	6
4.1.2 Políticas Públicas para las mujeres	7
4.1.3 Situación de las mujeres jefas de hogar en Colombia	9
4.2 CONTEXTO MUNICIPAL	11
4.2.1 Descripción del Municipio de Tenjo	12
4.2.2 Jefatura Femenina en el Municipio de Tenjo	13
5. MARCO CONCEPTUAL	
5.1 CONCEPTOS DE JEFATURA DE HOGAR Y JEFATURA DE HOGAR FEMENINA	14
5.2 CONCEPTOS GUÍAS A LOS QUE DEBERÍA LLEGAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOGRAR LA EQUIDAD SOCIAL: JUSTICIA SOCIAL, EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA	17
5.2.1 Justicia Social: Redistribución y Reconocimiento	18
5.2.2 Empoderamiento	20
5.2.3 Autonomía	23
5.3 JEFATURA FEMENINA Y FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA.	24
6. METODOLOGÍA	26

6.1 IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA	30
6.2 VARIABLES PRINCIPALES Y SUS RELACIONES	30
7. RESULTADOS ESPERADOS	31
8. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES	32
9. PRESUPUESTO	33
10. MATRIZ DE MARCO LÓGICO	
11. BIBLIOGRAFÍA	34

Introducción

Durante mucho tiempo uno de los supuestos básicos de la planeación ha sido considerar a la sociedad homogénea, por ende, lo que se concibe en los diagnósticos y planes de desarrollo municipales parte de las expectativas y necesidades de los hombres, de modo que representan el beneficio para toda la población, incluidas las mujeres.

De igual manera los conceptos relevantes a las mujeres en situaciones específicas son reconocidas sólo en algunos aspectos, como es el caso de la definición que se hace de la mujer jefa de hogar, que está regida por el concepto mismo de jefe de hogar, entendido como el principal o único proveedor económico, quién da el apellido y quién centraliza la autoridad y la toma de decisiones en la familia, invisibilizando y estereotipando otros significados que no se identifiquen con estas.

La propuesta que aquí se presenta, está orientada a analizar el concepto de jefatura femenina a partir de las realidades en una población concreta: un grupo de mujeres jefas de hogar del municipio de Tenjo. Así mismo, se contrastan estas realidades encontradas con los conceptos de jefatura femenina como: las jefaturas femeninas monoparentales, las jefaturas femeninas de facto y la jefatura compartida.

Este reconocimiento de la diversidad de jefaturas femeninas que han sido ocultas, se realizan desde una perspectiva de género, ya que aporta una visión de Justicia Social Equitativa como un llamamiento a las clases dirigentes a la deconstrucción de conceptos que lleve a acciones de redistribución y reconocimiento para proyectarse en mujeres jefas de hogar empoderadas y autónomas.

Justificación

A la hora de tomar decisiones y de diseñar políticas dirigidas a las mujeres, existe en nuestra sociedad una tendencia a considerar a las mujeres jefas de hogar como un grupo homogéneo con iguales necesidades. Por lo que es necesario generar más conocimiento no solo sobre lo que las mujeres jefas de hogar son, lo que piensan con respecto a sus necesidades y preferencias, sino también instrumentar políticas públicas eficientes que las apoyen y aumenten sus oportunidades, mas allá de la creación de políticas asistencialistas.

Por las anteriores razones, este proyecto pretende contribuir a la formulación de políticas incluyentes y equitativas para las mujeres jefas de hogar que deconstruyan conceptos, además tengan en cuenta sus diversas realidades, sus necesidades prácticas y estratégicas y que generen acciones que las beneficien tanto económicamente, como socialmente, avanzando en términos de Justicia Social, Empoderamiento y Autonomía.

I. Antecedentes

En Colombia las investigaciones existentes dirigidas a hacer un análisis del concepto de la jefatura femenina como señala Fuentes “han tratado el tema sin tener en cuenta el conocimiento acumulado, la revisión bibliográfica ha sido mínima por lo cual se han repetido preguntas sin aportar nada nuevo en temas como la definición de jefatura de hogar, jefatura femenina y feminización de la pobreza¹”.

Sin embargo Marie-Dominique Suremin² y su equipo en Colombia, realizaron una investigación en Medellín, con un equipo pluridisciplinario de hombres y mujeres de Enda³ y de Vamos Mujer⁴, y con el apoyo de la Dirección Nacional de Equidad, el objetivo de ésta era analizar la concepción y el origen de la jefatura femenina a partir de lo que expresaban las mismas mujeres, identificando las estrategias de supervivencia, los costos y las ganancias subjetivas y económicas de vivir en determinado tipo de organización familiar, examinando el ejercicio de la autoridad y la imagen que tienen las mujeres del padre y la pareja. Este estudio de tipo cualitativo, se orientó más que a “exprimir los secretos de las estadísticas”, a poner en evidencia las ambivalencias de las definiciones y las paradojas conceptuales para contribuir a aclarar la contradicción de la jefatura femenina.

Durante la Investigación se entrevistaron diferentes personas de la comunidad que trabajaban directamente con la población de mujeres Jefas de Hogar. El testimonio de muchos promotores de programas comunitarios de maestros y de funcionarios públicos hablaba de una forma mayoritaria de organización familiar o de funciones familiares.

¹ Fuentes Lya J. El origen de una política, Mujeres Jefas de hogar en Colombia 1990-1998. Bogotá 2002

² Directora de Enda Medellín y directora de la Investigación en 1997

³ Enda: organización sin fines de lucro, sedes en Bogotá y en Medellín; su quehacer principal es la asesoría a proyectos sociales y económicos que trabajan en pro de mujeres jefas de hogar de barrios marginados.

⁴ La Corporación Vamos Mujer nació en 1979 ligada al fuerte movimiento campesino de la ANUC en la década de los 70's y al trabajo pastoral en Medellín. Las personas que dieron origen a este proyecto se plantearon como propósito trabajar con las mujeres de los sectores populares y se cuestionaron por la organización como articuladora del movimiento de mujeres.

Algunos de los resultados de la investigación fueron los siguientes:

El estudio reflejaba que el ejercicio de la responsabilidad frente a la manutención de su grupo familiar no corre parejo con el reconocimiento que la mujer jefa de hogar hace de sí misma, y del valor de su acción. Los fuertes patrones de autoridad y de sobrevaloración de lo masculino en su familia de origen y en su subcultura de clase, la llevan a ver su trabajo como una carga, o a sentir la ausencia temporal o permanente del hombre como una carencia, pese a reconocer las implicaciones de las relaciones violentas para ellas y para sus hijos e hijas.

A partir del análisis cualitativo realizado sobre las mujeres jefas de hogar, se pudo encontrar diferentes expresiones de la pobreza, que no podían ser captadas a través de indicadores numéricos. La pobreza de estas mujeres no se restringe a la imposibilidad de satisfacer necesidades materiales, de acceder a servicios básicos, sino que tiene que ver con la vulnerabilidad en las relaciones sociales, el experimentar la inferioridad social, la humillación y el aislamiento⁵. La pobreza “integral” se constituye en un punto de encuentro de los demás problemas que aquejan a estos hogares. El bajo nivel de ingresos implica malas condiciones habitacionales, nutricionales y educativas, por lo que la participación económica de la mujer cabeza de familia –que se convierte en un imperativo existencial–, les implica a estas mujeres extensas jornadas laborales, bien sea alargando las jornadas de trabajo o realizando otras actividades complementarias.

Tampoco el sistema de ayuda a través de redes familiares y vecinales es muy extenso, solo dos de cada tres mujeres cuenta con los recursos de este tipo de redes de solidaridad y se observa que la participación en otros espacios sociales como organizaciones comunitarias o gremiales es prácticamente inexistente.⁶

⁵ De Suremain Marie: ¿Quiénes son y cómo viven las mujeres jefas de hogar?, en Revista Javeriana 1998 Pag. 207-209.

⁶ Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en: Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres. PND. Cambio para construir la paz 1998-2002. Colombia, diciembre 1999.

En relación con la organización material y afectiva del grupo familiar, se encontró un incremento de fenómenos existentes en el pasado: el abandono del padre, las uniones no- legales, inter e intra clase, la maternidad precoz, el madre-solterismo, las mujeres viudas de la violencia o de la pobreza, o abandonadas a cargo del grupo familiar, que han estado presentes a través de la historia nacional. Su mayor visibilidad también se explica por una mayor posibilidad de registro y documentación en la actualidad.

Con respecto a la creación de empresas, puede afirmarse que, aunque el número de mujeres empresarias ha ido en aumento, su participación en este campo es aún restringida y enfrenta diversos obstáculos. En el caso de las pequeñas unidades productivas gestionadas por mujeres, su situación es similar a la demostrada para países de América Latina según estudios realizados por Valenzuela y Venegas, “sus negocios son de menor tamaño (en términos de número de trabajadoras/es y volúmenes de ventas), cuentan con menos activos, las ganancias por hora son más bajas y el radio de acción territorial de sus actividades es más limitado”⁷. Además se encontró que las mujeres cabeza de familia muestran unas jornadas extenuantes, pues aparte de la jornada laboral, deben realizar oficios domésticos y cuidar a los menores.

La relación con el Estado es débil. Sólo una tercera parte tiene alguna afiliación a la seguridad social, utiliza los servicios del ICBF, o de otros recursos del Estado. Aunque en las encuestas realizadas un buen número de mujeres expresa su confianza en la educación como elemento liberador de pobreza para sus hijos e hijas, la realidad inmediata que viven, la inasistencia escolar, la deserción temprana, y la inserción en una cultura de la pobreza, permiten concluir que la preocupación sobre la *transferencia generacional de la pobreza* sea el futuro que aguarde a los hijos e hijas de las mujeres encuestadas. Ello involucra no sólo las conductas, sino también los recursos disponibles (ingresos, total de personas de la unidad familiar, relaciones y redes de reciprocidad, trabajo, tiempo, etc.) para la satisfacción de las principales necesidades (bienes y servicios como la alimentación, salud, educación, vivienda, etc).

⁷Valenzuela M Vanegas Hogares con Jefatura Femenina una realidad Invisible. Bogotá 2001

La pertenencia a un determinado sector social, las condiciones de género, las características demográficas y la etapa del ciclo vital, son elementos definitorios en la conformación de las estrategias de sobrevivencia pues estas características determinan la disponibilidad y capacidad de movilización de fuerza de trabajo para obtener bienes y servicios.

La investigación concluye diciendo que “las familias encabezadas por mujeres están dejando de ser solamente un tipo específico de familia vulnerable. Aunque experimentan procesos de empobrecimiento, se trata también de un proceso subjetivo y cultural de cambio de roles y funciones, marcado por diversos tipos de rupturas y exceso de responsabilidades para ellas”⁸. Cada jefatura femenina tiene una historia compleja, avances y retrocesos, algunas llegan a ser asumidas, otras no logran construir una identidad clara.

La jefatura femenina no se ejerce como la masculina. Es una nueva construcción social y cultural, y el seguir hablando de jefatura contribuye a mantener un modelo en el cual un adulto tiene que ser más que el otro para cohesionar la familia. El concepto en sí podría estar impidiendo el surgimiento de una conducción compartida de familia. Aunque no usar el término puede presentar el inconveniente de invisibilizar el cambio y el exceso de responsabilidades de las mujeres.

Los avances de esta investigación ahora nos dan elementos para pensar en la Jefatura Femenina desde diferentes perspectivas mas allá de la económica, de crear instrumentos adecuados para su medición sin intenciones de definirla de una sola manera, sino verla como un concepto que se debe construir y resignificar desde las mismas mujeres ya no en términos masculinos. Encaminándonos más a la Justicia social no sólo por medio de la redistribución sino por el reconocimiento.

⁸De Suremain Marie: ¿Quiénes son y cómo viven las mujeres jefas de Hogar? Bogotá 1998 Págs. 210 a 213.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La definición de las mujer jefa de hogar implica un problema teórico y metodológico y ha llevado a un lugar común, donde definir el concepto ha sido definir las como mujeres que asumen las funciones masculinas de proveedoras por la ausencia, por la incapacidad económica, física y/o emocional en tanto esposo o compañero y/o del padre. Por lo que en la gran mayoría de casos la jefatura femenina sólo se reconoce cuando falta el hombre. Reconocer las diferencias en los roles masculinos y femeninos implica reconocer, por un lado, el triple rol de las mujeres: reproductivo, productivo y de participación comunitaria y por otro lado, la proliferación de hogares que tienen como jefa a una mujer.

Por lo que es relevante ver la jefatura femenina como una construcción social que al analizarse en un contexto como el de las mujeres jefas de hogar del municipio de Tenjo reorientará posiciones antes invisibles y podrá generar estrategias políticas para que las mujeres y los hombres logren una mayor equidad. Reconocer la importancia de la planeación participativa con las mujeres jefas de hogar del municipio de Tenjo, es el primer paso para incluir diferentes aspectos de la jefatura femenina en la reconstrucción de significados, de forma que se ajusten las realidades y las políticas dirigidas a la mujer sin mantener los estereotipos.

3. OBJETIVOS

OBJETIVO DE DESARROLLO

Contribuir desde una perspectiva de género a la deconstrucción del concepto de jefatura femenina que tenga en cuenta sus diferentes realidades para la formulación de políticas más incluyentes y equitativas para las mujeres jefas de hogar.

OBJETIVO DEL PROYECTO

Generar condiciones para que la formulación del Plan de Desarrollo del Municipio de Tenjo sea más incluyente de las mujeres jefas de hogar como activas sujetas de la planeación de su municipio.

Proyectar mujeres jefas de hogar empoderadas y autónomas.

4. CONTEXTO

El siguiente capítulo referencia elementos importantes de las políticas dirigidas a las mujeres jefas de hogar, como son el marco de políticas para Género y Desarrollo, las políticas públicas para las mujeres en Colombia, con el fin de contextualizarnos ya en la problemática de las mujeres jefas de hogar en Colombia y sus políticas.

La segunda parte del capítulo hace referencia al Municipio de Tenjo y a la situación de las mujeres jefas de hogar en el Municipio.

4.1 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LAS MUJERES JEFAS DE HOGAR

4.1.1 ANÁLISIS DEL MARCO DE POLÍTICAS PARA GÉNERO Y DESARROLLO

Para finales de la década de los 80s existe un énfasis en la política social en el tema de pobreza, especialmente, para compensar los efectos negativos del ajuste estructural⁹

⁹ Para profundizar sobre ajuste estructural: revisar el libro de *¿Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange* de Nancy Fraser y Alex Honneth, 1998.

como la condición impuesta por el FMI y/o el Banco Mundial a un país para afrontar un grave problema de pagos internacionales como *la deuda externa*.

El Estado entonces desarrolla de una política social centrada en la familia, que parte de reconocer al hombre en su papel productivo y a la mujer en su papel reproductor, así como al binomio madre- hijo como unidad de atención.

Por otra parte, la situación de los pobres se mira en términos de carencias y no de reconocimiento de las diferencias, por lo que la estrategia de respuesta por parte del estado son las acciones asistencialistas que no dan solución a las necesidades a largo plazo y descuidan el factor de las relaciones de autonomía y confianza porque se le han dado prelación a lo económico para superar la pobreza. Esta situación trae como consecuencia, por un lado, que la política social no tuviera un papel decisivo, ni prioritario en las agendas de gobierno nacional y local frente a las políticas económicas.

Una de las dificultades para que el Estado formule políticas macro para las mujeres, es la falta de voluntad política en cuanto a lo social, “la rigidez y jerarquización de los aparatos institucionales y la división sexual que perméa las relaciones sociales”, esto según lo señalado por Magdalena León, lleva a que el Estado, y en este caso el municipio, tenga una limitada función social, es decir que en el Plan de Desarrollo no se encuentren propuestas que rompan con los estereotipos que contribuyen a la jerarquización, la burocratización, el clientelismo y los estados patriarcales.

4.1.2 POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LAS MUJERES

Con respecto a las políticas públicas dirigidas a las mujeres, podemos decir que el proceso de legitimación de los derechos humanos de las mujeres ha sido lento; sin embargo, dentro de los planes de desarrollo se ha tenido en cuenta a partir de la década de los noventa en donde se observan algunos avances para incorporar a las mujeres en los programas sociales.

En el gobierno de Ernesto Samper se institucionalizó la política de la mujer con la creación de la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, como iniciativa también del Movimiento Social de Mujeres. Esta Dirección es creada como una unidad con autonomía administrativa y financiera adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República.¹⁰

Las acciones del Estado para las mujeres se encaminaron fundamentalmente a otorgar subsidios a madres jefas de hogar con hijos e hijas en edad escolar, brindando servicio de salud y complemento nutricional por medio de la Red de Solidaridad Social. En el sistema del régimen subsidiado se propuso el acceso en condiciones equitativas, a los grupos de población más pobre y vulnerables, entre ellas a las mujeres jefas de hogar, las madres comunitarias y las madres gestantes.¹¹

En la actualidad, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, propone redefinir las funciones; y tiene como misión el diseñar, promover, coordinar e implementar, una política para las mujeres adultas, jóvenes y niñas que contribuya al logro de relaciones de equidad, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, elevando la calidad de vida, el respeto de los derechos humanos, la participación ciudadana, el fortalecimiento de los procesos organizativos y de las organizaciones de mujeres.

Dentro del proceso de incluir la perspectiva de género en los planes y programas, desde los grupos y redes de mujeres se debe hacer énfasis para que no se desconozcan los acuerdos internacionales contemplados en el Plan de Acción Mundial de Beijing, que legitima y proporciona herramientas para presionar el cumplimiento de dichos acuerdos. En la Plataforma de Beijing las mujeres jefas de hogar fueron tenidas en cuenta y se plantearon medidas como la formulación de políticas para hogares encabezados por

¹⁰ En Julio de 1995 mediante la Ley 188 se crea la Dirección Nacional para la Equidad de las mujeres. En diferentes Ministerios y entidades descentralizadas se crean instancias encargadas de promover la aplicación de las políticas dirigidas a las mujeres muchas de las cuales no funcionan en la actualidad.

¹¹ FUENTES, Lya Y: Políticas Públicas en Colombia un Análisis de Caso. Bogotá 1996

mujeres, facilitar acceso a vivienda a precios razonables, ofrecer préstamos especiales, proporcionar capacitación técnica para el empleo, entre otras.¹²

Sin embargo, lograr una mayor efectividad en los planes de desarrollo y las políticas sociales hacia las mujeres, no ha sido fácil, por su difícil implementación, pues esto significa no solo romper esquemas políticos sino sociales.

Se visibilizan sesgos incluso en la definición que encontramos de mujer Cabeza de Familia en la Constitución: “ *Entiéndase por mujer cabeza de familia, quien siendo soltera o casada, tenga bajo su cargo, económica o socialmente, en forma permanente, hijos menores propios u otras personas incapaces o incapacitados para trabajar ya sea por ausencia permanente o incapacidad física, sensorial, psíquica o moral del cónyuge o compañero permanente o deficiencia sustancial de ayuda de los demás miembros del núcleo familiar*”¹³ Esta definición deja por fuera las realidades que se han dado a través de la historia con respecto a las mujeres jefas de hogar en Colombia.

4.1.3 SITUACIÓN DE MUJERES JEFAS DE HOGAR EN COLOMBIA

En el periodo comprendido entre 1992 y 2001, “la jefatura de hogar femenina había aumentado de 23% a 31% del total de jefes de hogar en las cabeceras municipales y de 13% a 18% en el resto del país. La tasa de desempleo de las jefas de hogar también creció en este lapso, de 5% a 12% en las cabeceras municipales y de 3% a 8% en el resto del país. Las mujeres jefas de hogar de bajos recursos aumentaron de 44% en 1992 a 51% en 2001, en tanto que el porcentaje de hombres jefes de hogar de bajos recursos pasó de 52% a 54% en el mismo periodo, lo cual indica un mayor empobrecimiento de las mujeres jefas de hogar. Así mismo, se incrementó el porcentaje de mujeres jefas de hogar en el sector informal, pasando de 56% en 1992 a 60% en 2001, en tanto que las cifras para los hombres jefes de hogar fueron de 50% y 57%, respectivamente. Estas cifras indican que el mayor aumento en la jefatura de hogar femenina está asociado con la

¹² Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza, 1994.

¹³ Constitución política de Colombia, 1991.

informalidad y la pobreza. Para abordar esta problemática, se promulgó la Ley 82 de 1993, por la cual se expidieron normas para favorecer a la mujer cabeza de familia”.¹⁴

Fuentes en su análisis de la Ley expresa “Los enunciados de la ley no consideran las condiciones ni el contexto cultural en que las jefas de hogar se mueven y aunque se contemplan las necesidades prácticas de las mujeres, sólo apuntan a solucionar las necesidades básicas a nivel material. La ley no cuestiona la división sexual del trabajo ni propone acciones que involucren a los hombres, la función y responsabilidad de la mujer como eje central del núcleo familiar está determinada por el rol de madre y cuidadora. Lo que fundamentalmente se busca desde esta visión, es que “las mujeres se ayuden a si mismas” generando mecanismos de autosostenimiento y autogestión, en donde el Estado no tiene un papel activo”¹⁵

Aunque Fuentes siempre ha sido muy crítica de la Ley desde sus investigaciones, se debe reconocer que la oficina de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, viene desarrollando avances al reconocer un observatorio para la Equidad, además desarrollando áreas programáticas, sin embargo estos avances no rompen estructuras familiares y todavía no alcanzan a reconocer las diferentes concepciones que se encuentran al definir a las mujeres jefas de hogar.

Se debe entonces, además de encaminar propuestas en las que se desarrolle una conciencia de género en los funcionarios y funcionarias del Estado, crear estamentos veedores que hagan cumplir la ley, así como ocurre en algunos países como Escocia, en los que la veeduría de las leyes de Equidad es constante.

El aumento de la feminización de la pobreza está relacionado con la ausencia de oportunidades, con la escasa participación de las mujeres en la toma de decisiones, con los patrones de segmentación ocupacional en el mercado de trabajo y con la falta de acceso a los recursos económicos y a la propiedad de la tierra. Hasta el momento no se ha

¹⁴CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER: Mujeres constructoras de Paz y Desarrollo, Bogotá Noviembre 2003 Págs. 26 -28

¹⁵Fuentes, L.: Análisis de la Ley Mujer Cabeza de Familia, 2002.

reconocido plenamente al sector de las mujeres como un sector productivo, ni se ha incluido dentro de las cuentas nacionales el trabajo doméstico que redundaría en un mejoramiento de la calidad de vida de muchas familias.

Algunos de los problemas más comunes que viven las mujeres jefas de hogar y que llevan a afirmar que se encuentran excluidas y en desventaja frente a las posibilidades del desarrollo tienen que ver con la falta de reconocimiento de su trabajo, como un aporte al desarrollo y a la sociedad; la falta de autonomía, las dobles o triples jornadas de trabajo mal remunerado o sin remuneración, el difícil acceso a los servicios y el todavía débil, pero creciente, proceso organizativo.

Con respecto al acceso a la propiedad, la reforma agraria favorecía, tradicionalmente, a los hombres jefes de hogar. Las cifras oficiales señalan que sólo un 11% de quienes recibieron titulación de tierras por efecto de ésta, fueron mujeres. Esta situación, ha mejorado gracias a los avances normativos que han establecido la titulación a la pareja (titulación conjunta), así como otras disposiciones para beneficiar a la mujer cabeza de familia, concediéndole un acceso prioritario a las tierras, logrando que las mujeres jefas de hogar también tengan acceso a la propiedad.

En la actualidad, con el fin de reglamentar la Ley 731 de 2002 –Ley de Mujer Rural–, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Ministerio de Agricultura vienen coordinando algunos procesos de trabajo, como el Programa de Apoyo Microempresarial a Mujeres Cabeza de Familia de Bajos Recursos y la apertura de líneas de crédito especiales para el campo.¹⁷

4.2 CONTEXTO MUNICIPAL

¹⁶ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER: Mujeres constructoras de Paz y Desarrollo, Bogotá Noviembre 2003 Págs. 57-58

¹⁷ *Ibidem*, Págs. 58-61

4.2.1 DESCRIPCIÓN DEL MUNICIPIO DE TENJO

El proyecto se desarrollará en el Municipio de Tenjo Cundinamarca cuyas características son las siguientes:

Fundado el ocho (8) de abril de 1603 como municipalidad por el oidor Diego Gómez de Mena, se encuentra ubicado al noreste de Bogotá a 57 Km. pasando por Chía, Cajicá y Tabio. Con una población de veinte mil (20.000) habitantes y una superficie de 108 Km² de los cuales 106 se hallan en piso térmico frío y los 2 restantes corresponden al páramo.

Los actuales límites son los municipios de Subachoque, Tabio, Chía, Cota, Funza y Madrid.

Dentro de su división administrativa cuenta con un casco urbano, una inspección de Policía en la vereda de la Punta y el sector rural conformado por 15 veredas.

Con respecto a los aspectos económicos y la población, podemos decir que la base de la economía de Tenjo son las actividades agropecuarias las cuales se presentan en el 86% de las veredas: el sector agropecuario es el principal generador del PIB municipal.

Aproximadamente el 30% de la población económicamente activa del municipio, vive de las actividades agrícolas y pecuarias.

Hay un porcentaje del 32,6% de la población que trabaja en el área rural del municipio, pero que vive fuera de él, que son empleados en los cultivos de flores y que se considera población flotante.

DATOS DEMOGRÁFICOS MUNICIPIO DE TENJO¹⁸

Población total:	19.176 habitantes
Población cabecera Municipal:	3.065 habitantes
Población rural:	16.282 habitantes
Población masculina:	49.92%
Población femenina:	50.08%
Población de menores de 40 años:	78%
En edad productiva:	49%

¹⁸ Datos tomados del POT. Plan de Ordenamiento Territorial del Municipio de Tenjo, 2004 y 2006

El Alcalde actualmente es el funcionario Sofanor Salas Salas

4.2.2 JEFATURA FEMENINA EN EL MUNICIPIO DE TENJO

Con respecto a la problemática de Jefatura de femenina, podemos decir que no hay un número exacto en las estadísticas del municipio acerca del número de mujeres jefas de hogar.

Con respecto a sus necesidades, están en primer lugar las económicas que se relacionan sobretodo con las opciones de trabajo que se limitan al cultivo de flores, y las labores domésticas pagas, los trabajos no son suficientes, ni de su entero interés.

Primero porque el cultivo de flores no permite que les puedan dedicar suficiente tiempo a sus familias, por otro lado el sueldo es poco y además las mujeres mayores de 35 años están expuestas a ser despedidas por la demanda de mano de obra barata.

Por el acercamiento con el grupo de mujeres llamado la Asociación de Mujeres de Tenjo Juauca Verde, solo se conoce que de los programas dirigidos a mujeres jefas de hogar existe un proyecto de la Alcaldía, que se adelantó para el periodo 1997-2000, cuando el alcalde propuso un curso de tarjetería dirigido a las mujeres jefas de hogar de las veredas, las mujeres más pobres de Tenjo. Su intención era crear un espacio especial donde se reunieran mujeres de los sectores aledaños de estratos más bajos y tuvieran una capacitación. La conformación de un grupo exclusivamente femenino se motivó por la naturaleza de la propuesta del mismo curso.

El proceso: por sus características mujeres jefas de hogar, y mujeres con jefatura compartida (como se consideran algunas) llevó a reforzar la organización de forma autónoma en las mujeres, ya asumida con más identidad y considerado en sus palabras, como una base para conquistar su espacio y reconocimiento en el municipio.

En un principio, la tarjetería cumplió el papel de complementar las necesidades prácticas

de las mujeres ya que por las tarjetas que vendían recibían un dinero extra. Por otro lado, se ha podido registrar en mayor o menor medida, avances en la persecución de intereses estratégicos, como es la función de apoyo que el grupo les brindaba y en gran medida era una forma de salir de sus tareas cotidianas y compartir un hobby.¹⁹

De los grupos de capacitación creados en ese periodo electivo el único grupo que sobrevivió sin el apoyo de la Alcaldía fue el de mujeres jefas de hogar que trabajaban en la tarjetería, ya que encontraron un espacio remunerado diferente a los trabajos pesados a que estaban acostumbradas, como el de cultivos de flores. Además este grupo les daba la posibilidad de compartir con otras sus problemas personales y apoyarse.

5. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual se desarrollará a partir del análisis del concepto de jefatura femenina desde la definición que se maneja institucionalmente para pasar a la descripción de diferentes realidades de las mujeres jefas de hogar; como es la jefatura femenina monoparental, la jefatura de facto, la jefatura compartida. El proyecto también tiene unas variables de análisis como son la justicia social en términos de justicia redistributiva y justicia de reconocimiento, además de las variables de autonomía y empoderamiento. Para esto se expondrán dichos conceptos a continuación:

5.1 Concepto de Jefatura de Hogar y la Jefatura de Hogar Femenina.

La jefatura de hogar es un concepto cultural creado a partir de un modelo masculino. La definición adoptada por las instituciones se fundamenta en el reconocimiento subjetivo por los miembros de la familia de dos elementos fundamentales, como son el ser el proveedor económico único o principal y ser la principal autoridad en la familia.²⁰

La definición incluye otros elementos culturales y normativos relativos a la paternidad y la masculinidad: un hombre es comúnmente jefe de familia por el hecho de dar su

¹⁹ Esta información fue recogida gracias a la colaboración de Gloria, a Marta, Aura, y Teresa mujeres de la Asociación de Mujeres de Tenjo- Juaiica Verde, en entrevistas y encuestas iniciales.

²⁰ De Suremain Marie Revista Javeriana, Bogotá, 1998 pag 210

apellido a la familia, tanto a sus hijos como a su esposa hecho que ha sido naturalizado por generaciones.

La jefatura femenina empieza a partir del momento en el cual se rompe este modelo. Este se puede romper del todo, por la muerte o la ausencia física y definitiva del jefe padre de familia, o por ejemplo en caso de situaciones extraordinarias como ausencia por las guerras. En el pasado, estas rupturas no cuestionaban fundamentalmente el modelo de jefatura, sino que las mujeres iban asumiendo funciones nuevas, tanto económicas como de organización social, con cambios relativos en su estatus. Pero el fin de la guerra se daba y el retorno de los hombres iba restableciendo, aunque con modificaciones, el estatus anterior.²¹

En las circunstancias actuales, el impacto de la violencia sobre los hombres, cada vez más involucrados en el mercado de las armas, el crecimiento de las separaciones y de la maternidad adolescente, plantean un escenario distinto. Los padres y maridos se mueren con mayor frecuencia, se van, empiezan a ser rechazados o no aparecen para reconocer o responder por el hijo- hija.²²

Todo aquello hace que la jefatura femenina se centre principalmente en *las familias monoparentales encabezadas por mujeres*.

Jefatura Femenina de Facto

Otra razón por la cual el modelo puede ir resquebrajándose por partes es por el incumplimiento de forma duradera de una o varias de las funciones paternas. Mientras está el hombre y además cumple con estas funciones, no se cuestiona su jefatura. Pero a partir de ciertas fallas de su papel, empieza a emerger una nueva forma de jefatura

²¹ DUEÑAS Guiomar : *Los hijos del pecado: ilegitimidad y vida familiar en la Santafé de Bogotá colonial* 1998

²² Al analizar algunos estudios sobre las separaciones, no todos los motivos son desfavorables para las mujeres o son imposiciones del patriarcado. En un número creciente de casos las mujeres ponen fin a situaciones insostenibles. Evidentemente la dimensión económica toma en estas decisiones especial relevancia, por cuanto la autonomía en la decisión guarda alguna relación con la capacidad económica de autosustentarse.

femenina, de facto. Esta nueva forma se lee en las encuestas, por ejemplo cuando un 10% de las mujeres cabeza de familia declaran que tienen esposo o compañero.²³

El fenómeno social del rompimiento de la jefatura femenina no es lineal, por tanto las funciones no se van transferir linealmente. Se crean nuevas realidades y situaciones a menudo confusas y casi siempre ambivalentes.²⁴

En los programas sociales el término de jefatura femenina refleja otros cambios:

a. La reivindicación del título de “jefa de familia” como una nueva forma de nombrar su papel tradicional de madre y esposa, como eje de la familia. En algunas suena como una nueva forma de nombrar la “reina del hogar” pero en otras, es una forma de resaltar todo lo invisible: por ejemplo la constante preocupación y orientación a los hijos e hijas en particular.

b. Los casos de jefatura compartida: que se da por ejemplo, cuando las mujeres reportan tener un buen nivel de decisión en la familia y una buena relación con el esposo y se declaran jefas en unos momentos y le reconocen la jefatura al compañero en otros.

En los análisis estadísticos encontramos una forma de familias que llamamos familias extensas que son las familias donde conviven varias generaciones o con presencia de familiares y allegados. En estas formas de familia los núcleos secundarios son esencialmente encabezados por mujeres, que en efecto en las encuestas que llegan a mirar este nivel interno del hogar (CASEN Y SISBEN) se van a nombrar pero no se van a tener en cuenta ya que se trata de jefaturas que no alcanzan a surgir totalmente ya que la madre separada, viuda o adolescente, y sus dependientes se refugian en la familia extensa por razones económicas y afectivas o por no poder enfrentar el juicio social hacia su situación.

c. La familia creciente, simultánea o reconstituida hace ver que es difícil que el nuevo compañero de la madre reconstituya el papel del padre.

²³ De Suremain Marie, Revista Javeriana, Bogotá 1998 Noviembre-Diciembre.

²⁴ Ibidem. pag 207

Estas son las familias que a menudo quedan sin formalizarse y la posibilidad de asumir responsabilidades económicas y afectivas del padrastro frente a los hijos/as de su esposa o compañera, es limitada por muchos factores. Por motivos similares, el respaldo económico y afectivo del padre separado es muy parcial. *Y no es visible en la mayoría de las estadísticas.*

Existen diferentes condiciones sociales, económicas, psicológicas, particulares para surgir como jefa de hogar:

- Cuando las separaciones o la soledad producen condiciones demasiado difíciles, la jefa se queda con sus hijos en la familia extensa. Por lo tanto, asumen una jefatura visible quienes de alguna manera no son pobres o no son las más pobres.
- El caso de las mujeres maduras o en edad avanzada, viudas y con algún patrimonio, a diferencia de los hombres que pueden ser jefes a cualquier edad, las mujeres generalmente han asumido la jefatura a edades avanzadas, al enviudar. Patrón que también surge para mujeres en edades más tempranas.

Las diferentes condiciones al darse simultáneamente llegan a un resultado común: el hecho que las mujeres quedan solas a cargo de los hijos e hijas.

Es esta mezcla de efectos positivos y negativos, de acciones sufridas con acciones voluntarias, de hechos objetivos con vivencias y percepciones subjetivas, la que demuestra que la construcción de una única definición de jefatura femenina no sea lo ideal, es por esto que al plantearse una propuesta de planeación participativa en las mujeres jefas de hogar, se desarrolla un método para que ellas construyan sus significados a partir de su experiencia, sus necesidades y sus intereses.

5.2 CONCEPTOS GUÍAS A LOS QUE SE DEBERÍA LLEGAR DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA LOGRAR EQUIDAD SOCIAL: JUSTICIA SOCIAL, EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA.

5.2.1 Justicia Social: Redistribución y Reconocimiento

La justicia social es el término usado para hacer un llamamiento a las clases dirigentes para que atiendan las necesidades de grupos sociales como es el caso de mujeres jefas de hogar. Nancy Fraser se refiere a la Justicia Social como a la forma a la que se debe llegar por medio de la justicia de redistribución y la de reconocimiento, todo con el fin de lograr la Equidad.

Según la misma autora la **Justicia Social**, no se da porque en primer lugar no todas las personas tienen la misma cantidad de bienes y recursos, de lo cual deviene un tipo de desigualdad de *redistribución*, por lo que es uno de los principios a los que se debe llegar. La segunda forma de desigualdad es por falta de reconocimiento, es decir cuando un tipo de población no es valorada, por lo que se debe establecer “política del *reconocimiento*” cuya meta es un mundo abierto a la diferencia, donde “la asimilación a una mayoría, no es el precio para obtener igual respeto”, como por ejemplo las exigencias de reconocimiento a las minorías étnicas, raciales y sexuales así como la diferencia de género²⁵

El caso de las mujeres jefas de hogar por lo que vimos desde sus realidades, no se ajusta a una colectividad que enfrenta solamente injusticias distributivas que exigen soluciones redistributivas, ni se ajusta solamente al tipo ideal de la sexualidad menospreciada, que exige soluciones de reconocimiento.

Este grupo se caracteriza, al igual que la mayoría de grupos de mujeres según Fraser, en ser una “forma híbrida que combina rasgos de clase explotada y rasgos de sexualidad menospreciada, por ser bivalente puede padecer tanto de la mala distribución económica

²⁵ Fraser Nina Justicia social en la época de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación en ¿Redistribution or Recognition? A Political- Philosophical Exchange 1998, Págs. 9-11

como de la ausencia de reconocimiento cultural. Donde precisa de redistribución y reconocimiento, por lo que cubre a la vez dimensiones económicas y culturales”²⁶

El grupo de mujeres jefas de hogar es un grupo poco valorizado, asociado con la informalidad y la pobreza, relacionado con la ausencia de oportunidades y con una escasa participación en la toma de decisiones a nivel político.²⁷ Esto es lo que precisamente tenemos que apuntar a cambiar, generar significados que reconozcan y valoren comportamientos, logrando así el reconocimiento social, para llegar a la Justicia Social.

La institucionalización de normas privilegia rasgos asociados con la masculinidad hegemónica, legitimados en el derecho, las políticas estatales y las prácticas sociales. Este caso se da también para las mujeres jefas de hogar con respecto a los jefes de hogar masculinos. Estas injusticias de reconocimiento, no pueden ser remediadas únicamente por la redistribución económica, como es lo que sucede con las políticas asistencialistas, sino que requieren soluciones adicionales e independientes de reconocimiento. Por lo tanto, la injusticia social, requiere transformar tanto la economía política como el orden de las posiciones sociales, y se hace necesario hablar de una política incluyente en la economía política (de distribución), como el orden de las posiciones sociales (reconocimiento).

Ninguna de estas injusticias puede ser reparada por completo de manera indirecta, sino que cada una requiere atención en la práctica. La meta debiera ser, más bien, desarrollar un doble enfoque que pueda atender a la necesidad de incluirlas a ambas.

Desde la política de la redistribución se pretende abolir esas diferenciaciones injustas, mientras desde la política del reconocimiento esas diferencias deben ser celebradas²⁸ para el caso de las mujeres jefas de hogar

²⁶ Ibidem pags 18-40

²⁷ Universidad Nacional de Colombia, CID, UNICEF, pags 18-19. Citado en Mujeres, Constructoras de Paz y Desarrollo Una política nacional orientada a la paz, la equidad y la igualdad de oportunidades.

²⁸ FRASER N: Justicia social en la época de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación en ¿Redistribution or Recognition? A Political- Philosophical Exchange 1998, pags 21-23

El concepto hegemónico de jefatura femenina se encuentra arraigado a patrones culturales que están institucionalizados en su interpretación y su valoración; puesto que su injusticia es dada más por falta de reconocimiento, debido a que las normas que la privilegian se encuentran institucionalizadas en el derecho, la medicina, la política social y los patrones informales de interacción social, estas homogenizan su definición y las mujeres que no se ajusten a estas, se mantienen invisibles.

Para superar esto, es necesario cambiar aquellas valoraciones culturales, así como sus expresiones legales y prácticas, que privilegian una única definición de jefatura de hogar. Reparar la injusticia social, requiere transformar las construcciones sociales, tanto de la economía, la política como las jerarquías sociales.

Generar una transformación puede requerir:

1. oponerse primero a las actitudes culturales que menosprecian a este grupo, es decir aquellas que naturalizan su situación de pobreza.
2. la necesidad de crear una contra política de identidad que forjen la confianza requerida para luchar por sí mismas.

5.2.2 Empoderamiento

Según Wieringa el empoderamiento de las mujeres ha surgido como uno de los conceptos centrales de los estudios de MED, en los análisis que pretender acabar con la subordinación de las mujeres.²⁹

Sin embargo, es un concepto muy ambiguo, que sólo tiene significado cuando se utiliza en el contexto de la transformación social como la estrategia más importante en el logro de esas metas que sólo puede ser determinado en un proceso continuo de diálogo participativo entre las mujeres interesadas.

²⁹ Saskia E Wieringa en Una Reflexión sobre el poder y la medición del empoderamiento. En Poder y empoderamiento de las mujeres, Bogotá 1997 Pág. 147.

Wieringa desarrolla una matriz de empoderamiento de las mujeres, en la que enfatiza en las interrelaciones entre las múltiples esferas. Distingue las esferas física, socio cultural, religiosa, política, legal y económica, donde los niveles varían desde lo personal hasta lo global.

La matriz no pretende indicar las posibles relaciones causales o correlacionales. Es simplemente una herramienta que puede ayudar a las y los investigadores y planificadores a lograr un reconocimiento del área en la cual están trabajando y señalar posibles vínculos con otras áreas. El prestarle atención a un amplio rango de prácticas resultantes de los cambios en los sistemas de género, puede brindar indicadores útiles.

El análisis con una matriz de empoderamiento como la que plantea Saskia Wieringa, es una herramienta analítica que toma en consideración los aspectos de las acciones humanas orientadas al cambio; como las prácticas de autodefinición, como la que debe establecerse para entender el concepto de jefatura femenina, práctica en la que los argumentos socio económicos se relacionan con aspectos de la política sexual; las prácticas culturales y religiosas relacionadas con el cuerpo. Los análisis económicos que no abordan estos niveles, como es el caso de los análisis económicos de las mujeres jefes de hogar, no tendrán la profundidad requerida, en sí mismos y no podrán contribuir al establecimiento de unas relaciones de género más equitativas.

Los programas y políticas con mujeres partían del bienestarismo desde tres supuestos: La maternidad como el rol más importante, el papel en la crianza de los hijos como su tarea más efectiva para el desarrollo y por último la definición de la mujer como receptora pasiva, como consumidora y usuaria de recursos.

Para lograr la transformación de la conciencia de las mujeres es necesario empoderarlas. El empoderamiento como concepto de la teoría y práctica del feminismo “tiene un

potencial para ser utilizado en la planeación del desarrollo de manera que garantice que las necesidades de las mujeres sean abordadas”.³⁰

Sólo así el empoderamiento será una herramienta útil para el análisis y planificación, al representar un desafío a las relaciones de poder existentes y buscar obtener mayor control sobre las fuentes de poder. Conduce a lograr autonomía individual, a estimular la resistencia, a la organización colectiva y la protesta, mediante la movilización.

Por tanto, las mujeres jefas de hogar deben tender a procesos de agrupación con miras al empoderamiento que tienda a desafiar a la ideología patriarcal, y que logre el reconocimiento de sus diferencias, a fin de transformar las estructuras que refuerzan la discriminación de género y desigualdad social.

El empoderamiento no es un proceso lineal con un inicio y un fin definidos, de manera igual para las diferentes mujeres o grupos de mujeres. El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según su vida, contexto, historia y según la localización de la subordinación en lo personal, familiar comunitario, nacional, regional y global.³¹

No se trata solamente de limitarse a una transformación de los niveles de acceso y de control en el ámbito económico (empleo, roles, cargos, servicios) ya que esto solucionaría solo parcialmente el problema, se debe empoderar a las mujeres, desde su constitución como sujetas sociales y políticas, tanto en los ámbitos acotados y restringidos de un proyecto de investigación particular, como en un ámbito nacional o internacional, como un movimiento capaz de interpelar, interlocutar y exigir cambios en las políticas y programas de desarrollo.

Reconociéndose a sí mismas las mujeres jefas de hogar, tienen elementos para lograr su empoderamiento, la crítica analítica a los significados hegemónicos que las rodean,

³⁰ León, Magdalena : El Empoderamiento en la Teoría y Práctica del Feminismo. Del libro Poder y Empoderamiento de las Mujeres, Pág. 22.

³¹ Ibidem Págs. 23-25

tiende a enriquecer su necesidad de justicia social, que se puede expresar en forma de una propuesta participativa por parte de las mujeres de Tenjo a su municipio.

5.2.3 Autonomía

Otra de las variables de análisis que considero relevantes para el análisis de conceptos de Jefatura Femenina es la Autonomía. Esta representa una visión amplia, totalizante y ética que permite rebosar los estrechos parámetros economicistas del desarrollo, incorporar un verdadero análisis de las relaciones de género e inclusive referirse a las posibilidades estratégicas para eliminar la subordinación femenina. Se asociaría más con los intereses estratégicos que con los intereses prácticos de género.

La visión de autonomía mayormente aceptada ha sido la del “control sobre la propia vida y cuerpo” incluye los aspectos físicos (sexualidad y fertilidad) económicos (acceso y control sobre los medios de producción) políticos (opinión y organización) y socioculturales (identidad y autoestima)³²

Una persona autónoma asume el poder como un “poder para” y no como un “poder sobre”, es decir se trata de “potenciarse” sin entrar en relaciones de dominación.³³

Aunque el concepto de autonomía, va más lejos, autonomía implicaría la capacidad de sustraerse al poder de dominación de otros y a la vez llevar a cabo procesos de autodeterminación que no lesionen los intereses de los demás.³⁴

En la práctica, perseguir la autonomía casi siempre conlleva a una confrontación con los hombres, aunque no siempre se presentan explícitamente como conflictos de género cristalizados de mujeres a hombres, sino se presentan como conflictos con los o las representantes del viejo orden en el seno de las instituciones sociales (la familia, la iglesia y el trabajo) e incluso de las mujeres consigo mismas.

³² GUZMÁN Virginia y PORTOCARREÑO Patricia en “Una nueva lectura: Género en el Desarrollo” 1991.

³³ SCHIRLJVERS: Sin Morir en el Intento: Experiencias de planificación en el desarrollo 1985, citado en Meertens, 1995 artículo Autonomía y práctica social. Dilemas cotidianos de una estrategia de género en el Desarrollo. Págs. 49-23

³⁴ Ibidem.

La autonomía como carácter multidimensional, debe entenderse no como un estado absoluto al que se desea llegar, sino como un proceso, con sus avances y reveses, sus conflictos y sus costos. Por lo que se debe esperar que las tareas de planificación, se tome en cuenta esa conceptualización en términos de procesos y la autonomía se convierta en un criterio flexible, que se preste para una continua re-adaptación a las cambiantes relaciones de género.³⁵

Lo ideal para lograr la autonomía sería que este criterio fuera permeando paulatinamente las instituciones de planificación, como una dimensión permanente, como una metodología que siempre acompañe a cualquiera de las actividades concretas de desarrollo.

En conclusión la autonomía es una herramienta para que cada mujer, pueda decidir libremente por sí misma, pero para que ésta se dé se deben conocer sus posibilidades de relación con la sociedad en los niveles personal, social, económico, cultural y político. El proceso de la participación política puede ser una herramienta que acerque más a las mujeres jefas de hogar al estado de autonomía y esta a su vez va a fortalecer los procesos de empoderamiento individual, colectivo y comunitario.

5.3 Jefatura Femenina y Feminización de la pobreza

Para entender el concepto holístico de jefatura femenina se debe hacer un análisis crítico a la relación que se ha dado a la Teoría de la Feminización de la pobreza. Esta surge a partir de las políticas impulsadas en el “tercer mundo” a favor de las mujeres, vinculadas a las acciones que buscaban aliviar la pobreza.

En los años 70 surgió la Tesis de la “Feminización de la pobreza” y creció el interés y la preocupación por las mujeres jefas de hogar consideradas como las “más pobres entre los pobres”.

³⁵ Ibidem Pág. 57.

La pobreza de las mujeres en América Latina se relaciona con los cambios que ha sufrido la estructura familiar en las últimas décadas en cuanto a su tamaño, composición y organización, donde hay un aumento y una mayor visibilidad de los hogares encabezados por mujeres, principalmente en la región Caribe: aproximadamente la cuarta parte de los hogares latinoamericanos tiene como jefa una mujer.³⁶

Desde los aspectos socioeconómicos el tema de la feminización de la pobreza se hace más importante.

Cuando hablamos sobre las jefas de hogar como proveedoras económicas únicas o principales, según las circunstancias, puede tratarse de una administradora del gasto familiar³⁷ o, en otro caso puede distribuir los esfuerzos de consecución de ingresos con los demás miembros de la familia.³⁸

Las abuelas y madres de varias generaciones, jefas de familias extensas pueden no tener ingresos monetarios propios, pero se les reconoce el haber luchado por ganarse el sustento de sus hijos y nietos, logrando a menudo darles un techo propio. *Su papel en la cohesión familiar, en el sostenimiento de redes vecinales, es garantía de la supervivencia del grupo y le genera autoridad.*

Los aportes de las mujeres al bienestar común pueden quedar subestimados, ya que incluyen componentes pequeños, fragmentarios y no monetarios, que se convierten en estrategias de rebusque, que permiten sean reconocidas como administradoras en una “economía de retazos”.

Cuando se reconoce la dimensión temporal, el quedarse sola con niños/as a cargo siempre representa un empobrecimiento, una pérdida en muchos campos, pero una vez

³⁶ Buvinic Mayra. *The vulnerability of households headed by women: policy questions and options for Latin America and the Caribbean*. United Nations 1991

³⁷ Como es el caso de la tradicional abuela paisa

³⁸ De Suremin Marie, ¿Quiénes son y cómo viven las mujeres jefas de hogar? Aspectos socio-económicos y culturales. *Revista Javeriana* Septiembre 1998 pags 207-211

pasa el momento difícil, muchas de las mujeres encuentran oportunidades de desarrollo personal y despliegan sus capacidades, que no habían podido realizar muchas veces por restricciones de sus parejas, sociales y económicas, que pueden llegar a convertir la jefatura en un mejor estar.

6. METODOLOGÍA

El proyecto comprende el periodo 2005- 2006, del proceso de planeación participativa en sus fases de Identificación, Observación y Análisis e Interpretación.

Actores del Proceso:

Instituciones.

Funcionarios y Funcionarias del municipio.

Grupos de Mujeres: específicamente el grupo de mujeres jefas de hogar del Municipio de Tenjo, con un primer grupo ya construido que es el grupo de mujeres de Tenjo de la Asociación Juaica Verde.

Grupos de Interés: agremiaciones de mujeres que no tienen que ser jefas de hogar, también grupos que pertenecen a la comunidad y están interesadas o interesados en el proyecto.

Formación conceptual de los y las facilitadores.

El proceso planificador contempla cuatro fases: de identificación, de observación, de análisis e interpretación y finalmente una de sostenibilidad.

Fase de Identificación:

En ella se realizan las siguientes actividades:

- Construcción de una matriz de entidades públicas y privadas que interactúan en la zona que trabajan con mujeres.
- Recolección de información secundaria existente relevante a la problemática de jefatura

femenina.

- Sistematización de la información

Fase de Observación:

Se realiza a la par con la fase de identificación y en ella se contempla lo siguiente:

- Observación y exploración de la zona
- Inicio del trabajo de campo mediante recorridos para observar, detectar líderes, recopilar material para los talleres pedagógicos y recoger información primaria.
- Ejecución de entrevistas individuales y colectivas.
- Realización de talleres participativos en la comunidad, para promover su reflexión, con ánimo a la transformación creadora.
- Montaje de comités planificadores, para el análisis y solución de problemas.
- Establecimiento del pre-diagnóstico.

Fase de Análisis e Interpretación:

Se realiza posteriormente y en ella se contempla:

- Fortalecimiento de comités planificadores.
- Análisis de la información por parte de los comités.
- Definición de necesidades y problemas, causas, raíces, indicadores, por parte de las mujeres organizadas en comités.
- Establecimiento del diagnóstico básico.
- Identificación de alternativas.
- Diseño de alternativas.
- Ejecución de talleres divulgativos por parte de las mujeres a la comunidad, donde se presentan las propuestas de desarrollo construidas por los comités.

Fase de Sostenibilidad del Plan de Acción:

Esta fase contempla la capacitación de la comunidad en veedurías, negociación, gestión y gerenciamiento del plan; es decir evaluación y seguimiento.

Estas actividades darán la posibilidad de ir elaborando datos más confiables acerca de la situación de las jefas de hogar en relación con lo familiar, lo comunitario, lo organizativo, lo laboral y lo social, para ello se va a crear un banco de datos que se hará en conjunto con las mujeres, el cual puede ser consultado a su vez por otros grupos o instituciones, tanto a nivel municipal como nacional.

Factores Facilitadores:

El contexto político Local:

A nivel de la alcaldía municipal como con respecto a la gobernación de Cundinamarca de redes en los grupos de mujeres, de los municipios vecinales.

En el marco legislativo: las propuestas dirigidas a las mujeres jefas de hogar como la política Nacional de Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo. La Constitución política de 1991, da un paso decisivo en pro de la planeación participativa.

El que la planeación del desarrollo sea participativa hace que deje de ser un simple instrumento técnico que le da coherencia a las inversiones, para convertirse en un instrumento político de gobernabilidad, entendida como la capacidad para convertir sus aspiraciones en políticas de los gobiernos y estas en acciones que efectivamente respondan a sus necesidades. Un mecanismo como este puede ser la opción adecuada a las propuestas de totalitarismo del mercado que propone no ocuparse de las problemáticas sociales, bajo la lógica de que las fuerzas del mercado terminarán por resolver los problemas de pobreza, por la vía de los impuestos, proveyendo (repartiendo) subsidios a las personas fuera del mercado, las más pobres. Y el estado benefactor que genera una relación de dependencia con programas de asistencia social que no llegan finalmente a resolver las problemáticas de fondo.

La planeación participativa puede constituirse en la alternativa que permita la construcción de riqueza y de autonomía simultáneamente. Es necesario que las mujeres

jefas de hogar se construyan como empoderadas y autónomas, con sus asociaciones asuman sus propios retos, con el apoyo de una política estatal centrada en apoyar estos procesos de autoempoderamiento y no sustituirlos.

Los planes de desarrollo de construcción participativa son la posibilidad de racionalizar lo económico, pero también la posibilidad de incorporar la manifestación de una nueva racionalidad colectiva, de incluir nuevas significaciones como la construcción del concepto de “jefatura femenina”, construida en forma directa, abriendo la posibilidad de dar cuenta de la diversidad y heterogeneidad de la población, generando mayor calidad de vida y una nueva dinámica social.

Factores obstaculizadores:

En el contexto político social, algunos elementos pueden constituirse como obstáculos. Uno de ellos es que esta nueva forma de planeación exige un cambio en el estilo de gobernar que no siempre es bien recibido por los políticos y gobernantes de turno, pueden pensar que esta forma de planeación participativa les puede restar gobernabilidad. Además este proceso exige mucha voluntad política. No necesariamente cuando se trabaja con grupos de mujeres se incluye la perspectiva de género.

Siendo un espacio de planeación, un espacio para la negociación y concertación de intereses, es necesario que a él lleguen grupos organizados de la comunidad, que presenten y defiendan sus intereses. Por lo que es necesario que las mujeres jefas de hogar que lideran estos espacios tengan las posibilidades de tiempo y espacio para dedicarles a trabajar los procesos (necesidades estratégicas y básicas).

Se parte de reconocer que las personas participantes llevan una experiencia de 5 años como grupo particular, con sus diferencias individuales, la cual va a ser el elemento

fundamental para el análisis y la construcción de conceptos y definiciones. Se trata de tomar de referente sus historias de vida como grupos y como mujeres jefas de hogar para la reflexión, desde los conceptos críticos de justicia social en sus referentes de redistribución y reconocimiento, empoderamiento, autonomía, e identidad.

6.1 IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN BENEFICIARIA

Al terminar un periodo de 1 año, se trabajará con una población de 28 mujeres pertenecientes a la asociación de mujeres Juaica Verde del Municipio de Tenjo, del grupo de mujeres de hogar del municipio.

6.2 VARIABLES PRINCIPALES Y SUS RELACIONES

Definición conceptual y operacional de cada una de las variables.

Se analizará el concepto de Jefatura Femenina y sus implicaciones desde:

- La autonomía
- El empoderamiento
- La justicia social de la redistribución
- La justicia social del reconocimiento

El análisis desde la perspectiva de género desde cada una de las variables de análisis permite conocer el proceso de construcción social de las distintas formas en que se presenta la jefatura de hogar.

Interesa señalar la forma como se definen y conceptualizan las mujeres desde sus propias vivencias y experiencias, desde sus necesidades, carencias y dificultades y desde las múltiples maneras que utilizan para la sobrevivencia.

La jefatura femenina vista a la luz de las nuevas relaciones, permite un análisis en el cual

se reconceptualiza el papel de la familia en la sociedad. Implica así mismo, reflexionar sobre las distintas formas en que se presenta el núcleo familiar y cómo cada uno de sus miembros es un copartícipe y actor o actora de su propio entorno.

7. RESULTADOS ESPERADOS

Al año de implementado el proyecto se espera que las mujeres jefas de hogar de la Asociación Juaica Verde del municipio de Tenjo, hayan logrado:

- El Desarrollo de propuestas alternativas de planeación dirigidas a las mujeres jefas de hogar en el municipio de Tenjo con un modelo participativo con perspectiva de género.
- Mujeres jefas de hogar críticas en su papel frente a su comunidad.
- Mujeres jefas de hogar gestoras con propuestas de desarrollo, frente a sus dirigentes, frente a su comunidad y frente a su hogar.
- Mujeres jefas de hogar conocedoras de su problemática social, capaces de identificar formas potenciales de cambio.
- Base de datos creada por mujeres, para el beneficio de las mujeres.

El proyecto posibilitará que las mujeres sean críticas en su papel frente a su comunidad, frente a sus dirigentes, frente a su hogar, lo que a su vez permitirá que sean reconocidas como figura principal en su comunidad.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES A UN AÑO

Fase	Actividades	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic		
1. Fase de Identificación	Construcción de una matriz de entidades públicas y privadas que interactúan con el Municipio, que trabajen con mujeres. Recolección de información primaria y secundaria existente, donde sea relevante la temática de Jefatura de Hogar y Jefatura Femenina. Sistematización de la Información anterior.	XXX		XX											
					XX	XX	XX								
2. Fase de Observación	Observación y Exploración de la zona rural y Urbana. -Inicio de trabajo de campo, mediante recorridos para reconocer lideresas, recoopilar material para talleres pedagógicos. -Proceso de acompañamiento con las mujeres de la asociación para la realización y ejecución de entrevistas individuales y colectivas a miembros de la comunidad. -Realización de talleres participativos que promuevan la reflexión, en las problemáticas sociales y culturales relacionadas con las mujeres. -Conformación de comités planificadores para el análisis y solución de problemas. Establecimiento de un diagnóstico de la situación actual de las mujeres jefas de hogar, en el plan de Desarrollo del Municipio.	XXX													
			XXX												
				XX	XX										
					XX	XX	XX	XX	X	XX	XX	XX	XX	XX	XX
3. Fase de Análisis e Interpretación	-Fortalecimiento de comités planificadores de propuestas para el desarrollo de mujeres jefas de hogar, en el plan de desarrollo municipal. -Análisis de Información por parte de los comités de Mujeres. -Definir necesidades, problemas, causas, raíces, indicadores por parte de las mujeres organizadas en los distintos comités. -Identificación de alternativas al plan de desarrollo del Municipio. Ejecución de talleres que divulguen la información por parte de las mujeres a la comunidad donde se presenten las propuestas de desarrollo construidas por los comités de las mujeres de la asociación. Actividades de Integración							X	XX	XX	XX	XX	XX		
									XX	XX	XX	XX	XX	XX	
										XX	XX	XX	XX	XX	
											XX	XX	XX	XX	

9. PRESUPUESTO

Presupuesto a 1 año

Actividad	Valor Unitario	Valor Total
Recursos Humanos		
(1) Coordinadora	1'200.000 mensual	14'400.000
(2) Asesoras profesionales	70 hora 24 horas	1'680.000
(3) Promotoras sociales	50 hora 24 horas	1'200.000
(4) Encuestadoras (12)Talleristas manejo de Información 12 personas	250.000 por taller (4 talleres) salario mínimo mensual (360.000) técnicas: 500.000 por 4 meses	1'000.000 4'320.000 2'000.000
Recursos materiales		
- Diseño y Edición de plegables	100.000	100.000
Diseño y edición de cartillas	100.000	100.000
- Material para talleres mujeres	100.000	100.000
- Material para talleres de mujeres con la comunidad	300.000	300.000
Eventos		
-Encuentros mujeres: refrigerios	300.000	300.000
- Eventos comunidad	600.000	600.000
- Jornadas de Integración		
Administración		
- Secretaria 1 año	500.000 por 12 meses	6'000.000
- Gastos bancarios	800.000	800.000
- Imprevistos	1'600.000	1'600.000

Valor Total: 34'500.000 pesos.

MATRIZ DE MARCO LÓGICO

<p>1. Objetivo de Desarrollo</p> <p>Contribuir desde una perspectiva de género a la deconstrucción del concepto de jefatura femenina que tenga en cuenta sus diferentes realidades para la formulación de políticas más incluyentes y equitativas para las mujeres jefas de hogar.</p>	<p>Indicadores</p> <p>Políticas Públicas Incluyentes</p> <p>Definición más integral e incluyente de la jefatura femenina</p>	<p>Factores externos</p> <p>Disposición de cambio por parte de los y las dirigentes del Estado</p>
<p>2. Objetivos Específicos</p> <p>Generar condiciones para que la formulación del Plan de Desarrollo del Municipio de Tenjo sea más incluyente de las mujeres jefas de hogar como sujetas activas de la planeación de su municipio.</p> <p>Proyectar mujeres jefas de hogar empoderadas y autónomas.</p>	<p>Indicadores</p> <p>Plan de desarrollo del Municipio de Tenjo incluyente a las propuestas de las mujeres jefas de hogar</p> <p>Participación crítica y autónoma por parte de las mujeres jefas de hogar.</p>	<p>Factores externos</p> <p>Voluntad política por parte del alcalde y su equipo de gobierno, para recibir las críticas constructivas y los aportes de las mujeres jefas de hogar.</p>
<p>3. Resultados</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de propuestas alternativas de planeación dirigidas a las mujeres jefas de hogar en el municipio de Tenjo con un modelo participativo con perspectiva de género. - Mujeres jefas de hogar críticas en su papel frente a su comunidad, -Mujeres Jefas de Hogar gestoras con propuestas de Desarrollo, frente a sus dirigentes, frente a su comunidad y frente a su hogar. - Mujeres jefas de hogar conocedoras de su problemática social, capaces de identificar formas potenciales de cambio - Base de datos creada por mujeres, para el beneficio de las mujeres 	<p>Indicadores</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistencia de mujeres a talleres - Participación por parte de las mujeres jefas de hogar - Creación de propuestas por parte de las mujeres. 	<p>Factores externos</p> <p>Se deben adecuar estos procesos para que las mujeres jefas de hogar que lideren estos espacios tengan las posibilidades de tiempo y espacio</p>

Actividades	Insumos	Factores externos
<p>Fase de identificación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Construcción de una matriz de entidades públicas y privadas que interactúan en el municipio, que trabajen con mujeres. - Recolección de información primaria y secundaria existente, donde sea relevante la temática de Jefatura de hogar y jefatura femenina. - Capacitación de las mujeres para la sistematización de la información anterior. <p>Fase de Observación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observación y Exploración de la zona rural y urbana. <p>Inicio del trabajo de campo mediante recorridos para reconocer lideranzas, recopilar material para talleres pedagógicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proceso de acompañamiento con las mujeres de la Asociación para la realización y Ejecución de entrevistas individuales y colectivas a miembros de la comunidad <p>Realización de talleres participativos, que promuevan la reflexión, en las problemáticas sociales y culturales relacionadas con las mujeres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conformación de comités planificadores, para el análisis y solución de problemas. - Establecimiento de un diagnóstico de la situación actual de las mujeres jefas de hogar, en el plan de desarrollo del municipio. <p>3. Fase de Análisis e Interpretación</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de comités planificadores de propuestas para el desarrollo de mujeres jefas de hogar en el Plan de Desarrollo municipal. - Análisis de información por parte de los comités de mujeres - Delimitar necesidades, problemas, causas, raíces, indicadores por parte de las mujeres organizadas en los distintos comités - Identificación de alternativas al Plan de Desarrollo del municipio 	<ul style="list-style-type: none"> - Papelería y fotocopias - Computador <ul style="list-style-type: none"> - papelería y fotocopias - material para talleres - refrigerios para talleres 	
	<ul style="list-style-type: none"> - papelería y fotocopias - material para talleres - refrigerios para talleres 	

19. BIBLIOGRAFÍA

- ARANGO Luz Gabriela; LEÓN Magdalena, VIVEROS Mara, comp. *Género e identidad: ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Santafé de Bogotá, 1995
- BARCAZAR M. Cecilia Y QUINTERO Beatriz: Ampliación y profundización de la participación ciudadana de las mujeres, Insumos para un plan de Igualdad entre mujeres y hombres. Red Nacional de Mujeres- Regional Bogotá. Bogotá Mayo 1999.
- BUVINIC Mayra. *The vulnerability of households headed by women: policy questions and options for Latin America and the Caribbean*. United Nations 1991
- CANAVATE Doris Lamus. – *Sociología de Género: una propuesta de cambio social desde lo cotidiano Bucaramanga 2000*
- CHANT, Silvia. “Women- Headed Households: Poorest of the Poor? Perspectivas de México, Costa Rica y Filipinas. Mexico 1998
- Constitución Política de Colombia 1991.
- Centro Interdisciplinario de Estudios en Género CIEG, Corporación para la Vida Mujeres que Crean. Universidad de Antioquia. Medellín, 2001
- DE SUREMAIN Marie “¿Quiénes son y cómo viven las mujeres jefas de hogar?: aspectos socio-económicos y culturales”. En Revista Javeriana. Septiembre, 1998. pags 207-213
- DOUMIT Elkhoury, Traducción De SUREMAIN Marie Dominique: Las mujeres jefas de familia: estado de la investigación y reflexiones metodológicas. Paris, 1995
- Dueñas, Guiomar: Los hijos del pecado. Ilegitimidad y vida familiar en la Santafé de Bogotá Colonial. Universidad Nacional de Colombia, Santafé de Bogota 1997.
- Enda, Vamos Mujer: Quienes son y como viven las mujeres jefas de hogar Medellín, 1997
- ELSON Diane *Adjustment and Macroeconomics*.. UNIFEM Manchester University. 1995
- FAO Secretaría Técnica del Frente Social: Principales políticas sociales con enfoque de

género ,FAO 1995

- FRASER, Nancy. “Justicia interrumpida. Reflexiones críticas desde la posición postsocialista”. Siglo del Hombre Editores. Biblioteca Universitaria, Colombia, 1997.
- FUENTES Lya Y. : El Origen de una política: Mujeres Jefas de hogar en Colombia 1990-1998; del observatorio de política social y calidad de vida y Escuela de Género de la Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. 2.002
- FUENTES Lya Yaneth: *Eliminemos la discriminación contra la mujer. Conozcamos nuestros derechos* , Análisis de la Ley de mujeres cabeza de Familia. En Políticas publicas en Colombia: un análisis de caso. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. Colegio de México, Mexico 1996
- LAGARDE Marcela (1996) Apuntes del curso : *mujer y liderazgo*. Bogotá, 1992
- Circular No. 18 de 1996.
- LEÓN Magdalena: El Empoderamiento en la teoría y la práctica del Feminismo. Del libro Poder y Empoderamiento de las Mujeres. Bogotá 1997 pags 22-25
- CONGRESO DE COLOMBIA Ley 82 de 1993. Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia, Senado de la República, Congreso de Colombia, Santafé de Bogota 1993
- MEERTENS Donny Autonomía y práctica social. Dilemas cotidianos de una estrategia de género en el Desarrollo en Barrig Maruja y Wehkamp (eds) Sin morir en el intento: Experiencias de planificación en el desarrollo. Lima – Red entre Mujeres, 1998
- MOSER Caroline *Planificación de género en el tercer mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género*, en Guzmán Virginia, Porto Carreño Patricia y Vargas Virginia (comps). Una nueva mirada: Género en el desarrollo, Flora Tristan, Entre Mujeres, Lima. 1991pgs 70-80
- MUÑOZ Carrasco Manuel Traducido por Population Reference Bureau PRB Inquietudes femeninas : las mujeres escriben sobre la participación de los hombres en la familia.. – Washington, 1995

- Naciones Unidas Serie Mujer y Desarrollo: La vulnerabilidad de los hogares con Jefatura Femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe, CEPAL, UNICEF. 1991
- RICO DE ALONSO Ana: Identidad de genero en adolescentes de sectores populares. Informe Derechos de las Mujeres en Colombia. Red Nacional de Mujeres, Confluencia Nacional de Red de Mujeres, 2003
- RICO DE ALONSO Ana: Informalidad, Jefatura femenina y supervivencia, en Revista Javeriana, Septiembre 1998.
- SÁNCHEZ Martha L. “Calidad de vida en las mujeres y gasto social” en Género Equidad y Desarrollo DNP, GTZ. Santafé de Bogota 1998.
- VALENZUELA María E. Hogares con jefatura femenina : una realidad invisible. Santiago de Chile , 1998.
- VELEZ Eduardo, Kaufmann Daniel: La heterogeneidad de los sectores marginados : el caso de los hogares con jefe femenino en Bonilla Elssy. Mujer y Familia en Colombia, ACS, DNP, UNICEF Bogotá , 1985
- Wieringa Saskia Una Reflexión sobre el poder y la medición del empoderamiento. En Poder y empoderamiento de las mujeres, Bogotá 1997 Pág. 147.

<http://www.municipiodetenjo.gov.co/html/Web/historia.htm>
<http://www.presidencia.gov.co/equidad/>