

Acceso a la pensión de vejez de personas no binarias.

José Ignacio Arango Zapata

Trabajo de Grado para optar por el título de abogado.

Asesora: Carolina Rojas Flórez.

Facultad de Derecho

Universidad Autónoma Latinoamericana

Medellín

Agosto 2023

Tabla de Contenido

Tabla de Figuras.....	3
Dedicatoria.....	4
Resumen.....	5
Palabras claves:.....	5
Abstract.....	6
Keywords:.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
Notas del autor.....	9
CÁPITULO 1: CONTEXTO HISTORICO SISTEMA PENSIONAL COLOMBIANO.	10
ANTECEDENTES:.....	10
“ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ.....	13
RECONOCIMIENTO A LAS MUJERES.....	14
NO BINARIEDAD:.....	24
CAPITULO 2: DERECHO COMPARADO.....	30
NORMATIVA ‘LEYES DE GÉNERO’.....	32
Chile:.....	32
Argentina:.....	35
España:.....	37
Aspectos relevantes.....	38
CAPITULO 3: LA PENSIÓN DE VEJEZ EN LAS PERSONAS NO BINARIAS.	45
RETOS DE LAS PERSONAS NO BINARIAS:.....	51
MERCADO LABORAL Y VIDA PROBABLE:.....	51
DISCRIMINACIÓN:.....	54
CONCLUSIONES:.....	56
BIBLIOGRAFÍA:.....	60

Tabla de Figuras

Figura 122

Figura 222

Dedicatoria

Este trabajo ha sido resultado de investigar y encontrarse con realidades desoladoras, en dónde dentro de un sistema como el colombiano antes del 2022 todo el ordenamiento jurídico negaban rotundamente las expresiones diversas de género, dónde tocaba adaptarse sin posibilidad alguna entre alguno de los dos géneros dentro del sistema binario tradicional; el permitir a las personas acceder a una opción de género más amigable con su identidad de género es solo un pequeño avance dentro de todas las luchas que se han dado y que seguirán resistiendo todo en aras de buscar una sociedad más equitativa, en dónde hay un reconocimiento positivo a la diversidad sin necesidad de imponerse sobre una sobre la otra, pero sí dándoles el lugar por el cuál han luchado dentro de una sociedad machista y tradicionalista como lo es la colombiana, por eso mi agradecimiento es para todas esas personas que estuvieron en las luchas, en las calles, en las marchas y para aquellos que hoy en día no nos acompañan, pero fueron quienes le permitieron a muchos alzar la voz y que estos son solo los primeros pasos, aún faltan muchísimos derechos y espacios que conquistar.

Un agradecimiento especial, a mi familia, porque han sido un pilar fundamental en el transcurso de mi vida, y que ustedes fueron los que siempre me han inculcado el respeto, que siempre me sentí amado e integrado, porque me enseñaron el valor que tiene el que independientemente de tu identificación personal nunca debe ser motivo de discriminación. Gracias familia por creer en mí, los llevo presente en mi corazón.

Y un agradecimiento para la Universidad Autónoma Latinoamericana, por brindarme este espacio para reflexionar sobre el contexto social colombiano, sobre vacíos normativos y por darme la oportunidad de tratar este tema desde la diferencia y el respeto, además de ser un escrito para las nuevas generaciones y un llamado al crear situaciones en que el Derecho no discrimine.

Resumen

El texto aborda la noción de identidades de género no binarias como una forma de desafiar el sistema binario tradicional de género, que define a las personas como hombres o mujeres. En el año 2022, la Corte Constitucional Colombiana reconoció la existencia del género no binario y exhortó al Congreso a regular los derechos y servicios relacionados con el género para que las personas con identidades no binarias puedan acceder a ellos. En el sistema legal colombiano, existen diferencias de edad para acceder a la pensión de vejez, basadas en el género binario, con 57 años como edad mínima para las mujeres y 62 años para los hombres. Esto crea un vacío normativo tras el reconocimiento del género no binario, lo que viola el derecho a la igualdad y la dignidad humana de estas personas. El escrito aborda las luchas sociales y legales en Colombia para el reconocimiento de derechos y protecciones en busca de la equidad de género. Se destaca la protección especial otorgada históricamente a las mujeres debido a la discriminación que han enfrentado y cómo este enfoque proteccionista puede adaptarse para promover la equidad de género y reducir la discriminación hacia las personas con identidades no binarias.

Palabras claves:

No binario, pensión de vejez, equidad, discriminación, reconocimiento.

Abstract

The text addresses the concept of non-binary gender identities as a way to challenge the traditional binary gender system that defines people as either male or female. In 2022, the Colombian Constitutional Court recognized the existence of non-binary gender and urged Congress to regulate rights and services related to gender so that individuals with non-binary identities can access them. In the Colombian legal system, there are age differences for accessing old-age pensions based on the binary gender system, with 57 years as the minimum age for women and 62 years for men. This creates a regulatory gap following the recognition of non-binary gender, which violates the right to equality and human dignity of these individuals. The text discusses the social and legal struggles in Colombia for the recognition of rights and protections in pursuit of gender equity. It highlights the special protection historically granted to women due to the discrimination they have faced and how this protectionist approach can be adapted to promote gender equity and reduce discrimination against individuals with non-binary identities.

Keywords:

Non-binary, old-age pension, equity, discrimination, recognition.

INTRODUCCIÓN

La sociedad colombiana enfrenta diferentes retos constantemente, enfocando nuestra atención encontramos el derecho al trabajo, en específico por parte de muchos colombianos día a día el reto es lograr conseguir un trabajo con condiciones dignas que permita la permanencia en el empleo, en el cual con el pasar de los años permitan el acceso a una prestación económica como derecho la seguridad social, en el cual se cubra el periodo posterior al cumplimiento de su ciclo laboral, en el presente escrito se abordan las brechas que existen por razones de sexo y género no solo en el mercado laboral, sino además las protecciones que actualmente cuentan sectores poblacionales debido a luchas tendientes a la equidad de género, motivos por los cuales se ha brindado un sentido social considerable a la diferencia existente entre hombres y mujeres para acceder a la pensión de vejez en el sistema pensional colombiano.

Debido al reconocimiento realizado por la Corte Constitucional de Colombia en la sentencia T-033 del 2022 se dio paso a la posibilidad de acceder a una nueva denominación del género, dotando la posibilidad de categorizar un tercer género dentro de los documentos de identidad de aquellas personas que no consideran que su identidad de género concuerde con el sistema binario tradicional, nombrando entonces a esta nueva alternativa de identidad como “género no binario” en el cual los colombianos pueden adoptar dentro del componente ‘sexo’ en los documentos de identidad las letras ‘NB’ haciendo referencia que no se sienten representados ni con el sexo masculino, ni femenino.

La decisión de la Corte Constitucional dejó entonces un vacío dentro del sistema pensional colombiano, ya que uno de los requisitos para acceder a la pensión de vejez depende directamente del sexo el cual disponga el documento de identidad del cotizante al momento de llenar la información y documentación requerida, motivo por el cual, si bien hay una diferenciación por sexo al momento de optar por la posibilidad de tener una prestación

económica luego de haber cumplido su ciclo dentro del mercado laboral, no existe en la actualidad una claridad legislativa, ni constitucional exacta sobre ¿cuál es la edad indicada para que las personas que se identifican con el género no binario puedan acceder a su derecho de la pensión de vejez en el sistema colombiano? pregunta que será abarcada desde el respeto hacia los derechos fundamentales, la dignidad humana y la equidad de género.

En un análisis epistemológico, aunque el sexo y género sean términos usados para categorizar a los seres humanos, de acuerdo con Money y Ehrarhdt (1972) y Ross (1987), no se refieren a los mismos fenómenos, su diferenciación es indispensable para evitar confusiones, ya que normalmente son utilizados como sinónimos, razón por la cual según la Academia Estadounidense de Pediatras desarrollan la definición de los bebés según el “sexo”, referido a las “*características físicas*” (incluyendo genes, hormonas y genitales) y determinantes biológicos atribuidos al nacer.

Por otra parte, el “género” cómo lo explica Unger y Crawford (1992, p. 727) afirma que:

“El género es una parte fundamental de la estructura social que controla el comportamiento individual. Desgraciadamente, en la mayoría de las discusiones feministas del género como una propiedad de los individuos se ha prestado muy poca atención a este tipo de definición del género.”

En este artículo la autora delimita los planteamientos postmodernistas de la psicología frente a la definición del sexo como variante fisiológica y cómo variante social, refiriéndose al género, ya que remite a las experiencias psicológicas diferencias entre hombres y mujeres como consecuencia de su dotación biológica y que trascienden de las misma.

Para Zaro (1999), se refiere a la construcción que forma parte de nuestra identidad personal, frente a resultado de la confluencia de factores, cognitivos y emocionales, es decir,

la forma en expresar el género con él se identifique, manifestando el género en manera de vestir, comportarse y cómo se desarrolla en el entorno social.

Por último, tenemos a la “orientación sexual” tal cómo lo desarrolla la doctora González et al. (2004) define la orientación sexual como:

La dirección de los intereses eróticos hacia otras personas. Al hablar de atracción sexual se refiere a un patrón de excitación física e interés emocional o romántico y sexual que involucra fantasías, imaginación y sueños de contenido sexual o erótico

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano se aceptan estas diferencias, toda vez que la Sentencia T -099 de 2015 afirma que “Género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente mientras que la orientación sexual abarca los deseos, sentimientos, y atracciones sexuales y emocionales que puedan darse frente a personas del mismo género” (Corte Constitucional, 2015)

El diferenciar los conceptos anteriormente referidos es de vital importancia para establecer nuestra identidad, ya que facilita la sensación de pertenencia a un grupo determinado de personas, en el cual la lengua juega el papel de mayor importancia para la comunicación.

Notas del autor

Es fundamental tomar este artículo desde la postura del reconocimiento ya que hay que enfatizar en diferentes términos que puedan ser confusos o complicados de manejar, razón por la cuál en aras de respetar las denominaciones del sector de la población que se identifican como ‘NO BINARIO’ me referiré a este sector con palabras neutras o por los pronombres “ELLES” en plural O “ELLE” en singular, tal y cómo lo ha expresado la RAE en su cuenta oficial de Twitter @RAEinforma con el numeral #RAEconsultas afirman que le

recomiendan que le pregunten a la persona cómo desea ser tratada, motivo por el cual en el presente artículo se usa un lenguaje neutro.

CÁPITULO 1: CONTEXTO HISTORICO SISTEMA PENSIONAL COLOMBIANO.

Se hizo una adecuación histórica desde tres aristas fundamentales para abordar el tema del acceso a la pensión de las personas no binarias, en un principio encontraremos los antecedentes históricos que permiten a la sociedad colombiana contar con un sistema de seguridad social, en la segunda arista hallaremos el recuento histórico frente al reconocimiento de los derechos de las mujeres y su injerencia al mercado laboral, y por último hallaremos una breve historia conforme a reconocimiento de derechos a la población LGTBIQ+ incluyendo en especial a las personas no binarias.

ANTECEDENTES:

El sistema de seguridad social colombiano como lo conocemos en la actualidad no es un obsequio estatal para la protección de los colombianos, por el contrario, ha sido el resultado de incontables luchas laborales, sociales y legales, las cuales a través de los años fueron tomando fuerza en las cuales empleadores y trabajadores en aras de asegurar el derecho fundamental a la salud se organizaron por el mismo objetivo.

El objetivo para ellos era claro y se trataba de garantizar el acceso al derecho a una vida en condiciones dignas, tanto para ellos como para sus familias una vez cumplieran su ciclo laboral dentro de las empresas.

Motivos por los cuales en el año 1819 se utilizan modelos europeos por parte del Gobierno Nacional Colombiano, en los cuales devino con ellos la primera construcción sobre seguridad social en Colombia, comenzó con los militares incapacitados, a los cuales se les garantizaban recursos mínimos para su existencia.

Dentro de este primer avance en la seguridad social, es de resaltar la lucha constante que tuvieron los trabajadores sindicalistas, buscando la protección para ellos y sus familiares,

ya que, una vez culminada su etapa laboral, no ostentaban ingreso alguno para que se le permitiera el acceso al sistema de salud e incluso a una vida digna, dependiendo únicamente de sus descendientes y trabajando de manera informal hasta avanzadas edades.

Con posterioridad en el año 1925 se crearon los sueldos de retiro de las fuerzas militares, entre este tiempo también se creó un régimen particular de pensiones de los magistrados y para el sector judicial en general, luego se amplió para los aviadores civiles en 1961.

La ampliación de la preocupación por la salud pública en diferentes ámbitos de aplicación tal y como lo eran las actividades profesionales e industriales concurre al gobierno nacional a establecer en 1945 el Sistema de Seguridad social, para el año posterior mutar al “Instituto Colombiano de Seguros Sociales” (ICSS) por medio de la ley 90 de 1946, el cuál a través de los años se convirtió en el “instituto de seguros sociales” (ISS), es una misma entidad, con diferentes denominaciones por el paso de los años, el cual tenía como función principal el aseguramiento de la salud y la pensión de los trabajadores en un primer momento únicamente privados, sin embargo, tal y cómo se desarrolló con el paso de los años la entidad, también fue tomando fuerza y asumió otras funciones complementarias con las cajas de compensación familiar, que fueron de vital relevancia a para el régimen subsidiado de salud, dando cabida además a empleados públicos.

Para el año 1969 entra a regir en Colombia el llamado Plan Nacional Hospitalario, que más adelante, se concatena formalmente para formar el Sistema Nacional de Salud, proceso que tiene antecedentes en la asistencia pública que requería la época y la ampliación hospitalaria que necesitaba una inversión económica considerable, sin embargo, para las personas hubo un importante modificación en su forma de percibir la salud, esta era concebida normalmente como un gasto, ya que era costoso acceder a ella, pero se amplió este significado y ya era vista como una inversión, hito que ocasionó la financiación de hospitales,

ya que para los inversionistas era un negocio rentable, el cual, si bien tenía falencias, comenzaba a tomar cada vez más fuerza.

La inversión general en Colombia tiene un cimiento social que tomó fuerza en Latinoamérica especialmente en los años 90's, con la instauración del modelo económico neoliberal, el cual consiste en “fortalecer las tendencias autoritarias del Estado”, como explica Ahumada (1996), permitiendo una economía dónde el principal objetivo es la inversión exterior a través del libre comercio.

Álvarez (2006) explica que el mencionar los fenómenos que permiten la aplicación de las inversiones en el sistema de salud, son relevantes toda vez, que el Estado colombiano permitió la capitalización del Sistema Nacional de Salud, imponiendo una exclusión a los trabajadores, ya que, si bien se abrían las puertas a nuevas posibilidades de inversión, los recursos que entraban del exterior iban dirigidos a la opción más rentable para este momento de la historia, la cual era la disposición de un gasto militar, conformaciones de ejércitos privados y de bandas paramilitares que tuvo sumergida a Colombia en un periodo de violencia por muchos años.

Lo que para muchos trabajadores no fue simplemente un reconocimiento de oficio de derechos en salud, sino que fue necesaria la violencia para permitir el alcanzar regulaciones normativas viables, que les facilitara la flexibilidad laboral, en reconocimientos básicos sobre remuneraciones y demás derechos inherentes al trabajador, así como la limitación a las potestades del empleador.

A través de la ampliación de los diseños constitucionales del año 1991 posibilitaron la creación de un Sistema de Seguridad Social Integral.

Pero fue hasta el año 1993 que en Colombia existió el nuevo sistema de reparto de seguro solidario, mediante por el cual se organiza una base de un aporte voluntario para trabajadores y cotizantes activos, con los cuales se forma un fondo de pensiones.

Permitiendo la creación de la ley 100 de 1993, ley fundamental para este trabajo de grado, toda vez que, si bien se logró demostrar el escalado que existió con diferentes antecedentes sociales y normativos, es a partir de este punto en dónde me permito afirmar que se crea para la población colombiana en general, instituciones, normas y procedimientos que proporcionan una cobertura por parte del Estado con el fin de lograr el bienestar individual respecto a la erogación económica una vez los colombianos cumplen con su ciclo laboral.

Como consecuencia de lo anterior, se brinda la posibilidad a los colombianos de acceder a la **pensión de vejez**, la cual consiste en una prestación económica sobre la cual se obtiene una mesada pensional mensual por haber cumplido ciertos requisitos legales.

La ley 100 permitió entonces en su artículo 33 los requisitos para obtener la pensión de vejez, en el cual para acceder a ella, el afiliado debe reunir las siguientes condiciones:

“ARTÍCULO 33. REQUISITOS PARA OBTENER LA PENSIÓN DE VEJEZ.

<Artículo modificado por el artículo 9 de la Ley 797 de 2003. El nuevo texto es el siguiente:> Para tener el derecho a la Pensión de Vejez, el afiliado deberá reunir las siguientes condiciones:

- **<Haber cumplido cincuenta y cinco (55) años si es mujer o sesenta (60) años si es hombre.** (A partir del 1o. de enero del año 2014 la edad se incrementará a cincuenta y siete (57) años de edad para la mujer, y sesenta y dos (62) años para el hombre.)
 - Haber cotizado un mínimo de mil (1000) semanas en cualquier tiempo.”
- (Gobierno de Colombia, 1993)

Según las condiciones descritas cabe enunciar una brecha en el componente relacionado a la edad frente a los hombres y las mujeres en el Sistema Pensional colombiano para acceder a la pensión de vejez, sin embargo, hay motivos relevantes para tratar este tema

en particular, no está ligado al arbitrio del legislador al momento de establecer edades, ni mucho menos corresponde a un error o discriminación hacia los hombres al momento de querer acceder a la pensión, dotándolo de mayores requerimientos.

Los motivos por los cuales las mujeres en particular tienen una edad pensional inferior a la de los hombres, responde a reconocimiento social, frente al papel que tuvo históricamente la mujer en la sociedad colombiana, toda vez que ellas también encararon el conflicto como ciudadanas colombianas, sin embargo, no se les reconocía como personas individuales, las cuales tienen derechos y deberes, contrario se les veía cómo sinónimo de utilidad y servicio.

Por ello, en el presente busco resaltar la valentía y la lucha femenina, no solo por derechos, sino también por su merecido espacio en la sociedad colombiana, ya que pasaron de tomar decisiones solo con el aval de su esposo a poder ser escuchadas y permitir la autodeterminación de sí mismas, de su cuerpo y redefinieron lo que antes era ser mujer.

RECONOCIMIENTO A LAS MUJERES.

Dentro del sistema laboral colombiano, encontramos que las mujeres no fueron tenidas en cuenta por mucho tiempo, es decir, no podían optar por un empleo formal, ya que para ellas existían opciones limitadas por los prejuiciosos roles de género que para esa época eran respaldados por la iglesia y por la cultura machista que en general acompañaba la sociedad colombiana, motivo por el cual las mujeres no eran tratadas como seres, sino como meros objetos productivos para el cuidado y mantenimiento del hogar.

Tal y cómo lo demuestran investigaciones como “las mujeres en la historia de Colombia, sus derechos, sus deberes.” Escrita por Jacqueline Blanco Blanco y Margarita Cárdenas Poveda de la Universidad Militar Nueva Granada, en la cuál afirman que se incorporó la implementación de las familias las alianzas matrimoniales como una estrategia política y económica, ya que desde el periodo colonial como muestra López Beltrán (1998, p.

167) “el matrimonio significaba, no sólo una unión espiritual y un compromiso social, sino también un contrato económico para conservar la fortuna familiar. Era un medio para crear un tejido de intereses y alianzas familiares.” Todo esto para la etapa colonial, sin embargo, existió una reproducción de estos modelos sociales a través de los años, en los cuales a mujer y los matrimonios eran utilizados como medio de sostener el poder y la riqueza entre las familias, razón por la cual se incorporó a las leyes de la familia en 1505 las leyes de Toro, que consistía en la disposición de un dote o donación por parte de la familia de la mujer como una, de acuerdo con López Beltran (1998, p. 168) “garantía importante que los padres le entregaban al esposo de la hija al momento del matrimonio y que dependería de manera proporcional al status y la capacidad económica del futuro esposo.”

Por lo anteriormente descrito es solo la pequeña parte del papel que cumplían las mujeres dentro de la sociedad colombiana, ellas no se dedicaban únicamente a los oficios del hogar, a cuidar a sus muchos hijos y a su esposo, por el contrario, dentro de la época de 1810 (año de independencia de Colombia) fueron fundamentales para la misma, ya que aportaron a personajes históricos tal y como lo fue Policarpa Salavarrieta, es conocida también por el apodo "la Pola", fue una heroína colombiana, la cual espío a las fuerzas independentistas criollas en el periodo de la reconquista española, participó activamente del grito de independencia de Colombia en 1810, fue la heroína más reconocida para la época, ya que convocó personas para unirse a su causa, especialmente personas jóvenes, tenía información privilegiada y relevante para ese momento de la historia la cual compartía con sus colaboradores y aportó comprando material para la guerra, siempre en aras de buscar la libertad.

Buitrago Santana (2017) afirma que el caso de Policarpa Salavarrieta es uno de los más populares en la sociedad colombiana, sin embargo, también se referencia que no fue la única mujer que participó de la guerra por la independencia de Colombia, también hubo

muchas mujeres que al igual que "la Pola" aportaban en información relevante en las tertulias literarias, los cuales consistían en espacios de intercambio de ideas y de debate, en donde eran discutidos principalmente temas políticos, intelectuales y relevantes para la época, propiciando el fortalecimiento de relaciones sociales, ya que en Santafé (1800) eran conformadas por líderes que en un futuro conformarían un movimiento independentista.

La referencia al periodo de independencia en este trabajo de investigación es relevante para explicar, no solo una pequeña parte de lo significativa que fue para la historia el aporte de las mujeres, sino que, permite afirmar que pese al trato que recibían por parte de sus cónyuges y adicionalmente las condiciones precarias a las que eran sometidas en sus hogares, ya que sí tenían muchos deberes eran seres sin derechos, debían de pedir permiso a su propio esposo, ya que eran consideradas propiedad de su marido, a modo de ejemplo recalco el uso la expresión "de" seguido del apellido del esposo dentro de los apellidos propios de la mujer.

Es innegable la participación de las mujeres en las luchas, en los movimientos sindicalistas, inclusive su aporte de gran relevancia en el grito de independencia colombiano, sin embargo, el mercado laboral fue una conquista un poco más compleja para ellas, ya que se enfrentaban a diferentes desafíos, tanto sociales, como físicos y profesionales.

De la índole de los desafíos sociales, las mujeres se enfrentaban directamente con los prejuicios sobre su labor dentro de la sociedad, pues, en muchos casos era la misma sociedad la que impetraba los roles de género, en los cuales se destinaba ciertas conductas y expectativas que rigen entre hombres y mujeres, llevándonos al ítem físico, siendo para estas últimas llegadas a ser tratadas como el sexo débil y facilitando la denigración en diferentes ámbitos, siendo la única opción de muchas mujeres, quedarse en casa, y criar a sus familias, sin embargo, cabe resaltar que no es una tarea fácil, de hecho existió un desequilibrio importante en estas tareas, donde eran las mujeres casadas, también llamadas mujeres cuidadoras quienes alcanzaban edades avanzadas con la única opción de procrear, y máxime,

este escritor estima y respeta profundamente las madres que desean seguir su proyecto de vida por estos lineamientos, pero el punto relevante en todo esto, es que para las mujeres cuidadoras no existía una opción diferente, el optar por una ocupación laboral remunerada era impensable, no solo por el desgaste físico y mental que implica ser el cuidado del hogar, sino que adicionalmente tiene que ver el perfil profesional que se tiene que cumplir para algunos empleos, siendo este el último desafío al que se enfrentaban las mujeres.

Las actividades ocupacionales de las mujeres recurrentes eran la bisutería, el tejer o coser, adecuados según la sociedad como cosas en las que se podían desempeñar con más facilidad, pero son tareas que dejan atrás a un gran sector de las mismas mujeres, dándole reconocimiento a las mujeres campesinas, por las arduas labores, no solo en el hogar, sino también en el campo, incluso en ocasiones llevándolas a trabajar el doble buscando las pocas ofertas de empleo que existían para ellas, tales como servicio doméstico o jornalear, es decir, estaban a cargo de la casa, educación de los hijos, limpieza, también en ocasiones trabajaban por fuera del hogar.

Para las mujeres la educación ha sido un tema trascendental, en un principio el acceso a ella era únicamente para los hombres e inclusive sectorizaban la información, porque no educaban de la misma manera a los hombres que eran de familias más ricas que a los hombres de familias con recursos más limitados, motivo por el cuál, si para los hombres les era complejo acceder a un buen sistema de educación para las mujeres mucho más, y era mucho más complejo si eras una mujer campesina, ya que la educación en zonas rurales era casi imposible.

Fueron avanzando las circunstancias de desigualdad entre hombres y mujeres, a raíz de la industrialización y el neoliberalismo en la mitad del siglo XIX la brecha salarial entre estos era notoria, por consiguiente, aumentó la explotación laboral y la vulneración de circunstancias laborales a las mujeres empezar a trabajar en fábricas y minas.

La situación anterior la ejemplifican los productores Ward et al. (2015):

Trabajo en una lavandería medio tiempo desde que tenía siete; tiempo completo desde los doce; no se necesita mucha escuela para lavar camisas; era buena con los cuellos y alisando las costuras. Las manos me ayudan. Fui hecha lavandera en jefe a los diecisiete; capataz a los veinte; tengo veinticuatro ahora; la vida de una mujer es muy corta ahí, te dan dolores y tos de pecho, dedos desechos, varices, quemaduras, dolor de cabeza por el gas; nos dan 13 chelines a la semana, a un hombre 19; nosotras trabajamos un tercio más en horas, ellos salen casi a diario a hacer entregas y respiran aire puro.

La época de 1930 fue una etapa de cambios significativos frente a la forma de percibir el papel que cumplía la mujer en la sociedad, ya que existía una crisis producida por la Primera Guerra Mundial, por un lado las sufragistas habían empezado a tomar más fuerzas, movimiento encaminado a reclamar el derecho al voto para las mujeres, definido como una lucha para alcanzar la igualdad de derechos en diversos ámbitos, tales como políticos, económico y social.

Los movimientos que promovían la equidad de género dieron una voz a aquellas mujeres que buscaban nuevas alternativas para ellas y para sus familias, pretendiendo que se les dotara de derechos y oportunidades a las cuales normalmente no tenían acceso, y es con el gobierno de Enrique Olaya Herrera y del resultado de las muchas protestas y manifestaciones, traducidas en presión social, que se expide el 2 de febrero de 1933 en Colombia el decreto 277 que le permite el acceso a las mujeres a la primaria, secundaria e incluso a la universidad haciendo extensiva la enseñanza.

Es por ello que se registraron datos históricos por mujeres como Gerda Westerdorp Restrepo quien fue la primera mujer admitida en el programa de medicina en la Universidad

Nacional de Colombia, en el año 1935, y en el año 1936 personajes como Gabriela Peláez Echeverry, quien fue la segunda mujer en Colombia en ser admitida en la Universidad Nacional de Colombia y la primera en titularse en la historia del país, así mismo en el año 1937 la Universidad Externado de Colombia admitió a la primera estudiante de derecho caso de Rosita Rojas Restrepo quien fue la primera mujer abogada y jueza en Colombia.

Estos acontecimientos históricos son copilados de noticias y reportes periodísticos, ya que el que son personajes que permitieron los primeros pasos en la escena profesional para las mujeres y en especial es caso de Rosita Rojas Castro, presentado por Hernández Torres (2023), la cual se destacó como la primera abogada penalista del país, demandando ser llamada “abogada” y no abogado, así mismo en su papel de jueza solicitaba ser llamada jueza y no juez, sin embargo, causó revuelo porque esas palabras no existían en Colombia, ni tampoco era lo común.

En síntesis, las mujeres se abrieron caminos importantes a través de la lucha constante para acceder sus derechos permitiéndole en el periodo del dictador colombiano Gustavo Rojas Pinilla, tras años de luchas de las mujeres para permitirles fungir su ciudadanía plena, es en el año 1954 cuando finalmente se les otorga la posibilidad de votar, pero no hay que analizarlo como un hecho aislado, por el contrario, fue un sin número de antecedentes que le permitieron la participación política.

Para el año 1991 con el cambio de constitución, se estableció en ella, que todos los ciudadanos eran iguales ante la ley, en igualdad de oportunidades sin discriminación alguna, en especial la discriminación por razones de sexo, tal y como lo dispone el artículo 13 constitucional:

ARTICULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones

de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.” (Gobierno de Colombia, 1991)

Se esperaría que existiendo estos avances legislativos, la brecha frente a la situación de la mujer colombiana fuera diferente, pero no fue una igualdad absoluta, inclusive, actualmente continúan las luchas por la formalización de oportunidades, pero para el caso particular de las mujeres trabajadoras, apenas empezaba formalmente su reconocimiento en el mercado, porque ya no accedían a empleos de manufactura o de confección, se había ampliado su espectro laboral, ya tenían la posibilidad de elegir el empleo en que deseaban desempeñarse, ya podían optar por ser abogadas, doctoras, maestras, etc.

Es por ello, por lo que la mujer se empieza a hacer un espacio en el mercado en el mundo laboral, sin embargo, tanto hombres como mujeres debían de trabajar para acceder a los recursos económicos necesarios, motivo por el cuál comenzó a surgir la competencia laboral, y propagando cada vez más el empleo informal para las mujeres sin prestaciones suficientes.

Tales motivos los expone la Corte Constitucional en la sentencia C- 410/94 que:

La realización de labores productivas secundarias y mal remuneradas; el monopolio del trabajo doméstico, asumido con exclusividad y sin el apoyo indispensable; la escasa valoración social y el desconocimiento de las labores del ama de casa que no son consideradas trabajo, la inexistencia de tiempo libre ligada a una jornada laboral larga y el impacto negativo de estos factores sobre la salud física y mental de la mujer, son elementos de juicio que explican por qué los papeles que la tradición ha asignado a cada uno de los sexos se erigen en el obstáculo de mayor peso que las mujeres encuentran en el camino hacia la igualdad sustancial y ayudan a comprender que a más de las diferencias biológicas inmutables entre los miembros de uno y otro sexo, en

especial la relativa a la maternidad que es un proceso natural, existen otras de índole social que configuran discriminaciones basadas en el sexo; en conclusión, mujeres y hombres conforman grupos cuya condición es distinta, pues es un hecho incontrovertible que nuestra sociedad deslinda con claridad los papeles y funciones que cumplen unas y otros.

Según datos expuestos por la Corte Constitucional de la sentencia C- 410/94, en gran medida continúa la brecha laboral con el estudio realizado por la Defensoría delegada para los Derechos de la Niñez, la Mujer y el Anciano, De acuerdo con la Defensoría, "Tradicionalmente las mujeres se vinculan a esferas productivas de menor remuneración y valoración social: servicios sociales y personales (38.4%), comercio, restaurantes, hoteles (27.1%) y la industria manufacturera." todo esto para el año 1994, añadiendo además que Defensoría informa que:

El 75% de las mujeres trabajadoras tienen edades entre 20 y 49 años, época en la cual se concentra gran parte de su período reproductivo que puede verse afectado por las condiciones de trabajo, es el tiempo de mayor responsabilidad familiar, donde la mujer asume también el rol de compañera, ama de casa y muchas veces realiza trabajos adicionales para alcanzar un salario que le permita el sustento diario.

En actualidad las cifras no son muy alentadoras, según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE (2020) en su investigación oficial sobre la Participación de las mujeres colombianas en el mercado laboral para el año 2020 afirman que:

- **Frente a la población “inactiva”:**
 - La mayoría de las mujeres según DANE (2020, diapositiva 5) son “inactivas” (59%) se dedican a oficios del hogar como actividad

principal. Este porcentaje es de 8,1% para los hombres. 57% de los hombres “inactivos” se dedican a estudiar como actividad principal. Este porcentaje es de 28% para las mujeres inactivas.”

Figura 1

Imagen Población “inactiva” por tipo de actividad principal

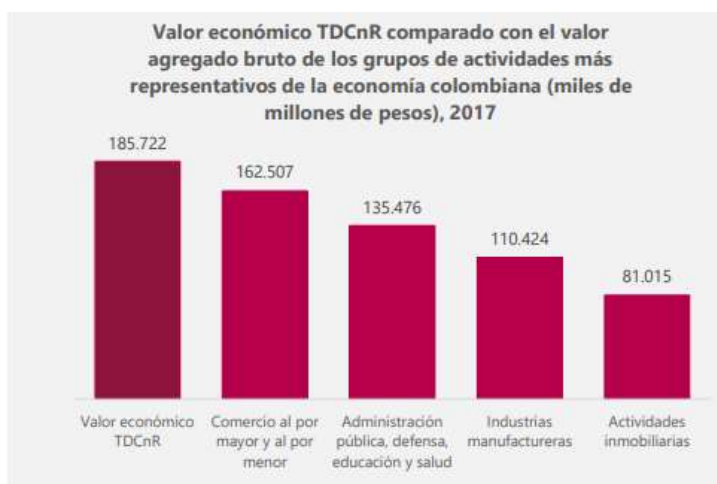


Nota. Adaptado de DANE [Grafico], (2020)

- **Frente a *El aporte del trabajo no remunerado a la economía:*** (ENUT, 2016-17 – ley 1413 de 2010)
 - Las mujeres, según DANE (2020, diapositiva 12) “aportan el 78,4% de los 36,5 millones de horas anuales dedicadas a TDCnR, y aportan el 76% de su valor económico.”

Figura 2

El aporte del trabajo no remunerado a la economía



Nota. Adaptado de DANE [Grafico], (2020)

- ***Brecha salarial de género:***

- Según DANE (2020, diapositiva 22) “En 2018, las mujeres colombianas percibieron ingresos mensuales 1,2, % menores que los hombres.”

Tal y como lo demuestran las cifras por parte del DANE, las mujeres actualmente siguen intentando cerrar la brecha laboral que diferencia a hombres como a mujeres, lo que nos permite concluir que las circunstancias laborales no son las mismas para los hombres y para las mujeres, permitiendo que en edades importantes para acceder a la edad pensional que oscilan en un periodo entre los 25 años y 45 años, edad propicia para la actividad laboral la mujer se encuentra con retos tales como el acceso al empleo, adicionalmente de lograr entrar a alguno tienen una tendencia estadística a trabajar más tiempo que los hombres y adicionalmente tienen ingresos mucho menores que los hombres estandarizando el tiempo de trabajo, lo que se traduce en trabajar más tiempo, por menos erogación económica, en el caso de alcanzar el acceso a un empleo formal con las prestaciones sociales que permitan el acceso a una pensión de vejez.

Siendo deprecados minuciosamente los motivos por los cuales las mujeres presentan barreras reales para el acceso a la pensión es que el legislador dota la posibilidad de que debido a las diferentes circunstancias y obstáculos que debe atravesar una mujer trabajadora para acceder a su pensión de vejez y adicionalmente las condiciones paupérrimas entre sopesar su vida reproductiva y su vida laboral, es que existe una brecha de edad entre hombres y mujeres, debido al antecedente social y las restricciones laborales, es por ello que existe una clase de reconocimiento permitiéndole pensionarse a una edad un poco más corta que a los hombres, debido al análisis de inequidades que padecen las mujeres en materia de protección social y en el aseguramiento en la vejez.

Es de resaltar que, pese a los diferentes incidentes históricos, la ley 797 de 2003 incrementó considerablemente la edad pensional para los hombres y para las mujeres, aumentando las semanas de cotización a un total de 1.300 y adicionalmente constituyó como requisito en el componente edad para acceder a la pensión de vejez 57 años para las mujeres y 62 años para los hombres.

El panorama no es completamente complejo para las mujeres, ya que en actualización jurisprudencial en la sentencia C-197 de 2023 la corte constitucional se pronunció frente a las semanas de cotización para las mujeres cotizantes y la obtención de la pensión de vejez, pasando de 1.300 semanas de cotización en el componente laboral a tener solo 1.000 semanas, a pesar que la aplicación de la providencia será a partir del 1 de enero del 2026 continúa siendo un avance considerable en el juicio estricto para llegar a una equidad formal en condiciones de pensión.

Una vez decantado los motivos estructurales de cuáles son las razones de peso que permiten diferenciar por el sexo una edad pensional diferente para hombres y para las mujeres, cabe dentro de este trabajo de investigación la mención de un vacío normativo frente a los más actuales reconocimientos por parte de la corte constitucional, dónde primó el derecho a la personalidad jurídica e identidad de género diversa, en la cual admite identidades diversas a las tradicionalmente concebidas, es decir, partiendo del modelo binario para la identidad de género, los cuales se componían de hombres y mujeres.

Pero a qué hace referencia el modelo no binario del género y cuáles son los retos que enfrentan en la sociedad colombiana.

NO BINARIEDAD:

La Corte Constitucional en pronunciamientos contemporáneos reconoce la creación de un tercer marcador de “sexo” para integrar la identidad no binaria al sistema de identificación ciudadana, según la sentencia de Tutela 033 del 2022, la Corte Constitucional

causó un revuelo fundamental en la sociedad por su controversial pronunciamiento, siendo controvertido por muchas personas y elogiado por otras, toda vez que marcaron un hito para la comunidad LGTBIQ+ por las diversas formas de identificación y la posibilidad de cerrar la brecha de discriminación que ha sufrido esta comunidad por años.

Es por ello, que se precisa contextualizar las luchas frente a la discriminación hacia la comunidad LGTBIQ+ y lo que acompaña el movimiento, más allá de un reconocimiento social, tiene que ver con la lucha contra la discriminación y el reconocimiento escalonado de derechos, que al igual que muchas luchas sociales, ha sido un desarrollo lento, pero nunca invisible para la sociedad.

La comunidad LGTBIQ+¹, a través de manifestaciones, luchas constantes contra el sistema y la discriminación, han estado en pie exigiendo respeto y aceptación, en un país como Colombia la comunidad LGTBIQ+ en los últimos tiempos ha visualizado por todos los medios su causa, la cual comenzó con el movimiento de liberación homosexual fundado por los activistas León Zuleta y Manuel Velandia con el propósito de velar por la defensa de derechos de las personas de esta comunidad en el año 1976 momento el cual el hacer activismo sobre estos temas no solo era un riesgo en Colombia por cualquier tipo de represalias que tenía el expresar ser homosexual públicamente, sino que adicionalmente también era considerado un delito en el código penal Colombiano.

Aunque el camino nunca fue fácil, debido a las causas sociales emergentes en pro de la defensa de los Derechos y reconocimiento de las personas LGTBIQ+ comenzó un sinnúmero de sucesos que marcaron la legislación y la participación de este grupo de personas de protección especial en la sociedad colombiana, acontecimientos tales cómo, la

¹Real Academia Española - [RAE] (s. f.), perteneciente o relativo a personas lesbianas, gais, transexuales, bisexuales o intersexuales.

despenalización de la homosexualidad en 1980; las primeras marchas del orgullo LGTBIQ+; el ser homosexual ya no era tratado como una enfermedad mental y a su vez fue eliminada de la listas de enfermedades mentales de la Organización Mundial de la Salud; las personas trans pueden cambiar su nombre; se reconoce la seguridad social para parejas del mismo sexo; adopción homoparental; y aprobación del matrimonio igualitario, estos sucesos nos permiten inferir que la comunidad LGTBI+ no existe en estos últimos días, es de muy vieja data, pero se cansó de la clandestinidad y buscan reconocimiento hoy en día.

De tal forma las personas ‘NO BINARIAS’ se unen a estas luchas sociales específicamente a la comunidad LGTBIQ+ en su búsqueda por reconocimiento de derechos, sobre lo que teóricamente estaría sustentado en las formas de mostrar identidad a las que comúnmente son replicadas en la sociedad en el sistema binario sexual, es decir, hombre y mujer (Berlant y Warner, 554) , toda vez que parte del supuesto común que los sujetos van a relacionar su identidad con el sexo que les fue asignado al nacer, este es un parámetro aceptado normalmente, pero esto no siempre es así y es allí cuando entra la disyuntiva de términos como el sexo, el género, la orientación sexual y la identidad de género.

Tal y cómo lo ha mencionado la corte en reiterada jurisprudencia, antes del año 2022 las personas denominadas así mismas como “intersexuales” y las personas NO BINARIAS, no eran reconocidas en el ordenamiento jurídico colombiano, toda vez que el referirse a la categorización de los documentos de identidad en sus componentes nombre y sexo estaba referida únicamente en las características biológicas, toda vez que existe una atribución genética y hormonal que son endilgados al sistema binario, en otras palabras se refiere a lo masculino y a lo femenino, y según el imaginario colectivo manejado por los jueces en sus providencias y la misma sociedad aplicaba en términos de heteronormatividad este sistema, razón por la cual, el permitir algún tipo de reconocimiento a esta expresión de género sería atentar flagrantemente contra el statu quo.

Según lo anteriormente descrito, la sociedad y el Estado a través de sus funcionarios judiciales y administrativos, con el fin de no extralimitarse en las funciones tipificadas por la legislación colombiana; generaban aquiescencia frente al reconocimiento de les no binarios, ya que existía un vacío normativo el cual debería resolver el Congreso de la República, sin embargo, no era una necesidad social de desarrollar legislativamente este tema, de esta forma, no habría caracterización alguna dentro del entramado jurídico que les prevea distinción social y se convierte en una problemática de reconocimiento, toda vez que el Estado no asignaba los mecanismos idóneos que les permita la identificación a sus ciudadanos, cediendo ante la discriminación y vulnerando el derecho fundamental de los colombianos del libre desarrollo de la personalidad.

Con respecto al derecho internacional, en el mundo existe muy poca acogida para los géneros no binarios, sin embargo, han estado implícitos en el tratamiento que se les da frente a las personas LGTBI+ tal y como lo explica Montalbán y Peral Edurne (2020, p. 23-24) explican que:

Un informe de la Asamblea General de las Naciones Unidas del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos defiende el tratamiento justo de las personas LGTBQ+, e incluye en una nota a pie de página las identidades no-binarias en la definición de este colectivo, aunque no se explicita este término en el resto de documento (United Nations, 2011).

Un dictamen ejecutivo de La Corte Interamericana de Derechos Humanos publicada en enero de 2018 reconoció que «algunas personas no se identifican como hombre o mujer o se identifican como ambos». En el 2015, la resolución 2048 6.2.4 de la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa se recomienda incluir una tercera opción de género para quienes lo soliciten (Council of Europe, 2015). En el 2017, el Comisario de Derechos Humanos

del Consejo de Europa publicó una resolución complementaria sobre los derechos de las personas intersex (aquellos nacidos con un sexo biológico «ambiguo») exigiendo opciones de género no binarias para las personas intersex.

En este acápite en particular cabe también hacer un análisis amplio frente el mercado laboral en las personas no binarias, y hay varios puntos frente los cuales hay que hacer hincapié, comenzando con que el Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE actualmente no tiene cifras, ni porcentajes estimados frente a la población inactiva, o frente a la retribución salarial estándar, ni frente al trabajo no remunerado, ya que las encuestas de los años anteriores únicamente referenciaban en el componente sexo de los colombianos hombres y mujeres y en la actualidad no se cuenta con cifras exactas que permitan inferir si quiera esta información laboral.

El Departamento Administrativo Nacional de Estadística – DANE si bien no tiene información específica sobre les no binarios, si tiene cifras sobre la comunidad LGTBIQ+ en general y establece que para el mercado laboral de la población LGBT entre junio de 2022 y mayo de 2023, “el total nacional en la GEIH se estima un total de 471 mil personas lesbianas, gays, bisexuales, trans y no binarias (LGBT) que equivale al 1,3% de la población mayor de edad en el país” (DANE, 2023b, p. 5)

Las personas no binarias, hasta antes del reconocimiento de la Corte Constitucional en el año 2022, tuvieron que enfrentarse a responder a componente género, según el modelo binario, es decir, optar en vacantes laborales con identificación de “hombre” o “mujer”, sin mediar la posibilidad si quiera de existir la opción de “prefiero no decirlo”, esta situación puede implicar nuevos retos para la DIAN, ya que entonces el deber ser es diferenciar entre hombres, mujeres y no binarios como tercer género reconocido en Colombia, esto para llevarnos a datos y cifras precisas que permitan la segmentación de los Colombianos.

Aun así el DANE afirma que a partir del año 2023 se agrega en los formularios una pregunta específica sobre la identidad de género, en la cual, existe la posibilidad para marcar que usted se identifica como no binario, con el fin de dar visibilidad a esta población dentro de la operación estadística, motivo por el cual en un futuro no muy lejano, posiblemente tengamos la adecuación exacta sobre la situación laboral y económica de las personas no binarias, sin necesidad de mezclarla con el colectivo LGTBIQ+.

Aunque se tengan meras aproximaciones sobre el acceso al mercado laboral, es alarmante que las minorías del colectivo LGTBIQ+ mayores de 18 años tengan un acceso a nivel nacional de tan solo el 1.3%, teniendo tasas de desempleo mucho mayores a la población no LGBT e incluso dentro del mismo colectivo LGBT tan solo el 21,5% en edad de trabajar lo hace.

Les no binarios con el reconocimiento de la Corte Constitucional, comienzan su camino frente al acceso a otros Derechos, pero el primer paso era su identificación como tales, motivo por el cual se consolida su inicio por la lucha de identidad de género, pero falta la extensión al mercado laboral y a mejores oportunidades para mejorar su calidad de vida.

Ya existe la primera persona en Colombia no binaria en graduarse de la universidad, como muestra El Tiempo (2023) siendo el caso de Alelí Chaparro, el primer abogado concretamente en la Universidad del Rosario, con un gusto particular por el Derecho de familia y en el enfoque de género, el cual en entrevista para el periódico El Tiempo, cuenta un poco sobre su historia y el proceso jurídico para poder titularse de manera neutra, es decir, titularse de la profesión de abogado y adecuándolo a su género no binario convertirse en abogado.

Siendo este el primer paso en el reconocimiento formal para acceder a empleos por parte de personas no binarias, adecuando los perfiles profesionales individuales a las formas propias del mercado laboral.

CAPITULO 2: DERECHO COMPARADO

En este capítulo se tiene la imperiosa necesidad de buscar adecuaciones normativas que se han realizado en diferentes países, los cuales fueron elegidos por ser pioneros frente a las regulaciones o debates a favor de la identificación y personificación de les no binarios, han sido tribunales, cortes y también legisladores quienes se han enfrentado a los desafíos propios de la falta información frente al tema y también han encarado directamente los desafíos implícitos que genera el reconocimiento de un género diverso dentro del modelo binario tradicional.

La ampliación normativa se hará enfocada a la pretensión sobre el reconocimiento de los derechos de las personas no binarias se hará en general en panorama que existe actualmente sobre les mismas, no solo en la categoría pensional, sino en aspectos que puedan llegar a tener injerencia directa sobre los parámetros necesarios para el acceso a la pensión, tal como reconocimiento de garantías laborales o ampliaciones relevantes en derechos conexos a la seguridad social o estipulados en las llamadas ‘leyes de género’.

Realizando esta adecuación normativa sobre los motivos que dan paso no solo a la identificación de las personas no binarias, no solo se tienen en cuenta estos aspectos, sino que adicionalmente se deja un acápite para analizar la diferencia de edad para acceder a la pensión o ‘jubilación’ en los países de referencia entre hombres y mujeres, o en el caso en concreto de existir adecuación exacta para las personas no binarias, también se referencia.

Uno de los mayores retos para el presente proyecto de investigación es la información, si bien existen adecuaciones normativas tendientes a la equidad de género, se encuentran basados netamente en el modelo binario, dejando una brecha para el género diverso, hasta tal punto que ha sido punto de crítica en los diferentes ordenamientos jurídicos que se ampliará según sea el caso de cada uno.

Tras décadas de lucha feminista, adicionalmente la constante lucha por reconocimiento de derechos de la comunidad LGTBIQ+ han abierto la brecha conceptual sobre los roles de género y la posibilidad de permitirnos como sociedad la aceptación del género diverso, aun así, implican grandes transformaciones desde los cimientos preestablecidos frente a exigencias colectivas; es por ello que para evitar inconvenientes y tergiversar la información frente a las diversas teorías que acompañan la contienda por los derechos de los seres no binarios, se hace referencia explícita de estas, que si bien tienen denominaciones diferentes hacen alusión directa a los temas acá decantados, tales como la teoría *genderqueer* término empleado para describir a una entidad que rechaza la identificación de género tradicional o cisgénero, basado en la clasificación hegemónica del sistema binario, también la teoría *genderfuck* como muestra explicativa de la manera de trasgredir el sistema cisgénero, y los ya referidos previamente en el presente trabajo de investigación como *tercer género*, *género fluido* o *género neutro*, haciendo alusión directa a la antítesis del sistema binario, permitiendo la diversificación del mismo y de su modelo tradicional.

Reguero Ríos (2023) muestra que los países como Chile y Argentina pasaron a la historia como ser de los primeros países en Latinoamérica en reconocer públicamente el tercer género, aplicando disposiciones de otros países y por último, es de resaltar la labor que tuvo España como país luego que el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) en el año 2018 decidiera sobre reconocer a Andrea Speck, controversial caso para la justicia española, ya que se trataba sobre una persona no binaria, reconocida legalmente así en sus documentos oficiales de su país de origen, Alemania, que vivió en Sevilla en el año 2013 y se enfrentó directamente a la imposibilidad de inscribirse en el Registro Central de Extranjería como persona de género indeterminado, luego de la sentencia hito del TSJA se

permitió la inscripción teniendo en cuenta la Ley integral para no discriminación por motivos de género.

NORMATIVA ‘LEYES DE GÉNERO’

Chile:

El texto guía en Chile es la Ley N°19.611, en la cual sucede algo muy parecido que en Colombia, porque han tenido un desarrollo legal y jurisprudencial importante sobre el cual, dentro de este escrito podemos encontrar que en primer lugar dentro la historia constitucional chilena, sustituye la palabra “hombres” por “persona”, y explicita la igualdad de los hombres y las mujeres ante la ley en el numeral segundo del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile.

La capacidad de nombrar algo dentro nuestro lenguaje cotidiano es importante para poder describir dentro de nuestro contexto social y particular, lo que queremos transmitir a nuestro interlocutor, es relevante esta progresión dentro de los escritos constitucionales, ya que les reviste una fuerza vinculante a la sociedad en general, y que se adecúe la terminología a un reconocimiento general sin primar uno u otro sexo, tiene una trascendencia en la identificación personal; porque son escritos imparciales y generales, en dónde debe primar la igualdad ante la ley, motivo por el cual, tal y como se establece en el texto anteriormente referido, no existen personas ni grupos privilegiados, y asume una postura “equitativa” tomando a hombres y a mujeres como iguales.

Más allá de una mera denominación, es un reconocimiento para años de luchas que han tenido las mujeres para alcanzar su merecido espacio en de la sociedad, de tal forma la Real Academia Española resalta dentro de su informe sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas varios aspectos que serán tratados conforme avanza el presente capítulo, en primer lugar afirma que frente al texto constitucional y sobre el contenido del mismo, radicándose en la declaración deberes y derechos de todos los ciudadanos, más allá del sexo, se estipula un

modelo en el cual pueda percibirse la igualdad efectiva en todos los ámbitos de la sociedad (Real Academia Española [RAE], 2020).

De lo anterior encontramos un punto de álgido debate para el habla hispana por el empleo del femenino para referirse a expresiones nominales, los cuales según los estudios lingüísticos de la RAE, el uso de las expresiones nominales sobre las palabras interpretadas como del género masculino no invisibiliza a las mujeres, para hacerlo más claro es importante ejemplificarlo, supongamos que existe una mujer residente del país de Chile plenamente reconocida por su ordenamiento jurídico interno, a ella en general se le denomina como “ciudadano” y lo que sostienen las reglas del lenguaje es que no es un ocultamiento para el hecho que sea mujer, por el contrario su denominativo refiere a esta mujer como parte de los habitantes de Chile, ajustándose a la estructura gramatical del español, sin embargo, el tema aborda otras aristas ya que dentro de las lenguas románticas encontramos adecuaciones que envisten una distinción por género sustancial, en estas diferencias encontramos el caso del grupo nominal “reyes” que tienen un significado totalmente diferente para “el rey” con yuxtaposición con “la reina” a quienes si bien, son expresiones equivalentes en el idioma, es correcto afirmar teniendo en cuenta en la primera regla, que en este tipo de casos sí existe una brecha por el sexo marcada en esta clase de denominaciones, tal son los casos en dónde el masculino plural no se usa como interpretación inclusiva, ya que en claro ejemplo encontramos la expresión “los enfermeros” que no comprende también a “las enfermeras”, y la razón de ello es la ausencia de la interpretación inclusiva se le ata a la prevalencia que han tenido las mujeres que se encargaron de desempeñar la enfermería.

Más allá de fomentar el debate frente a las expresiones nominales o sobre las reglas de la lengua para ejemplificar, es de enaltecer que no existe dentro de la lengua española una regla inmutable sobre las denominaciones frente al género y las mismas van avanzando con el tiempo, de este mismo modo se permite de manera personal usar la expresión que más sienta

adecuada para hacer referencia a los nominativos sin discriminación alguna, existiendo un reconocimiento latente hacia la mujer.

Como se ha comentado en el transcurso del presente trabajo de investigación gracias a las luchas feministas y debido a la adecuación y ampliación que se ha realizado para la comunidad LGTBIQ+ frente al marco de las obligaciones del Estado que emanan de los tratados de derechos humanos ratificados y vigentes, se han creado disposiciones legales en las cuales el principal objetivo es alcanzar la equidad material del género, motivo por el cual en Chile se creó la Ley de equidad de género nombrada ley 21.120 en el cual se reconoce y se garantiza el derecho a la identidad de género en la que amplía el marco general para garantizar este derecho y que además se consagra la protección y vela por la mejoría de los procedimientos existentes para trámites administrativos.

La idea matriz sobre el aplicar en la legislación chilena la “identidad de género” trae en consideración el reconocimiento internacional sobre los mismos, razón por la cual existe una protección sistemática frente a la situación de vulnerabilidad potencial que pueden tener los integrantes de la comunidad LGTBIQ+ sobre la cual tienen en consideración elemento principal la consideración la consolidación de políticas públicas adecuadas para permitir dicho amparo.

En aras de mencionar la edad pensional, si bien, Chile es un país actualizado en el desarrollo de políticas públicas para cubrir la edad de sexo, adicionalmente sobre el reconocimiento y protección de las personas LGTBIQ+ actualmente no existen disposiciones exactas sobre la edad de acceso a la pensión de vejez en personas no binarias, aun así, es de reconocer que en materia pensional también existe una diferencia circunstancial entre hombres y mujeres para acceder a la pensión, tal como lo muestra el Decreto Ley (D.L) número 3.500 de 1980 que habla sobre este requisito de la edad:

“ARTICULO 3° Tendrán derecho a pensión de vejez los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68°”

Los motivos para esta diferenciación son concisos ya que en las Encuestas de Caracterización Socioeconómica (Casen) en Chile que las mujeres mayores de edad enfrentan una participación en el mercado laboral menor que a la de los hombres y que su incorporación ha sido tardía y precaria frente a las condiciones laborales ofrecidas.

Argentina:

En Argentina cuentan con diversas disposiciones tendientes a proteger la equidad de género, en un primer análisis encontramos dentro del diario oficial argentino la ley de protección integral a las mujeres, es decir, la ley 26.485 para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales.

Frente a una ley de equidad de género en particular dentro del ordenamiento jurídico argentino encontramos que en el año 2012 fue sancionada la ley número 26.743 en la que se reconoce el derecho de las personas a ser inscritas en su Documento Nacional De Identidad (DNI) de acuerdo a su identidad de género, es importante resaltar que Argentina fue el primer país en sancionar la ley de identidad de género, convirtiéndose en el pionero en crear regulaciones especiales para el reconocimiento sobre las personas con identidad de género diverso, esto es el resultado de una lucha en pro de la inclusión, ya que no solamente se permite la modificación de el DNI sino que además de ello convierte este procedimiento administrativo, ya que no exigió como requisito historias médicas, intervenciones quirúrgicas u hormonales e incluso no es necesario el recurrir a una pericia psiquiátrica para poder acreditar su identidad y realizar el respectivo cambio.

Mediante el decreto 476 del año 2021 se adecúan las disposiciones para las personas no binarias, ya que a través de un trámite administrativo se les permite solicitar que sean inscritos en su DNI y en su pasaporte la categoría “X” en el competente sexo dentro de estos documentos oficiales, y para ello no es necesario el seguir optando por la categoría “F” de femenino o “M” de masculino, sino que se crea una nueva categoría más adecuada para este sector de la población.

En Argentina al momento de acceder a la jubilación se define por dos componentes, en primer lugar, frente a la cantidad de años en los que fueron realizados aportes al sistema (salvo algunas excepciones) y además contar con un mínimo de edad diferenciado entre hombres y mujeres, todo esto según la ley 24.241 sobre el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.

Una vez mencionados los requisitos queda referirnos específicamente ¿Qué sucede con las personas no binarias? Dentro de la legislación argentina específicamente en su Sistema Integrado de jubilaciones y pensiones no existe una adecuación normativa exacta en la que se permita el acceso a la jubilación a las personas no binarias al cumplir cierta edad, sin embargo, dentro del análisis normativo realizado, hallamos un principio que permite disminuir un poco este vacío normativo, se trata especialmente de la aplicación del principio rector de las disposiciones que reconocen el género diverso dentro del ordenamiento normativo argentino llamado *principio pro-hominis*, aplicando un criterio hermenéutico en el cual se le da uso a la norma que resulte más favorable para la persona humana en específico aduce una interpretación extensiva sobre reconocimiento de derechos protegidos por el derecho internacional, rasgo fundamental al momento de decidir sobre un caso en concreto darle aplicación a lo más beneficioso para los derechos de las personas.

El sistema pensional en Argentina es binario, siendo un factor relevante el componente sexo dentro del reconocimiento, el país no se ha pronunciado respecto a la edad

que se les aplicara a las personas que están fuera de los dos géneros determinados, pero existen mecanismos dentro de su ordenamiento jurídico que faciliten la adecuación a una edad para les no binarios.

España:

En España encontramos frente a la disposición de equidad de género la ley orgánica 3/2007 sancionada para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en la que el Ministerio de Trabajo español define como una serie de políticas propositivas a favor de la regulación integral y coordinada para eliminar los diferentes obstáculos de género en la sociedad española.

La ampliación legislativa llegó con la publicación en el 2021 de la ley que prevé la igualdad social, la no discriminación por razón de la identidad de género, expresión de género y características sexuales estipulado en la ley 2/2021, sin embargo, hubo un reconocimiento previo frente la diversidad de género en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA) en el que se permitió la marcación de una nueva categoría de género como “indeterminado” en los registros de extranjerías en el ya mencionado caso de la alemana Andrea Speck.

Frente al conjunto de regulaciones referidas al Sistema pensional español encontramos en primera medida que en él existen dos tipos de pensiones de vejez, en primer lugar, encontramos las pensiones contributivas, que se refiere a aquellas pensiones de personas que alcanzan a cumplir todos los requisitos estipulados en la ley, y por otra parte encontramos las pensiones no contributivas que son reconocidas de manera anticipada por encasillarse en una de las causales de reconocimiento.

Al recuento de la seguridad social actualizado encontramos el Real Decreto Legislativo 8/2015 en la cual se expide la Ley General de la seguridad social en España, con posterioridad en expedición de la ley, se crean modificaciones a las disposiciones generales,

la primera parte de este conjunto de reformas inicia con el marco del Pacto de Toledo y del diálogo social, la Ley 21/2021, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, al tiempo que estableció incentivos y medidas para favorecer la prolongación de la vida laboral, el recuento continúa con la Ley 12/2022, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, y del Real Decreto-ley 13/2022, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

Por regulaciones anteriores al año 2013 se tenía una base en edad, sin embargo, debido a cambios a periodos de transición se establece que la edad de la persona interesada tiene que haber cumplido la edad de 65 siempre y cuando acrediten más de 35 años y 3 meses de períodos cotizados, que para el año 2023 son un total de 65 años cuando se cumpla 37 años y 9 meses o más en de periodo de cotización.

Los no binarios tienen poco reconocimiento e inclusión de género dentro de las políticas españolas, pero se resalta el hecho que no generan una barrera del lenguaje en la positivización de los requisitos de la pensión.

Aspectos relevantes

Para las legislaciones internacionales existen pactos y tratados internacionales tendientes al fenómeno proteccionista desde varias índoles, empezando a decantar la fuerte protección hacia los derechos de las mujeres, con avances importantes en el medio como la Declaración sobre la eliminación contra la mujer, adicionalmente la prohibición general sobre la discriminación con respecto al sexo de las personas, en los que encontramos la Declaración universal de los Derechos Humanos, así mismo el Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos y también Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

(PIDESC), los avances han sido significativos en diferentes áreas para enaltecer los derechos de las mujeres para evitar las diferentes maneras existentes de violencia en contra ellas dentro de la comunidad, teniendo prevalencia en la dignidad y abordando temas álgidos como la violencia sistemática contra las mujeres en el ámbito doméstico.

La OIT se ha encargado de aportar al cierre de la brecha laboral frente a la igualdad entre hombres y mujeres, con estipulaciones sobre la igualdad de remuneración, adicionalmente sobre la discriminación ocupacional, las responsabilidades familiares y resaltando puntos importantes la protección de la maternidad en materia laboral, también los aportes significativos realizados por la Oficina para la Igualdad de Género.

El mencionar el tipo de avances legislativos internacionales y estrategias nacionales para erradicar la discriminación entre hombres y mujeres y promover la igualdad de oportunidades para que se logre el acceso a un trabajo decente, sin embargo, aún se encuentran las mismas mujeres con desafíos laborales complejos, el traer este tipo de temas a colación dentro del presente proyecto investigativo tiene un motivo principal y es el exponer que si bien existe una adecuación normativa amplia y con fuerza vinculante entre diferentes Estados, se trata sobre adecuaciones entre hombres y mujeres, dejando totalmente por fuera a identidades diversas, como les no binarios.

Quiere decir que, si bien, existen disposiciones legales tendientes a la “equidad del género” tiene la perspectiva limitativa y restrictiva sobre las teorías del género tradicionales, basadas en el modelo heteronormativo en dónde existen solo hombres y mujeres, razón suficiente para afirmar que dentro de estas disposiciones progresivitas que optan por fortalecer y promover la igualdad al menos en palabras que enaltecen los escritos, la realidad es que lo único que hacen es intentar que las mujeres tengan las condiciones un poco mejores en el mercado laboral, pero el profesar una “equidad” no es el término correcto para implementar en estos tratados.

La diferencia entre igualdad y equidad recae en que para la primera va a existir un trato como iguales por más que sea un trato injusto para ambas partes, sin embargo, para la equidad encontramos que implica un trato diferenciado con situaciones diversas en los cuales sea permisible el ejercicio de los derechos personales sin afectar los de terceras personas, o en definiciones dentro de la Real Academia Española [RAE] (s. f., párr. 1), hallamos a equidad definido como “5. f. Disposición del ánimo que mueve a dar cada uno lo que se merece”, este tipo de definiciones nos permite contemplar el amplio espectro que a la equidad se refiere, el cual no distingue sobre géneros o sexos, simplemente estipula sobre personas y el ejercicio de sus derechos.

Refleja entonces una diferencia abismal el optar llamar “equidades de género” a la ampliación normativa frente a la protección de los derechos de la mujer, que tienen un trasfondo respetable e histórico, pero que en la actualidad no alcanzan ni siquiera de una forma mínima los propósitos tan altos que estipularon en las mismas, ya que si bien prevén la imparcialidad y la no distinción entre géneros, resultan trasgresoras con entidades diversas, vulnerando el reconocimiento que luchan por tener el género diverso dentro de las disposiciones normativas, que no se adecuan a los avances de la sociedad misma.

Más específicamente podemos vislumbrarlo dentro de las disposiciones legales tratadas dentro de este capítulo, existen adecuaciones amplias frente a las mujeres buscando la protección, normatividad necesaria en una sociedad en la que según el contexto histórico como fue ejemplificado dentro del primer capítulo del presente proyecto de investigación, el mercado laboral ha sido dominado por hombres, razón por la cual el tener una regulación específica para la mujer es indispensable, sin embargo, el error entra cuando intenta adecuarse una equidad de género dentro de la normativa referida, ya que no hace partícipe de ninguna forma al tercer género.

El hacer este recuento sobre las disposiciones tendientes a salvaguardar los derechos de las mujeres en general y en específico las laborales, nos llevan a intentar una adecuación con el género diverso por ello es el segundo conjunto de leyes que se abarca dentro del escrutinio normativo son las tendientes al reconocimiento de las 'leyes de género' en las que el fin principal de las mismas es reducir la violencia de género en diferentes aspectos, claramente van a estar permeadas de tendencias a salvaguardar derechos sobre mujeres, pero también se hace una ampliación importante frente a la labor administrativa sobre la adecuación de la identidad de género de las personas y la permisibilidad de acceder a tratamientos o modificaciones que consideren idóneos para sí mismos.

Con el propósito de realizar un paralelo frente a la edad pensional encontramos esa brecha marcada en muchos países de Latinoamérica frente a la edad pensional entre hombres y mujeres, son muchos los motivos por los cuales las mujeres se pensionan a una edad inferior que los hombres, que con respecto a ello tiene su fundamentación en las barreras laborales que enfrentan las mujeres frente al acceso y continuidad en sus empleos, además que tienen altos porcentajes de informalidad o de trabajo doméstico no remunerado, sumado a que su edad reproductiva recomendable se cruza con la etapa productiva en el mercado laboral, razón por la cual no resulta ajeno que se estipule una circunstancia más favorable en términos de edad, pero equitativa en temas de acceso a la pensión.

Para las personas no binarias dentro del paralelo anteriormente descrito también se encuentran con diversas barreras, las cuales les imposibilita al menos tener idea frente cuál es la edad adecuada para lograr pensionarse en los países nombrados, ya que logramos evidenciar más allá de toda duda que no existe una disposición legislativa internacional que guíe al menos de manera contundente los parámetros mínimos para el acceso a la pensión de las personas no binarias, razón por la cual dentro de la república de Argentina, chilena y española vulnera los derechos de acceso a pensión de las personas no binarias al exigir cierta

edad al momento de tratárseles como hombres o como mujeres, obligándolas a estar en uno de los dos sexos, restringiendo los derechos al acceso a seguridad social e identidad de género.

En este orden de ideas, para la república de Argentina y Chile la edad para acceder a la pensión es de 65 años si es hombre o 60 años si se es mujer, sin embargo, en casos como España la edad pensional va a depender directamente de los años cotizados, para el año 2023 en este país puede jubilarse “cualquier persona” cuando tenga 65 años siempre y cuando haya acumulado a lo largo de su vida laboral un mínimo de 37 años y 9 meses de cotizaciones, todo esto por la Ley 21/ 2021 mediante la cual se brinda la regulación para las pensiones en España, en los primeros dos países encontramos una diferencia latente en la cual obligarían indistintamente de su reconocimiento a las personas no binarias, para que opten por uno u otro sexo para acceder a la pensión, siendo esto abrasivo al momento de reconocer la pensión, ya que vulnera flagrantemente la autodeterminación de la diversificación del género, en especial a las personas no binarias, en contraparte a lo anteriormente descrito encontramos a España, quienes se basan netamente en las cotizaciones mínimas al sistema y responde directamente a las personas, sin hacer distinción alguna sobre el género o sexo de los afiliados que puedan acceder a una pensión.

Lo que nos lleva a plantear una opción viable dentro de la solución del problema al que se enfrente Colombia frente al vacío normativo de cuál es la edad adecuada que podría establecerse para las personas no binarias, en esta opción se contempla la idea de generar una modificación estructural del sistema pensional, la cual consista en establecer un tiempo mínimo de cotización para las personas afiliadas al sistema pensional, sin realizar una diferenciación alguna frente al componente sexo dentro del sistema pensional, llevándonos a establecer también una edad mínima para todos los cotizantes activos del sistema, sin embargo, nos lleva a cuestionarnos ¿qué tan viable es la opción aplicar en Latinoamérica,

especialmente en Colombia una edad estándar para los cotizantes independientemente de su género?

La respuesta a este cuestionamiento tiene que ver con la viabilidad del sistema pensional español, para poner un poco de contexto en la actualidad el sistema de pensiones en España presenta varios desafíos entre los cuales existe un conflicto frente a la esperanza de vida y el persistente déficit de la seguridad social, es decir, que hoy en día España presenta dentro de sus sistema pensional una crisis latente que solo se haría sostenible a través de reformas, en primer lugar teniendo en cuenta la esperanza de vida de la población española va en aumento, gracias a las nuevas tecnologías y a la facilidad de los mismos habitantes de cubrir sus necesidades básicas y adicionalmente por los avances en la medicina a nivel mundial, reflejada en que la esperanza de vida aumenta considerablemente, sin embargo, el reto recae en que la edad de jubilación no lo haga en consonancia, motivo por el cual las pensiones se convierten insostenibles con el paso del tiempo, llevándonos a la segunda parte del análisis que consiste en la injerencia que se tiene sobre la economía el Sistema de Seguridad Social español, ya que presenta un déficit que según Hernández de Cos et al. (2017) afirman que se alcanzó un déficit del 1.5% del PIB en el 2015 que es contrastado con el superávit observando antes de la crisis económica del 2,2% del PIB.

Para hombres, mujeres y no binarios españoles, es una realidad enfrentarse a los retos propios de su Sistema Pensional y sí bien aportan significativamente a la contribución en contra de la violencia de género para el reconocimiento y pago de las pensiones de jubilación, en realidad, el sistema de Seguridad Social no es una opción viable por la sostenibilidad en el futuro sobre el mismo.

De lo anteriormente descrito se concluye que el Sistema de Seguridad Social Español no es una opción viable para su aplicación en Colombia, en general, cabe resaltar la diferencia sobre el salario mínimo en España estipulado en mil ochenta euros (1.080 €) con

un aumento por parte del Gobierno Nacional del 8%, lo que equivale en pesos colombianos según una conversión estándar teniendo en cuenta que en la época de elaboración del presente escrito la conversión de 1 euro es igual a 4.466 pesos colombianos, motivo por el cual, sería un total de cuatro millones ochocientos veintitrés mil doscientos ochenta pesos (\$ 4.823.280) mientras que un colombiano que tiene un ingreso mensual mínimo asciende a una cuarta parte de este estipulado para España, siendo un total de un millón ciento sesenta mil pesos (\$ 1.160.000) la asignación salarial básica para el año 2023 en Colombia, motivo por el cual se toma como una diferencia relevante, ya que si bien la economía mundial está en crisis debido las implicaciones que existieron debido a la pandemia del COVID – 19, para el país en vía de desarrollo según la tasa de variación anual del IPC en Colombia para el mes de julio de 2023 se tiene una inflación acumulada del 6.7% según reportes del DANE (2023), con una variación mensual del IPC del 0,50%.

Más allá de los motivos económicos, de sostenibilidad y viabilidad sobre la aplicación del Sistema de Seguridad Social español en Colombia; que sobre los puntos anteriormente tratados no habría posibilidad de equiparar las circunstancias económicas y sociales de un país del primer mundo con un país en vía de desarrollo, abonado a lo anterior hay que señalar la particularidad de unificar el componente edad, postulando una edad exacta para los cotizantes independientemente de su género, no es tampoco de admisión para la realidad social colombiana, porque se dejaría de un lado toda la adecuación y ampliación normativa que se ha realizado por años frente la lucha en contra del fenómeno de desigualdad de género, utilizando en realidad una “igualdad”, es decir, perpetrando en los colombianos independientemente de sus particularidades se les va a brindar un trato totalmente paralelo aunque resulten circunstancias injustas para alguno, ya que para hacer estipulaciones estándar para las mujeres, hombres y no binarios se tiene que alcanzar material y efectivamente una igualdad de condiciones sociales, laborales y de derechos, de los cuales para el siglo XXI si

bien existe una tendencia significativa a lograrlo, para nadie es ajeno que aún es algo en lo que hay que seguir trabajando como sociedad.

Estos aspectos generales nos sirven para situarnos en el contexto colombiano, en el cual se hace un análisis conjunto, no solo de los trabajadores y sus luchas históricas que se les hizo un reconocimiento, sino además de la ampliación normativa realizada para alcanzar de forma efectiva la estipulación de los derechos de las mujeres y no solo ello, sino además dentro de la misma sociedad colombiana enaltecer su lucha en diferentes aspectos especialmente en el laboral, para poder gozar sin violencia de sus derechos, de este mismo modo la progresión realizada por la Corte Constitucional en la sentencia hito C – 033/22 sobre el registro del género no binario dentro del ordenamiento jurídico colombiano y las implicaciones que tiene en el mismo, en especial en materia de Seguridad Social.

El decantar diversas opciones es importante para enaltecer el ejercicio académico en este tipo de trabajos de investigación, sin embargo, se abarcará dentro de la pensión de vejez de las personas no binarias temas fundamentales para brindar una propuesta frente a la pregunta ¿cuál es la edad adecuada para acceder a la pensión de vejez dentro del Sistema Pensional colombiano? en el que encontramos temas como acceso y permanencia laboral, la expectativa de vida, discriminación y retos enfocados directamente a las personas no binarias, ya que dentro de todo el trabajo se ha hecho referencia directa a estos componentes frente a las mujeres y un paralelo claro con los hombres, motivo por el cual, es turno para las personas no binarias el darles una explicación concreta sobre estas razones como bases para sustentar la propuesta de una edad determinada dentro de este trabajo de investigación.

CAPITULO 3: LA PENSIÓN DE VEJEZ EN LAS PERSONAS NO BINARIAS.

En este capítulo se desglosarán aspectos tendientes a resolver la pregunta sobre *¿cuál es la edad pensional más adecuada para las personas no binarias en Colombia para acceder a la pensión de vejez?* Entre ellos encontraremos un acápite especial en donde se abordará un

poco más sobre los retos que existen frente al acceso y la permanencia laboral de las personas no binarias teniendo en cuenta que hacen parte de un grupo poblacional minoritario, adicionalmente si existen datos aproximados sobre la expectativa de vida, para tratar con posterioridad el punto focal sobre la discriminación al realizar un desconocimiento normativo en el que no prevé un nombramiento de las personas no binarias dentro de las disposiciones pensionales correspondientes y que adicionalmente impiden el ejercicio del derecho a la seguridad social por parte de este grupo marginado, por último abordaremos las conclusiones respectivas obtenidas por el análisis de la posición social y discriminación que enfrentan las personas no binarias y su edad pensional adecuada dentro del ordenamiento jurídico colombiano.

Naturalmente dentro de todo el presente escrito se han desglosado importantes disposiciones a favor de la protección y reconocimiento no solo de las personas no binarias, sino de la comunidad LGTBIQ+, los trabajadores, edad pensional, equidad de género y para las mujeres, sin embargo, dentro de este capítulo más allá de una mención respetuosa se va a realizar un análisis comparativo entre los preceptos que se han tratado a lo largo del presente escrito.

En relación con la denominación de ‘no binario’ se hace un reconocimiento en Colombia a partir del año 2022 la sentencia de tutela T- 033, en la cual la Corte Constitucional colombiana decide integrar una nueva categoría de ‘sexo’ dentro de los documentos de identidad de los colombianos, en dicha providencia constitucional se aplica la representación dentro del componente sexo en los documentos por las letras “NB” haciendo referencia a aquella nueva categoría de género existentes en el sistema mayoritariamente dicotómicas, sobre lo masculino referido en los documentos como “M” y para el caso de lo femenino con “F”, esta disposición es novedosa y trascendental en especial para a aquellas

personas las cuales no encuentran una categoría de género que represente su decisión personal sobre la ideología de género que mejor se adecue a sus vivencias.

Revisando los antecedentes dentro de este tema sobre el reconocimiento de derechos sobre nuevas categorías de género que se ajusten a vivencias personales, dentro del ordenamiento internacional tiene génesis dentro de otros ordenamientos jurídicos como es el caso para Latinoamérica de Argentina y Chile, sin embargo, comienza a tomar más fuerza para los países parte de la Convención Americana de Derecho Humanos, en protección a los Derechos Humanos, así teniendo un requerimiento directo sobre el cumplimiento de las recomendaciones realizadas por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de misma forma para la Corte Interamericana de Derechos Humanos, razón por la cual dentro de su opinión consultiva la Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH] (2017, párr. 3) expone su opinión sobre reconocimiento sobre la orientación sexual, la identidad de género y la expresión de género son “categorías protegidas por las garantías de la igualdad y no discriminación de la convención”

De tal manera también se tiene como precedente el proyecto de la Comisión Internacional de Juristas y el Servicio Internacional para los Derechos Humanos en el año 2006 en Yogyakarta, Indonesia, en la que contaba con el propósito de plantear la aplicación del derecho internacional frente a las violaciones basadas en la orientación sexual, derivado de tal proyecto se obtuvo como resultado “los principios de Yogyakarta”, siendo estos un conjunto de un total de 29 principios que significan un hito para los derechos de las divergencias sexuales bien sea sobre tópicos como identidad de género, expresión de género y orientación sexual, en los cuales expertos hacen una adecuación a estándares generales sobre derechos sexuales e identificadorios.

Dentro de los Principios de Yogyakarta existen disposiciones variadas en aras de la protección global sobre derechos de la población LGTBIQ+ que habitualmente son

invalidados y negados, afectando la dignidad humana, sin embargo, para el caso en concreto que nos atañe sobre el acceso a la pensión de vejez por parte de las personas no binarias es de hacer referencia específica a dos de estos principios, en primer lugar el principio sobre los derechos a la igualdad y a la no discriminación siendo este el principio número 2, sobre el cual se opta por eliminar barreras sobre la exclusión o restricción basada “en la orientación sexual o la identidad de género que tenga por objeto o resultado la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Yogyakarta, 2016, párr. 3).

Por otro lado el principio número 13 sobre el cual se reconoce el derecho a la seguridad y a otras medidas de protección social, en su literal A hacen referencia a la recomendación sobre la adopción de las medidas legislativas necesarias para asegurar el acceso en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género e incluyendo otras medidas de las cuales se citan las siguientes “ (...) otros seguros sociales, beneficios familiares, beneficios funerarios, pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte;” (Yogyakarta, 2016).

Los referidos principios 2 y 13 del conjunto de los Principios de Yogyakarta, tienen una regulación propositiva sobre la disminución de la violencia con base a la discriminación y menoscabo a la dignidad humana frente a la identidad de género todo esto resultando novedoso en avance normativo de reconocimiento de derechos para la época siendo el año 2006, y en Colombia para el año 2000 estaba realizando la Primera Convención Nacional de Gays y Lesbianas, en la que se estructuraron proyectos para la visibilidad de la ‘población gay’, sin embargo, tal y como ha sido tratado en puntos anteriores la población gay es solo una pequeña parte del colectivo LGTBIQ+ aún así, todes hacen parte de la misma lucha por el reconocimiento y la visibilidad no solo normativa, sino social en pro de sus derechos, esta

comparativa tiene un contexto en el que Colombia se estaban dando los primeros pasos para el reconocimiento de derechos conexos sobre la orientación sexual, aún había un arduo camino para las personas sobre la identidad sexual, en dónde las personas transgénero y no binarios tienen un papel protagónico, mientras que en el mundo para el año 2006 se estaba pretendiendo la realización conjunta de disposiciones integrales sobre este reconocimiento de las identidades sexuales.

Para este punto es relevante mencionar que si bien las disposiciones de los Principios de Yogyakarta resultan novedosos y favorables a los derechos de un grupo población marginado históricamente como lo es la población LGTBIQ+, también es del conocimiento de los juristas que estas disposiciones son tomadas por los ordenamientos como recomendaciones y no tienen fuerza vinculante para autoridades y entidades colombianas, las razones recaen en que se fue expedido como un proyecto de recomendación, todo ello para evitar cualquier tipo de conflicto entre las disposiciones internacionales y las de los ordenamientos internos de los Estados que intervienen dentro de tan prestigioso proyecto, como se ha visto, es un aporte valioso en el camino hacia un reconocimiento integral de los derechos para las personas con género diverso.

Dentro del ordenamiento jurídico interno colombiano, especialmente en la constitución política en artículos 1, 5, 93 de la constitución de 1991, tiene génesis el llamado “Bloque De Constitucionalidad” el cual se refiere en palabras propias del autor al conjunto de disposiciones constitucionales y legales internas entran en consonancia normativa con respecto a los tratados internacionales sancionados por el país firmante, razón por la cual no es de imperiosa necesidad que aparezcan explícitamente publicados dentro del ordenamiento jurídico interno del país ciertas disposiciones para ser reconocidas, sino que también se tiene que revisar la armonía de los tratados internacionales para aplicar el precepto al caso en

concreto, o en palabras de la Corte Constitucional encontramos la Sentencia C – 225/95 que cito:

Bloque de constitucionalidad se refiere a aquellas normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros de control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la constitución, por diversas vías y por mandato de la propia constitución. (República de Colombia, 1995, párr. 4).

El bloque de constitucionalidad es importante dentro de nuestro sistema interno colombiano debido al análisis integral en la aplicación de las leyes y principios, para el caso de las garantías laborales, desempleo, sobre la igualdad de remuneración y en especial sobre la discriminación en el empleo y ocupación, entran las disposiciones ratificadas por Colombia como estado miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) quienes a través de convenios se han pactado el cumplir con los casos anteriormente mencionados, existiendo un convenio particular para cada uno.

En el caso en particular de las personas no binarias es fundamental el referir el Convenio sobre la Seguridad Social del año 1952 en la que los estados miembros incluyendo a Colombia, en el cual se toma como instrumento internacional sobre el cual establece normas mínimas sobre las ramas de la seguridad social entre ellas sobre “prestaciones de vejez” en el artículo 25 del convenio, dicta lo siguiente: “Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.”

Por lo que es deber de Colombia el garantizar las condiciones sociales mínimas que permitan el acceso a las prestaciones de vejez y a su vez permitir un ejercicio conexo sobre los derechos humanos de segunda generación en especial el de la seguridad social, adicionando a ello que dentro de la Constitución Política Colombiana encontramos el

régimen de Seguridad Social en el artículo 48, permitiéndole a los habitantes colombianos gozar de una calidad de vida que permita vivir con dignidad.

Ahora, si bien existen disposiciones tendientes al reconocimiento y protección de los derechos sobre la seguridad social y en conexión directa con la dignidad humana, dentro de los requisitos para acceder a la pensión de vejez hay una brecha en el componente edad entre hombres y mujeres, se puede llegar a pensar que no existe distinción alguna, que simplemente se adecúa al sexo biológico asignado al nacer en el caso de las personas no binarias para permitirles el acceso al pago y reconocimiento de la pensión de vejez, pero esta no es la solución estructural para este vacío normativo, ya que recurrir a el uso de esta analogía frente a caracteres netamente biológicos no está acorde al reconocimiento de la Corte Constitucional, como nuevo género dentro de nuestro ordenamiento jurídico y el realizar este tipo de adecuaciones con la estructura de los genitales de estos seres vivos, resulta no solo una falta de respeto frente a la discriminación con razón al no reconocimiento de la identidad sexual diversa, sino que se traduce además en una violación directa a la dignidad humana, poniendo a las personas no binarias en situaciones de trasgresiones no solo físicas y médicas, sino adicionalmente administrativas por la falta de capacitación al momento de tratarles.

Razones suficientes para pensar que las personas no binarias presentan retos coyunturales mucho más amplios que deben de ser abordados tales como la posibilidad de acceder a un empleo, y no solo ello, sino adicionalmente la permanencia en el mercado laboral que le permita la cotización de las semanas mínimas requeridas por el sistema pensional colombiano para acceder a la pensión de vejez.

RETOS DE LAS PERSONAS NO BINARIAS:

MERCADO LABORAL Y VIDA PROBABLE:

Tal y como se trató con anterioridad las cifras del DANE no son exactas frente la relación del mercado laboral y las personas no binarias, aún así hay cifras que a la población

LGTBQ+ respectan las cuales ya fueron tratadas, sin embargo, existe información sobre estudios de la Fundación Corona y sobre la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia que son importantes referenciar de la siguiente manera.

Según la Fundación Corona en un reciente estudio liderado por el Programa de Promoción del Modelo de Empleo Inclusivo (PPMEI), en dónde trabajaron juntamente con la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) se encontró que, en la ciudad de Bogotá, existe un significativo número de personas que no culminaron a totalidad su proceso educativo, razón por la cual existe una barrera frente al acceso al empleo por el nivel educativo alcanzado:

El 33% no culminó la educación primaria, el 42% la secundaria y el 13% la educación media. Al analizar las razones por las cuales la población desertó de su programa de estudio, encontramos que el 60% de la población lo atribuye a razones económicas, el 25% lo atribuye a discriminación por orientación sexual o identidad de género, y el 16% a razones familiares (Fundación Corona, 2022, párr. 8).

Según el mismo estudio para la comunidad LGTBIQ+ en el período de 2021 y 2022:

La tasa de desempleo fue de 16,2%, mientras que para el resto de la población se ubicó en 13%. Dentro de las personas que ocuparon la mayor parte del tiempo de la última semana trabajando, predominan principalmente las actividades informales, con bajos niveles de protección y calidad del empleo, por ejemplo, el 27% de las personas *LGBT* no cuenta con un contrato, el 12% verbal, el 27% no cuenta con un contrato y el 24% de la población se encuentra trabajando en el sector informal (Fundación Corona, 2022, párr. 8).

Para este punto se ha de realizar un comentario un poco complejo para el presente escrito, ya que si bien parece reduccionista que no se refieran datos estadísticos o muestreos

exactos sobre información recolectada en Colombia, el DANE (2022) entidad encargada no solo del análisis, recolección, procesamiento y difusión de datos oficiales de estadística en Colombia, sino además el responsable de la planeación sobre los datos recolectados, que además pertenece a la Rama Ejecutiva del poder público del Estado colombiano, afirma en su boletín técnico para el periodo comprendido en septiembre del 2021 y agosto de 2022 lo siguiente: “el acrónimo LGBT no hace referencia únicamente a un sexo, una orientación sexual o una identidad de género, sino que agrupa a varios sectores dentro de cada una de estas categorías.” (DANE, 2022, p. 3)

Demostrando una supuesta relación de inclusión dentro de sus disposiciones, sin embargo, dentro del “módulo de caracterización” toman como partida el ‘sexo al nacer’ decantando únicamente las opciones masculino y femenino, es decir, las posibilidades brindadas por el modelo binario tradicional, razón por la cual si bien existen datos estadísticos por parte del DANE haciendo referencia directa a la población LGTBIQ+, estos no incluirían a las personas no binarias, por eso se toma como punto complejo dentro del presente escrito, toda vez que no da claridad tan siquiera meridiana de las cifras frente al mercado laboral, ocupación y desempleo de las personas no binarias, sin embargo, el punto de todo esto no es arbitrario, tiene relación directa en la estipulación sobre la vida probable de las personas, ya que es el DANE el encargado directamente de brindar la tendencia de mortalidad para los periodos anuales, generando un declive negativo institucional, ya que sin mencionadas cifras la Superintendencia Financiera de Colombia no le es posible expedir las tablas de vida probable respectivas mencionando no solo hombres y mujeres, sino además las personas con identidad no binaria.

Mostrando una vez más que en Colombia aún en la actualidad existe una brecha en discriminación latente en los diferentes órganos administrativos hacia las personas no

binarias, no solo por la falta de adecuación dentro de sus disposiciones para referirse, nombrarles e incluso para tratarles, sino por su invisibilidad histórica sistemática.

Aún así cabe resaltar el compromiso que se ha creado gracias a la Corte Constitucional por la sentencia hito C-033/22 en la cual se exhorta al Congreso de la República para que en el término de dos años, regule sobre aquellos derechos, obligaciones y servicios con el fin de determinar cuáles son las condiciones en la que la población con identidades de género no binarias para acceder a ellos, razón por la cual, en la actualidad para el año 2023 se comenzaría a usar datos estadísticos que integren información sobre las personas no binarias.

DISCRIMINACIÓN:

En el transcurso de todo el texto, fueron abordados diferentes temas complejos frente a la discriminación no solo del sector poblacional LGTBIQ+ sino que se realiza un hincapié especial sobre las personas con identificación no binaria, motivo por el cual se hará referencia a algunos otros ejemplos necesarios para abordar de una forma aproximada pero amplia sobre este fenómeno que afecta a las personas con identidad de género diferente a la tradicional regla heteronormativa, referida a la imposición sexual en la cual, la única opción viable dentro de la sociedad para encajar en lo ‘normal’, ‘natural’ y ‘aceptado’ y su contraparte con respecto a la marginación de personas las cuales no estén dentro de este entramado social.

Las personas no binarias en la actualidad solo les toca soportar la discriminación frente a la invisibilización constante que la misma sociedad realiza sobre su identidad, sino que además los textos normativos más allá de ser neutros niegan completamente su existencia, como se demostró históricamente en el capítulo 1 del presente escrito.

Existe discriminación por parte del decreto 1227 de 2015, ya que esta disposición presenta falencias al momento de dar aplicación a la misma, en su implementación las personas trans (las cuales pueden optar por la opción binaria más adecuada con la que se

identifiquen dentro del género binario) continúan en crecimiento las situaciones en las que el prejuicio impera, tal es el caso de los ámbitos laborales. Tal situación genera una afectación directa a las condiciones socioeconómicas de las personas con identidades no binarias, aun así, aunque las personas trans no sean equiparables en identidad de género a las personas no binarias, para ambos grupos presenta un reto esta disposición, porque si bien al menos en papel opta por generar una adecuación para cerrar la brecha de discriminación, la realidad es totalmente contraria ya que hace que las poblaciones se excluyen a sí mismos, por evitar ámbitos sociales y administrativos en los que no sea reparado su identidad auto percibida.

En Colombia “una encuesta llevada a cabo por la sociedad civil mostró que el 87% de las personas trans y de género diverso afirmó que se les había negado el empleo al menos una vez debido a su identidad de género” (Restrepo Loaiza, M. 2022. P. 27).

El acceder a un empleo para las personas de género diverso es un reto, incluyendo la permanencia en el mismo, ya que no solo predomina el prejuicio, sino que, además al momento de poder tener un empleo, se les es negada su oportunidad para mostrar sus talentos, restringiendo su mercado laboral y aportando a la discriminación sistemática en contra de las personas de género diverso, ya que sus oportunidades laborales son minimizadas, siendo muy bajas las estadísticas de acceso al empleo con una persona que afirme tener una ideología diferente a la tradicionalmente aceptada.

CONCLUSIONES:

Es evidente dentro del contexto social, la discriminación estructural y la violencia material y simbólica, que las personas enfrentan en la sociedad colombiana, son muchos los sectores abordados a lo largo del presente proyecto de grado, en los cuales tenemos como población referencial las personas mayores de 18 años que puedan acceder al mercado laboral y su vez que se encuentren afiliados dentro del sistema pensional contributivo colombiano, a su vez se fueron decantando en población históricamente discriminada, como él es caso específico de las mujeres.

De este modo gracias al movimiento feminista y los diferentes movimientos sociales en pro del reconocimiento del derecho de las mujeres, les permitió no solo el que se les reconozcan sus derechos, sino que logran también acceder a la universidad y a su vez contemplar la posibilidad de acceder al mercado laboral, enfrentando las crudas realidades del país frente a las cifras alarmantes de desempleo, y de este modo logrando no solo un reconocimiento frente a la posibilidad de acceder a un empleo, sino que adicionalmente optar por protección especial, debido a los malos tratos a las que fueron sometidas por años y las paupérrimas condiciones laborales brindadas no solo por sus empleadores, sino también por su entorno laboral.

Razón por la cual, en un análisis sistemático breve, encontramos que las mujeres no solo tenían barreras como todos los colombianos al momento de acceder a un empleo, sino que la permanencia en el mercado laboral por sus condiciones era compleja, aún más, cuando en Colombia, la edad adulta productiva propicia para acceder a un empleo y permanecer activo en el mercado laboral. en el caso de las mujeres se cruza su edad con la etapa reproductiva óptima para evitar cualquier tipo de percance médico que pueda afectar la vida

de la madre gestante directamente, razón por la cual son muchos casos particulares, los cuales, llevando esta información a cifras, no son alentadoras.

Llevando al mismo sistema pensional colombiano, reconocer de manera directa este tipo de circunstancias que en búsqueda de la equidad material, al menos desde el punto de vista del modelo binario tradicional compensa la edad de las mujeres mucho antes que los hombres, por los desafíos que representa el cotizar en el sistema pensional de manera permanente, sino adicionalmente el porcentaje tan bajo que existe para las mujeres que logran acceder al derecho a la pensión de vejez cumpliendo a totalidad los requisitos legales exigidos.

De este modo, la Corte Constitucional en sentencia C-197 de 2023 declara exequible la diferencia de edad entre hombres y mujeres para alcanzar la prestación de la seguridad social sobre la pensión de vejez, todo ello debido a los motivos anteriormente expuestos.

El análisis dentro de este trabajo de grado tuvo un enfoque relevante sobre estas características sociales estructurales, sobre las cuales se analizaron a detalle circunstancias sobre la discriminación, acceso y permanencia en el mercado laboral y más importante aún, la existencia de las disposiciones legales incluyentes frente al reconocimiento de personas con identificación de género no binario.

Cabe resaltar que en el transcurso del año 2023 se expidió por parte del Gobierno Nacional de Colombia en cabeza del presidente electo Gustavo Petro un proyecto de ley donde se contempla por primera vez en Colombia en una disposición pensional el nombramiento de las personas no binarias, en la cual dentro del capítulo VI del proyecto referente a la pensión integral de vejez en su artículo 32 se estipula que para aquellas personas que se identifican como no binarias en una afirmación afirmativa les sería aplicable la menor edad para acceder a las pensión de vejez .

Si bien es de aplaudir el hecho que se empiece a encaminar todo este conjunto normativo hacia una mejor adecuación a los reconocimientos realizados por la Corte Constitucional, al momento de la realización del presente trabajo de grado tal y como se mencionó en un inicio, la disposición en cuestión se trata de un mero proyecto de ley, el cual para hacerse vinculante en el ordenamiento interno Colombiano aún le faltan los cuatro debates de aprobación en el Congreso de la República y con posterioridad la sanción respectiva por parte del Presidente y a su vez su publicación, motivo por el cual no se hizo referencia dentro del desarrollo temático del presente escrito.

Aún así siguiendo el sistema integral de pensiones con el que se cuenta a la fecha de la elaboración del presente trabajo de grado, considero que la edad adecuada para que una persona no binaria pueda acceder a su derecho de la Seguridad Social a través de la pensión de vejez es la edad mínima en Colombia para pensionarse, es decir, las personas no binarias deberían pensionarse a los 57 años de edad, ya que ‘ellos’ enfrentan retos mucho mayores por tratarse de una minoría social marginada, desde la perspectiva del ingreso al mercado laboral, permanencia en el mismo, la permisibilidad al cotizar sobre la pensión, sino que adicionalmente se enfrentan a las barreras sociales de discriminación por razón de identidad de género, por la cual le son negadas oportunidades laborales y en el caso de obtenerla tener condiciones laborales mínimas o soportar condiciones indignas de maltratos a su integridad personal.

Se abarcan incluso obstáculos de tipo administrativo que las clasifica en situaciones de mayor vulnerabilidad, por una parte, tiene implicaciones relevantes el hecho de apartarse del esquema administrativo sexo-género, sobre el que asigna a toda persona un sexo al nacer, asociándola a un género que no coincide con la convicción personal e interna de ser hombre o mujer, lo que afecta la forma de desenvolverse en la sociedad, de manera recíproca, sino que

también tiene un impacto al momento ejercer los derechos en igualdad de condiciones que las demás personas.

Las personas no binarias, la comunidad LGTBIQ+ y demás denominaciones que harán viable un cambio al momento de nombrar las cosas, no son cosa de hoy en día, mucho menos son un capricho social o personal sobre querer imponerse sobre los modelos heteronormativos tradicionales, la identidad es un derecho, el poder reconocerse no solo consigo mismo sino también frente a la sociedad es una pieza clave de los humanos que tenemos por naturaleza vivir en sociedad, más si es con el género que más a gusto les hace sentir, y no por ello es un motivo de discriminación sistemática y organizada...

las personas no binarias no empezaron a existir para el mundo con la sentencia T - 033/2022, ellos existían desde antes, solo que en la actualidad han podido tomar la voz que por muchos años fue silenciada.

BIBLIOGRAFÍA:

- Buitrago Santana, L. D. (2017). *La red cultural del Banco de la República*. Banrep Cultural.
<https://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-273/las-mujeres-de-la-tertulia-del-buen-gusto-y-sus-amores>
- Corte Constitucional [CC], (1994). M.P.: C. Gaviria. Sentencia C – 410. (Colombia).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1994/C-410-94.htm>
- Corte Constitucional [CC], Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional. (2015) M.P.: G. Ortiz, J. Palacio y J. Pretel. Sentencia T -099. (Colombia).
- Corte Constitucional [CC], (2022). M.P.: G. Ortiz. Sentencia T – 033. (Colombia).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2022/T-033-22.htm>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos [CIDH]. (2017). Opinión consultiva sobre identidad de género, igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo, (2017), OC-24 / 17. En *escr-net.org*. <https://www.escr-net.org/es/caselaw/2018/opinion-consultiva-sobre-identidad-genero-igualdad-y-no-discriminacion-parejas-del#:~:text=El%2024%20de%20noviembre%20de,no%20discriminaci%C3%B3n%20de%20la%20Convenci%C3%B3n.>
- Criado Torres, L. (2012). EL PAPEL DE LA MUJER COMO CIUDADANA EN EL SIGLO XVIII: LA EDUCACIÓN Y LO PRIVADO. *INICIACIÓN A LA INVESTIGACIÓN LITERARIA*.
<https://www.ugr.es/~inveliteraria/PDF/MUJER%20COMO%20CIUDADANA%20EN%20EL%20SIGLO%20XVIII.%20LA%20EDUCACION%20Y%20LO%20PRIVADO.pdf>
- DANE. (s. f.). *PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES COLOMBIANAS EN EL MERCADO LABORAL* [Diapositivas; Digital].

<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

DANE. (2022). Mercado laboral de la población LGBT Año móvil septiembre 2021 - agosto 2022. En *dane.gov.co*.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion-lgbt_sep21_ago22.pdf

DANE. (2023a). Índice de Precios al Consumidor (IPC) Julio 2023. En *dane.gov.co*.

<https://www.dane.gov.co/files/operaciones/IPC/bol-IPC-jul2023.pdf>

DANE. (2023b). Mercado laboral de la población LGBT Año móvil febrero 2022 - enero 2023. En *dane.gov.co*.

https://dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_poblacion_lgbt/boletin_GEIH_poblacion-lgbt_feb22_ene23.pdf

El Tiempo. (2023, 18 abril). *Habla Alelí Chaparro, primer abogade (no binario) de Colombia | El tiempo* [Vídeo]. YouTube.

<https://www.youtube.com/watch?v=wEJZX0m924k>

Facultad de Psicología (UB). Departamento de Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológicos. P. de la Vall d'Hebron, 171. 08035 Barcelona. E-mail: mjayme@psi.ub.es

Fortich Lozano, I. M. (2012). Historia de la Seguridad Social en Colombia. *Revista Cultural Unilibre*, 2, 15-19.

https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/revista_cultural/article/view/4007/3373

Fundación Corona. (2022, 28 junio). *En Colombia, la tasa de desempleo para la población LGBT está por encima a la de la población no LGBT | Fundación Corona*.

[fundacioncorona.org. https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/en-colombia-la-tasa-de-desempleo-para-la-poblacion-lgbt-esta-por-encima-la-de-la](https://www.fundacioncorona.org/es/biblioteca/blog/en-colombia-la-tasa-de-desempleo-para-la-poblacion-lgbt-esta-por-encima-la-de-la)

Gobierno de Colombia. (2023). Proyecto Reforma a las Pensiones. En <https://img.lalr.co/>.

<https://img.lalr.co/cms/2023/03/22155520/PROYECTO-DE-REFORMA-PENSIONAL-22-03-2022-12.25.pdf>

González, E., Martínez, V., Leyton, C., & Bardi, A. (2004). Orientación sexual: un desafío actual para la atención de adolescentes. *Revista de la Sociedad Chilena de Obstetricia y Ginecología Infantil y de la Adolescencia*, 11(3).

Hernández de Cos, P., Jimeno, J. F., & Ramos, R. (2017). El sistema público de pensiones en España: situación actual, retos y alternativas de reforma. En *bde.es*.

<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/17/Fich/do1701.pdf>

Hernández Torres, T. A. (2023, 28 junio). ¿Quién fue la primera mujer abogada en Colombia? *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/cultura/gente/quien-fue-la-primeramujer-abogada-en-colombia-781337>

Moreno Durán, K. Y. (2020). El movimiento sufragista. *Arte-Facto*, 15.

<https://revistaartefacto.usta.edu.co/index.php/univer-citario/307-el-movimiento-sufragista#:~:text=El%20movimiento%20sufragista%20naci%C3%B3en,%2C%20cultural%2C%20econ%C3%B3mico%20y%20moral.>

Real Academia Española - [RAE]. (s. f.). *LGTBI*. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. <https://dpej.rae.es/lema/lgtbi>

Real Academia Española [RAE]. (s. f.). *equidad* / *Diccionario de la lengua española*.

«Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario.

<https://dle.rae.es/equidad>

Real Academia Española [RAE]. (2020). Informe de la Real Academia Española sobre el lenguaje inclusivo y cuestiones conexas. En *rae.es*.

https://www.rae.es/sites/default/files/Informe_lenguaje_inclusivo.pdf

- Reguero Ríos, P. (2023, 4 mayo). El caso de Andrea, que verá reconocida su identidad, abre una brecha para las personas no binarias en España. *www.elsaltodiario.com*.
<https://www.elsaltodiario.com/lgtbiq/andrea-speck-persona-no-binaria-alemania-brecha-identidad-espana>
- Restrepo Loaiza, M. (2022). Los Principios de Yogyakarta como norma de soft law en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos [Tesis de grado]. EAFIT.
- Money, J. y Ehrarhdt, A.A. (1972). *Man & Woman- Boy & Girl*. John Hopkins Univ. Press.
- Ross, A.O. (1987). *Personality. The scientific study of complex human behavior*. New York: Holt, Rinehart & Wiston.
- Unger, R. K., & Crawford, M. E. (1992). *Women and gender: A feminist psychology*. Temple University Press.
- Yogyakarta. (2016). *Sobre los principios de Yogyakarta*. yogyakartaprinciples.org.
<http://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/about/>
- Zaro, M. J. (1999). La identidad de género. *Revista de psicoterapia*, 10(40), 5-22.
<https://doi.org/10.33898/rdp.v10i40.791>
- Junta de Gobierno de la República de Chile. (1980). DECRETO LEY 3500. Santiago de Chile.