

**INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN NO BINARIA AL SISTEMA PENSIONAL DE
VEJEZ EN COLOMBIA**



PAULA ALEJANDRA GRANADOS MARTÍNEZ

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
BOGOTÁ D.C
2024**

**INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN NO BINARIA AL SISTEMA PENSIONAL DE
VEJEZ EN COLOMBIA**

PAULA ALEJANDRA GRANADOS MARTÍNEZ

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogada

Asesor

Iván Darío Tarazona Manrique

UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

FACULTAD DE DERECHO

BOGOTÁ D.C

2024

Autoridades Académicas

Fray Álvaro José Arango Restrepo, O.P

Rector General.

Fray Mauricio Antonio Cortés Gallego, O.P

Vicerrector Académico General.

Fray Álvaro José Arango Restrepo, O.P

Rector Sede Bogotá.

Fray Mauricio Antonio Cortes Gallego, O.P

Vicerrector Académico Sede Bogotá.

Oscar Leonardo Aguillón Duarte

Secretario de División Sede Bogotá.

Iván Darío Tarazona Manrique

Decano de la Facultad de derecho.

Contenido

Pág.

Resumen	6
Abstract.....	7
Objetivos.....	8
Objetivo general	8
Objetivos específicos.....	8
Introducción	9
1. Categorías e inclusión de la población no binaria	10
1.1. Sexo y género	11
1.2. Orientación sexual e identidad de género	13
1.3. Trans y Género diverso.	16
1.3.1 Contexto histórico.....	16
1.3.2 ¿Cómo se define a una persona transgénero y qué significa esta identidad de género?	17
1.4. Género no binario.....	18
1.4.1 Argentina.....	20
1.4.2 Chile.....	22
1.4.3 Colombia.....	22
1.4.4 Sentencia C 408 de 2023, la Corte Constitucional se cuestiona sobre la posibilidad de requisitos específicos para el acceso a la pensión de vejez de las personas no binarias.	24
1.5. Dificultades que atraviesan las personas no binarias en Colombia.....	27
2. ¿Qué criterios utilizados para establecer la edad mínima y semanas de cotización de pensión de vejez serían aplicables a la población no binaria, en aras de prevenir la vulneración de derechos?	29
2.1. <i>El sistema pensional de vejez tradicional colombiano.</i>	29
2.2. <i>Segregación ocupacional</i>	31
2.3. <i>Esperanza de vida.</i>	33
2.4. <i>Responsabilidades de cuidado.</i>	33
2.5. <i>Criterios aplicables a la población No Binaria.</i>	35

3. ¿Cómo la comunidad no binaria ha percibido la inclusión de su género y que tan efectiva es la reforma pensional, Ley 2381 de 2024?	41
3.1. <i>Ley 2381 de 2024.</i>	41
3.2. <i>Entrevistas</i>	43
Conclusiones.....	52
Referencias bibliográficas	56

Resumen

Esta investigación se basa en la descripción del requisito relacionado a la edad mínima de pensión y semanas de cotización, para poder acceder a la pensión de vejez, y de cómo el Sistema General de Pensiones desconoce identidades de género diversas, ya que, al tener una normativa binaria, no contempla la existencia de un tercer género. Se da espacio a un vacío legal en el que las personas identificadas con el género x o no binario, no tendrían derecho a la pensión de vejez, puesto que aún no se han reconocido bajo esta identidad en el Sistema General de Pensiones, y, por lo tanto, no se ha regulado ni se ha hecho el respectivo análisis cuantitativo de la población no binaria existente en Colombia, en consecuencia, tampoco se han definido requisitos para poder acceder a esta. Siendo así, nace la necesidad de tomar medidas como una reforma pensional en la que se contemplen más de dos géneros heteronormativos (*hombre y mujer*), gracias a el reconocimiento legal del género no binario. Es importante destacar que sistemas como el sistema pensional de vejez en Colombia deben ajustar cada uno sus requisitos divididos por géneros, en aras de garantizar y no vulnerar derechos fundamentales como el derecho a la igualdad, identidad de género, libertad personal, seguridad social, entre otros. Debido a tal reconocimiento el sistema de seguridad social en su subsistema de pensión, está obligado a implementar cambios, o en su defecto adicionar nuevos requisitos que integren a esta parte de la población. Lo anterior en aras de cumplir con los principios de eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación que lo rigen.

Palabras clave: *No binario, reconocimiento, seguridad social, pensión de vejez, identidad de género, igualdad, Comunidad LGBTIQ+. Heteronormativo (término utilizado para hacer referencia a la imposición de la heterosexualidad como base de las relaciones humanas dentro de un sistema sociopolítico).*

Abstract

This research is based on the description of the requirement related to the minimum pension age to be able to access the old-age pension, and how the system ignores diverse gender identities, since having a binary regulation, does not contemplate the existence of a third gender. A legal loophole is created in which individuals that identify with the gender X or non-binary would not have the right to an old-age pension, since there has not yet been regulation or a respective quantitative analysis of the LGBTIQ+ population and more specifically the existing non-binary population in Colombia; consequently, their requirements to be able to access it have not been regulated either. Being that the case, the need to take measures such as a pension reform arises, in which more than the two heteronormative genders are contemplated, (man and woman), thanks to the fact that the legal recognition of the non-binary gender is already evident and it is important to highlight that Systems such as the old-age pension system in Colombia must adjust their requirements divided by gender, in order to guarantee and not violate fundamental rights such as the right to equality, gender identity, personal freedom, social security, among others. Due to such recognition, the social security system in its pension subsystem is compelled to implement changes or failing that add new requirements that integrate this part of the population, in order to comply with the principles of efficiency, universality, solidarity, integrality, unity and participation that govern it.

Key Word- Non-binary, recognition, social security, old-age pension, gender identity, equality, LGBTIQ+ Community, CIDH, Heteronormative (Social imposition of heterosexuality as the norm.)

Objetivos

Objetivo general

Analizar bajo qué criterios se pueden definir los requisitos de edad mínima y semanas de cotización para el acceso a la pensión de vejez de personas de género no binario en Colombia.

Objetivos específicos

1. Evidenciar cómo se ha dado el reconocimiento de la población no binaria en diferentes países, a través de la revisión documental, para centrar la población objeto de investigación.
2. Verificar qué criterios pueden ser utilizados para establecer la edad mínima y semanas de cotización en pensión de vejez para la población no binaria, en aras de prevenir la vulneración de derechos y garantizar la posibilidad de acceso a una prestación pensional.
3. Demostrar la utilidad e importancia de la reforma pensional, Ley 2381 en relación a la inclusión de las personas no binarias, a través de la aplicación de entrevistas y la revisión documental, con el fin determinar su efectividad.

Introducción

El Sistema General de Pensiones en Colombia, se caracteriza por garantizar a la población la protección contra contingencias originadas de la vejez, invalidez o muerte mediante el reconocimiento de una pensión y/o prestaciones determinadas en la Ley.

Sistema General de Pensiones, se integra por el Régimen Solidario de Prima Media con Prestación Definida y el Régimen de Ahorro Individual con Solidaridad. El régimen de ahorro individual con solidaridad, (en adelante “RAIS”) *“es administrado por las sociedades administradoras de fondos de pensiones (AFP), el cual está basado en el ahorro proveniente de las cotizaciones y sus respectivos rendimientos financieros, la solidaridad a través de garantías de pensión mínima y aportes al fondo de solidaridad,”* (Ministerio de Salud y Protección Social, s.f.), los afiliados podrán acceder a la pensión de vejez, siempre y cuando cuenten con suficiente capital ahorrado, lo que quiere decir que el capital acumulado en su cuenta de ahorro individual les permita obtener una pensión mensual, superior al 110% del salario mínimo legal mensual vigente a la fecha. Respecto al régimen de prima media, este se encuentra administrado por la Administradora Colombiana de Pensiones Colpensiones y *“las demás cajas o entidades del sector público o privado que administran sistemas de pensiones, legalmente autorizadas, y mientras no se ordene su liquidación”* (Decreto 1833 de 2016, Gobierno Nacional de Colombia), y los afiliados deben cumplir con los requisitos que se encuentran establecidos en la Ley 100 del 1993 y en el artículo 9 de la Ley 797 del 2003, para poder obtener la pensión de vejez, a saber; el primer requisito es haber cumplido con el tiempo cotización de 1.300 semanas, independientemente del sexo o género, sin embargo, a la luz de la reciente jurisprudencia, la exigencia de semanas disminuirá gradualmente para las mujeres hasta llegar a las 1.000 semanas. El segundo requisito se divide en haber cumplido cincuenta y siete (57) años de edad si es mujer o sesenta y dos (62) años si es hombre. En virtud de estos requisitos, nace el vacío legal con respecto a las personas identificadas con el tercer género, ya que básicamente al no estar regulados, no se tendría claridad sobre los requisitos necesarios para acceder a la pensión de vejez, por ende, se entendería que no tienen derecho a ella.

1. Categorías e inclusión de la población no binaria

A lo largo de la historia, las personas han luchado por destacar y diferenciar ciertas categorías que los ayudan a autoidentificarse y a reconocerse en su entorno social; la identidad de género es una de ellas y se conoce por ser una experiencia personal e interna del género con el que una persona se identifica, cabe aclarar que esta no está relacionada con el sexo de nacimiento, pues no es una cuestión biológica.

La identidad de género es un concepto fundamental en la comprensión de la diversidad humana, esta puede ser masculina, femenina, no binaria, entre otras:

Culturalmente en los seres humanos se han adoptado ciertos patrones de conducta para diferenciar lo femenino y lo masculino. A los hombres se les educa desde niños con la idea de que son más fuertes tanto física como emocionalmente que las mujeres, por tanto, les está negado demostrar sus sentimientos y deben resolver sus problemas sin llorar, deben ser audaces, valientes, activos, más racionales, objetivos, y, sobre todo, ser muy sexuales. Mientras que a las mujeres se les educa partiendo del concepto de que son más débiles tanto física como emocionalmente y con todo el derecho a expresar sus sentimientos. Por lo que se les considera; tiernas, dulces, pasivas, calladas. Se les forma para que se dediquen a servir y cuidar a otros, tener hijos y a trabajar en las labores del hogar. (Libro La identidad de género: Masculino versus Femenino, Gallegos Argüello, María del Carmen, 2012)

Las siguientes categorías pueden ayudarnos a entender más a fondo todo lo relacionado con la existencia de nuevos géneros, distintos a los que conocemos convencionalmente, esto es, hombre y mujer.

1.1. Sexo y género

Las palabras sexo y género son dos términos que a menudo se utilizan por igual, pero en realidad tienen significados diferentes, el sexo se refiere a las características biológicas, el género, por otro lado, se refiere a la identidad social y cultural de una persona, como su expresión de género y su rol de género.

Siguiendo la cartilla del Ministerio de Justicia en donde explica la diferencia entre estos significados:

“El género se refiere a las ideas, normas y comportamientos que la sociedad ha establecido para cada sexo, el valor y el significado que a este se asigna. En otras palabras, el género es una construcción social y cultural que asigna a las personas unos roles y conductas esperadas” y el sexo es algo completamente diferente, “se refiere específicamente a la forma fisiológica y biológica que tiene cada persona desde el momento de su nacimiento, mientras que el género depende de las formas socioculturales en que los ~~hombres y las mujeres~~ interactúan en su ámbito social con sus familiares, amigos, compañeros de trabajo, etc.” (Ministerio de Justicia - Cartilla de género, 2020).

El sexo se determina al momento de la fecundación, y está relacionado a factores de cromosomas, hormonas y los órganos reproductivos de cada persona. Según la revista colombiana de obstetricia y ginecología, en su artículo publicado sobre la ‘DETERMINACIÓN DEL SEXO ANTES DEL NACIMIENTO’, especifica que:

“Hace muchos años que se sabe que, en muchas especies, incluso la de los seres humanos. el macho y la hembra tienen diferentes cromosomas sexuales. Los hombres de ciencia designan a los del macho como X e Y, y a los de las hembras como X y X.”. (Federación Colombiana de Obstetricia y Ginecología).

Existen dos tipos de sexos principales, el masculino y el femenino, sin embargo, también hay personas que nacen con una condición intersexual, que significa que tienen características biológicas (órganos reproductivos o sexuales) no convencionales, dado que poseen factores masculinos y femeninos, lo que quiere decir que existen personas que poseen una combinación de cromosomas XX (cromosomas de una mujer, los ovarios de una mujer, pero los genitales externos con apariencia masculina), o XY (cromosomas de un hombre, pero los genitales externos no se han formado completamente, son ambiguos o claramente femeninos). Este tipo de condiciones muchas veces pueden representar algo “anormal” para la sociedad.

La manera en que la medicina tradicional ha conceptualizado la intersexualidad ha sido objeto de debate y crítica. *El discurso biomédico asocia la intersexualidad con un fallo en el proceso normal de desarrollo del feto. De esta suerte, cualquier combinación que no responda a la secuencia entendida como normal en la diferenciación sexual será juzgada patológica.* (Revista en Cultura de la Legalidad, López, Daniel J. García, 2015).

Por otro lado, el género no es algo que se establezca al nacer, el género es “inducido” o aprendido y se desarrolla con el tiempo a través de interacciones psicológicas y sociales. El género puede manifestarse de diferentes formas, como la expresión de género que es la manera en que una persona expresa externamente su identidad, a través de sus preferencias, comportamientos y aspecto, también la sociedad crea el rol de género que es un sinfín de expectativas que se imponen para las personas de los diferentes géneros:

Implica un proceso de socialización continuo y permanente a través de la vida, en el cual se internalizan los estereotipos y los roles asignados socialmente a hombres y a mujeres, traducándose en la ejecución de un comportamiento diferencial y en la posesión de características diferentes. (Revista Interamericana de Psicología, 2009).

El género hace referencia a los atributos, las actividades, las conductas y los roles establecidos socialmente que un grupo social, en particular, considera propios para niños y hombres, o niñas y mujeres. Estos influyen en la manera en que las personas actúan, interactúan y en cómo se sienten sobre sí mismas. Mientras que los aspectos del sexo biológico son similares entre las distintas culturas, los aspectos del género pueden resultar diferentes.

1.2. Orientación sexual e identidad de género

Muchas veces los términos de identidad de género y orientación sexual suelen confundirse o relacionarse uno con el otro, cabe aclarar sus diferencias, dado que la orientación sexual es independiente a la identidad de género, puesto que, la identidad no determina la orientación.

En Sentencia T-443/20, la Corte Constitucional de Colombia (en adelante “la Corte”) considera la identidad de género y la orientación sexual como expresiones propias de la autonomía, identidad y libre desarrollo de la personalidad, esto, con el fin de proteger la dignidad humana que tiene por derecho cada persona. En dicha oportunidad, indicó:

La dignidad humana cuenta con un lugar privilegiado en el ordenamiento jurídico como uno de los pilares fundantes del Estado que permite la consagración del sistema de derechos y garantías contempladas en la Constitución. Es decir, a partir de ella “se pueden identificar las necesidades esenciales que tiene el individuo en relación con el entorno que le rodea, para poder establecer un margen de protección reforzada que sea acorde con las demás normas del ordenamiento jurídico (Corte Constitucional Colombiana , sentencia T 433/20, 2020).

Así mismo la identidad de género es un derecho que se desprende del reconocimiento a la dignidad humana, a la autonomía personal y el libre desarrollo de la personalidad, prerrogativas que comprenden el ejercicio del proyecto de vida de cada persona sin restricción alguna por el solo hecho de ser dueña de sí. Tal es el caso de las personas trans a quienes la Carta garantiza, en el marco de los derechos de los demás, el respeto por todas las manifestaciones que les permite exteriorizar su diversidad sin perjuicio de su sexo biológico, dentro de las que destacan la forma de vestir, de llevar el cabello, o que nombre llevar para autodefinirse. (Corte Constitucional Colombiana , sentencia T 433/20, 2020).

Igualmente, según el **Decreto 762 de 2018**:

La identidad de género hace referencia a la vivencia individual y personal del género. Es independiente del sexo asignado al

momento del nacimiento. Incluye la vivencia personal del cuerpo, que puede o no involucrar transformaciones corporales escogidas libremente, Incluye también otras expresiones de género, tales como la forma de vestir, el modo de hablar y la expresión corporal. (Ministerio del Interior, Decreto 762, 2018)

Lo que quiere decir, que la identidad de género es la expresión del sentimiento interno de cada persona, y surge de una interacción del desarrollo, los rasgos biológicos y las condiciones del entorno de cada uno. Puede ser masculino, femenino, una combinación de ambas cosas o ninguna.

Por otro lado, la Orientación Sexual según el Decreto 762 de 2018:

Se trata de la atracción sexual, afectiva y erótica que una persona siente hacia otras de su mismo género, del género opuesto, de ambos o que no sienten atracción por ninguno de los géneros. También hace referencia a la capacidad de mantener relaciones afectivas y sexuales con esas personas. Por lo tanto, se habla de mujeres lesbianas, de hombres gay y de personas heterosexuales, homosexuales, bisexuales o asexuales. (Gobierno Nacional de Colombia , Decreto 762 de 2018, 2018)

Por ejemplo: Una persona transgénero siente que el género que se le asignó al nacer es diferente al género con el que se identifica, más no es lo mismo que ser gay, lesbiana o bisexual. La orientación sexual se trata de con quién quieres estar, la identidad de género es cómo una persona puede percibirse como hombre, mujer o ninguno, tal como lo explica la organización científica y profesional de psicólogos de los Estados Unidos.

La comprensión de la sexualidad humana abarca diversos componentes, siendo la orientación sexual uno de los fundamentales:

La orientación sexual es una atracción emocional, romántica, sexual o afectiva duradera hacia otros. Se distingue fácilmente de otros componentes de la sexualidad que incluyen sexo biológico, identidad sexual (el sentido psicológico de ser hombre o mujer) y el rol social del sexo (respeto de las normas culturales de conducta femenina y masculina). (American Psychological Association Logo, 2013)

1.3. Trans y Género diverso.

1.3.1 Contexto histórico.

La existencia de personas que cruzaban las fronteras de género no es un fenómeno moderno. En primeras civilizaciones mesopotámicas, Gala (sacerdotes) eran individuos asignados varones al nacer pero que expresaban identidades femeninas o ambiguas. En Grecia y Roma, los **Galli eunucos** servían a Cibeles, vistiendo ropa femenina y efectuando prácticas rituales transgresoras. Asimismo, figuras históricas como el emperador romano Elagabalus preferían pronombres femeninos y deseaban cirugía genital para reasignación de sexo.

En Europa y Estados Unidos del siglo XIX, comenzaron los primeros estudios médicos sobre diversidad de género, con sexólogos como Karl-Heinrich Ulrichs y Richard von Krafft-Ebing, quienes clasificaron las experiencias trans como patologías.

En 1895, surgió en Nueva York el *Cercle Hermaphrodites*, una de las primeras agrupaciones trans que buscaba protección para “impersonadores femeninos instintivos”. En 1919

Magnus Hirschfeld fundó el Instituto para la Ciencia Sexual en Berlín, pionero en cirugías de afirmación de género. Allí Elsa Elbe y Dora Richter fueron las primeras personas documentadas en someterse a intervenciones quirúrgicas; Richter, por ejemplo, se sometió a orquiectomía en 1922 y vaginoplastia en 1931, convirtiéndose en la primera mujer trans con cirugía completa.

En 1952, Christine Jorgensen se convirtió en la primera figura trans estadounidense ampliamente reconocida luego de su transición en Dinamarca, lo cual, trajo visibilidad, pero también estigma. En 1949 se introdujo el término “transexual” y en 1965 “transgénero”, marco que consolidó una identidad colectiva en los años 90.

Ahora, en la actualidad, el término “transgénero” engloba identidades como no binarias, agénero o fluido, reflejando una comprensión más amplia de la diversidad de género.

Hoy, varios países latinoamericanos han avanzado en legislación, Argentina, por ejemplo, en el año 2012 aprobó la Ley de Identidad de Género que permite el cambio de nombre y acceso a tratamientos médicos sin requisitos judiciales. En Brasil, Uruguay y Colombia también existen normas que permiten reconocimiento legal, aunque su implementación se ha dado gradualmente.

1.3.2 ¿Cómo se define a una persona transgénero y qué significa esta identidad de género?

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, indica que una persona trans es aquella cuyo sexo asignado al nacer no concuerda con su identidad de género, esto incluye personas no binarias (género diverso) e intersexuales.

Una persona transgénero o trans puede identificarse con los conceptos de hombre, mujer, hombre trans, mujer trans y persona no binaria, o bien con otros términos como hijra, tercer género, espiritual, travesti, fa'afafine, queer, transpinoy, muxé, waria y meti. La identidad de género es un concepto diferente de la orientación sexual. Las personas trans pueden tener cualquier

orientación sexual, a saber: heterosexual, homosexual, bisexual y asexual. (United Nations Human Rights).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “CIDH”) ha resaltado que, dentro del universo de personas LGBTI, las personas trans y de género diverso son aquellas que se encuentran expuestas a mayores niveles de vulnerabilidad y suele ser víctimas de mayores niveles de exclusión, estigma y prejuicio social. (Organización de los Estados Americanos, 2020).

Ahora bien, esta investigación se centra en el género no binario como objeto del presente estudio y no en los demás géneros existentes, debido a que este fue reconocido legalmente en Colombia, mediante sentencia T-033/22, y es por eso que nace la necesidad de regularlo en cada materia dividida por géneros.

1.4. Género no binario.

Para hablar sobre el género no binario es necesario primero definir qué se entiende por no binario. Surya Monro feminista trans y profesora de Sociología y Política Social en la Universidad de Huddersfield en Reino Unido lo define como:

No binario” es un término general que incluye a aquellos cuya identidad se encuentra fuera o entre las identidades masculina y femenina; como una persona que puede experimentarse tanto como hombre o como mujer, en diferentes

momentos, o alguien que no experimenta o no quiere tener una identidad de género (Monro, 2019) (Matsuno & Budge, 2017)

Lo que quiere decir que el género no binario rompe el esquema de reconocimiento tradicional, masculino y femenino.

Las personas que se reconocen como no binarias se identifican con un género opuesto a su sexo biológico, pero que al no ser masculino ni femenino, abarca una identificación mucho más compleja, el género no binario reúne distintas categorías, como personas que se posicionan en una identidad fija distinta de hombre y mujer, personas que circulan por periodos de tiempo entre los dos géneros normativamente establecidos, personas que no se identifican con ningún género y otras que se niegan a tenerlo.

Las personas no binarias hacen parte del grupo de población LGBTIQ+, el cual está conformado por las siglas de las palabras lesbiana, gay, bisexual, trans (transgénero, transexual, travesti), intersexual, queer y el signo + en reconocimiento a los demás géneros identitarios y orientaciones; Su reconocimiento se evidenció con la visibilidad del colectivo trans, siendo personas que no se identifican con su género de nacimiento, también llamado sexo de llegada.

A partir de este entendimiento la Corte Interamericana de Derechos Humanos, mediante opinión consultiva 24/17, concluyó que: *“los estados debían corregir la imagen, nombre y anotación del género, o en su caso, sexo en los registros y documentos legales, de conformidad con la identidad y expresión de género de las personas interesadas.”* (CIDH, OEA, 31 marzo, 2021). La Declaración Universal de Derechos Humanos informa que todas las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna.

Hay que tener en cuenta que existen diferentes identidades y expresiones de género, y todas ellas son protegidas contra la discriminación. Bajo este entendido, ningún país debe sancionar una norma o ley que pueda afectar los derechos de las personas que se perciben como no binarias.

La inclusión de la población no binaria en el mundo se ha producido a través de una serie de diferentes factores, tales como:

- La creciente visibilidad de las personas no binarias en los medios.
- El avance de Internet y las redes sociales, que han facilitado que las personas no binarias se conecten entre sí, y trabajen juntas para lograr su reconocimiento.
- El trabajo de activistas no binarios y aliados que han luchado para generar conciencia sobre las diferentes identidades.

Ahora bien, centrándonos en Países que tienen como requisito de jubilación una edad de pensión discriminada por géneros, Argentina, Chile y Colombia, han desarrollado formas similares de reconocimiento de la población.

1.4.1 Argentina

Argentina fue el primer país en América Latina en reconocer legalmente a las personas de género no binario, sin necesidad de una cirugía de reasignación de sexo previa o una orden judicial. El 9 de mayo de 2012 se aprobó la Ley de Identidad de Género, Ley 26.743 que decreta el derecho

de las personas trans, travestis y no binarias a modificar su nombre, sexo y la foto del documento de identidad, esta Ley comprende por identidad de género: “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, la cual puede corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. Esto puede involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios farmacológicos, quirúrgicos o de otra índole, siempre que ello sea libremente escogido. También incluye otras expresiones de género, como la vestimenta, el modo de hablar y los modales.” (El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, 9 de mayo de 2012), también reguló el acceso a la atención integral en la salud, indicando que aquellas personas identificadas con el género No Binario pueden acceder a tratamientos hormonales sin requerir autorización judicial, con el fin de adecuar su cuerpo como ellos deseen. Intervenciones quirúrgicas tales como la reasignación de sexo, mamoplastia, entre otras, y todos los demás tratamientos deben incluirse en el programa médico obligatorio, lo que garantizará el acceso a este para toda la comunidad.

Hasta el año 2021, las personas podían cambiar su componente de género con dos opciones, masculino y femenino, con la promulgación del Decreto Presidencial 476/2021, el cual asegura la rectificación del sexo y cambio de nombre en todos los documentos que acreditan la identidad de las personas, se incluyó la facultad de cambiar el componente de género con la opción X para aquellos que no se identifiquen como hombre ni mujer, este decreto amplió los derechos reconocidos con la ley anteriormente mencionada.

El reconocimiento del género no binario en Argentina ha sido posible gracias a una serie de leyes y medidas que han establecido el derecho a la libre elección de identidad de género y el reconocimiento de la existencia del género no binario.

Con respecto a la edad de pensión, son muchas las preguntas que surgen dado que el sistema pensional establece que las personas identificadas en su documento de identidad como hombres, se

jubilán a los 65 años y quienes figuran con el componente femenino se jubilan a los 60 años, pero sigue la incertidumbre frente a las personas que decidan cambiar su componente de género a X. Por el momento no se ha dado una solución a esta problemática, el único requisito del que se tiene claridad es de la cantidad del tiempo de aportes que en su mayoría es de 30 años.

1.4.2 Chile

En Chile, gracias a la Ley 21.120, que reconoce y protege el derecho a la identidad de género y la Ley 17.344 sobre la posibilidad del cambio de nombre y apellido, distintos Tribunales Civiles, de Familia y la Corte de Apelaciones de Santiago de Chile, han aceptado la existencia del género no binario, y el reconocimiento del mismo, en personas mayores de 18 años.

En noviembre del 2021, se realizó formalmente la solicitud del cambio de documento legal de la primera persona no binaria en el País, y fue solo hasta el 21 de marzo de 2022 que la Juez titular del Primer Juzgado Civil de Santiago falló a favor de la población objeto de estudio, creando un cambio histórico en Chile. El 14 de octubre del año 2022, ya había una persona no binaria recibiendo su identificación con género X. A partir de este hecho se iniciaron una cantidad de diálogos sobre un Estado de Derecho que garantice los derechos y la visibilidad de las personas independientemente de su orientación sexual, clase, afinidad política y etnia.

1.4.3 Colombia

En Colombia el género no binario es un tema relativamente nuevo, se habla de personas no binarias teniendo en cuenta la sentencia SU440/21, que los define como “aquellos sujetos que se identifican con vivencias que no se encuadran en lo social y culturalmente definido como femenino o masculino”, O, “Personas que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer, pero

que pueden o no identificarse a sí mismas como “trans”, ni con ninguna de las categorías identitarias convencionales.”, (Porvenir S.A, 2023).

Hace un década, la Corte Constitucional de Colombia emitió la sentencia T-063 de 2015, en la que concedió a las personas transgénero el derecho a cambiar legalmente su competente de género en los documentos de identidad sin necesidad de cirugía o tratamiento hormonal, este fallo fue un paso bastante importante encaminado a la inclusión de las diferentes identidades de género existentes, sin embargo, no fue sino hasta el año 2022 que la Corte Constitucional en sentencia T-033/22 ordenó a la Registraduría implementar un sistema eficaz para efectuar la inclusión del género no binario, en aras de garantizar el derecho de identidad de género; si bien la Corte estableció un plazo mínimo de seis meses para modificar e incluir esta nueva categoría entre los marcadores de sexo en el registro de identificación ciudadana, creó inquietudes con respecto a los demás temas relacionados con las leyes que tienen división entre géneros, ya que no tuvo en cuenta que al reconocer un tercer género, también debía implementar herramientas que permitan incluir a esta parte de la población en toda la legislación Colombiana.

Llegando al tema puntual de la seguridad social, la Corte tuvo que contemplar lo que el reconocimiento de un tercer género podría significar para el sistema pensional de vejez, toda vez que al tratar de ser incluyente y no vulnerar los derechos consagrados en la Constitución Colombiana, como el derecho a la identidad, igual, libertad de expresión, entre otros, ocasionó un vacío legal en referencia al derecho de seguridad social, dado que el requisito de edad mínima para la pensión está regulado en edades distintas para hombres y mujeres, por lo tanto, personas identificadas como no binarias no tendrían claridad sobre su edad para acceder a una prestación pensional de vejez. Lo que daría lugar a un trato discriminatorio teniendo en cuenta que la Seguridad Social es un Derecho Fundamental y su sistema se rige bajo los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad; es por esto que, un año más tarde, mediante sentencia C-408-23, se puso sobre la mesa el tema en cuestión, y se dio un paso adelante en la lucha por la igualdad de derechos de las personas **no binarias** en el país, dado que la demanda que dio origen a la sentencia

antes mencionada, fue presentada por un ciudadano que alega que evidenció una omisión legislativa de carácter relativo en la configuración normativa de los requisitos para acceder a las prestaciones pensionales por vejez, en la medida en que el legislador únicamente contempló parámetros etarios diferenciados para hombres y mujeres, omitiendo establecer una edad de referencia aplicable a las personas con identidad de género no binaria, lo que configura una exclusión normativa incompatible con los principios de igualdad y no discriminación.. Esta situación puso en evidencia la discriminación estructural que enfrentan las personas no binarias en el acceso a derechos fundamentales como la seguridad social y la igualdad.

1.4.4 Sentencia C 408 de 2023, la Corte Constitucional se cuestiona sobre la posibilidad de requisitos específicos para el acceso a la pensión de vejez de las personas no binarias.

La Corte Constitucional, en un extenso y detallado análisis, abre la puerta para que Colombia avance en el estudio de la inclusión de las personas no binarias en el sistema pensional colombiano. Se abstuvo de tomar una decisión definitiva sobre la edad de pensión para las personas no binarias y consideró que esta decisión corresponde al Congreso de la República (en adelante “el Congreso”).

La Corte ordenó al Congreso evaluar sí, en materia de régimen pensional, las personas identificadas con el tercer género, deben recibir un tratamiento diferenciado, con el objeto de impedir o eliminar cualquier tipo de afectación en su acceso al derecho de seguridad social. Señala que:

“La protección constitucional a la identidad de género está reforzada en el caso de las personas con identidad de género diversa. Esto debido a “(i) la discriminación histórica de [la] que han sido objeto [algunas más que otras,

claro está]; y (ii) la comprobada y nociva tendencia a equiparar la diversidad sexual con comportamientos objeto de reproche y, en consecuencia, la represión y direccionamiento hacia la heterosexualidad”. En esa medida, las diferencias de trato a las que sean sometidas estas personas, que estén fundadas en su vivencia personal del género y que tengan por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de otros derechos fundamentales son, prima facie, contrarias a la Constitución” (Porvenir S.A, 2023).

Con el fin de realizar un análisis del caso, diferentes entidades invitadas, emitieron conceptos respaldando u oponiéndose a la demanda, basando sus argumentos en la violación de derechos fundamentales, inseguridad jurídica e igualdad de derechos. Sin embargo, la Corte optó por inhibirse de tomar una decisión de fondo, para ello arguyó la falta de competencia.

En la sentencia C 408 de 2023 también podemos encontrar pilares como:

1. **El derecho a la igualdad y la no discriminación:** La Corte reconoció que la identidad de género es una característica inherente a la persona y que no puede ser impuesta o definida por el Estado. En este sentido, la exigencia de identificarse como "hombre" o "mujer" para acceder a la pensión constituye una violación del derecho a la igualdad y del principio de no discriminación.
2. **El reconocimiento de las identidades no binarias:** La Corte ha reconocido la existencia y validez de las identidades no binarias en Colombia. Señaló que estas identidades forman parte del espectro de la diversidad sexual y de género, y que el Estado tiene la obligación de protegerlas y garantizarles sus derechos.

3. **La dignidad humana y la libre expresión de la identidad:** La Corte enfatizó que la dignidad humana implica el respeto a la autonomía de las personas para definirse e identificarse de acuerdo con su sentir interno, sin imposiciones ni restricciones arbitrarias.

En este sentido, la exigencia de ajustarse a categorías binarias de género atenta contra la libertad de expresión de la identidad y el pleno desarrollo de la personalidad.

Efectos de la sentencia:

1. **Visibilidad de las personas no binarias:** La sentencia ha colocado en el centro del debate público la existencia y las necesidades específicas de las personas no binarias, contribuyendo a su reconocimiento social.
2. **Revisión del sistema:** La sentencia ha puesto en evidencia las limitaciones del sistema pensional colombiano para dar respuesta a las necesidades de las personas no binarias, pues si bien no toma una decisión en la materia, señala el deber del legislador ante el vacío normativo.
3. **Necesidad de ajuste:** Ha generado el interrogante sobre la necesidad de realizar ajustes normativos para garantizar que las personas no binarias puedan acceder a una pensión en condiciones de igualdad.
4. **Oportunidad para la transformación:** La sentencia representa una oportunidad para transformar el Sistema Pensional Colombiano y hacerlo más inclusivo y equitativo.
5. **Incertidumbre:** Mientras el Congreso no legisle al respecto, las personas no binarias seguirán enfrentando incertidumbre sobre sus derechos pensionales.

En definitiva, la Sentencia C-408 de 2023, pese a su inhibición, actúa como un llamado de atención al legislador colombiano. Subraya la necesidad de abordar el vacío normativo existente y de construir un sistema pensional que refleje la diversidad de la sociedad, asegurando que los

derechos fundamentales de todas las personas, independientemente de su identidad de género, sean plenamente garantizados. La tarea pendiente reside ahora en el Congreso, que tiene la responsabilidad de convertir este reconocimiento jurisprudencial en una realidad tangible y equitativa para la población no binaria del país.

1.5. Dificultades que atraviesan las personas no binarias en Colombia.

Las personas no binarias en Colombia atraviesan una serie de dificultades que van desde la discriminación, violencia, invisibilidad, entre otras, todo esto en razón de su identidad de género. Estas dificultades se manifiestan a través del rechazo social, bajas probabilidades de acceso al mercado laboral, violencia verbal, física, y la exclusión de los espacios públicos y privados. Así mismo, son personas invisibles ante la sociedad, debido a la poca empatía y cultura que existe sobre el tema de diversidad de género, lo que genera dificultad para las personas no binarias en su acceso a derechos y oportunidades.

La población objeto de estudio, al igual que cualquier otra persona, desarrollan las mismas actividades cotidianas, y experimentar las mismas emociones. La principal diferencia radica en que no se identifican con ninguno de los dos géneros binarios, masculino o femenino. Sin embargo, en su día a día, se enfrentan a comentarios irrespetuosos sobre su identidad o características biológicas.

La discriminación en las personas no binarias se refleja en cada espacio que divide mujeres de hombres y niños de niñas, un ejemplo claro de esto, sería la falta de baños neutros o mixtos en ambientes universitarios, centros comerciales, etc.

No todo es blanco o negro en la vida. Ese postulado también se aplica para las personas y es la mejor forma de explicar el género no-binario. Es decir, quienes no se consideran ni hombres ni mujeres, pues la construcción de su identidad rebasa esos dos conceptos, y en algunos casos optan por considerarse un tercer género, y en otros casos solo consideran que no pertenecen a ningún género. El problema empieza cuando estas personas se enfrentan a la ignorancia y al odio (Hivos People Unlimited, s.f.).

Este capítulo presenta una profunda reflexión sobre la construcción social del género y la necesidad de reconocer identidades más allá del esquema binario tradicional (hombre/mujer). El texto explica que el **género no es una realidad biológica**, sino una construcción cultural e histórica que ha asignado roles y comportamientos distintos a hombres y mujeres, reproduciendo desigualdades y estereotipos limitantes.

En este contexto, el capítulo defiende la importancia de comprender la **identidad de género** como una experiencia íntima, personal e independiente del sexo asignado al nacer. Se reconoce que existen identidades que no encajan en el modelo binario, como las **personas no binarias**, quienes no se identifican exclusivamente como hombres ni mujeres.

También se hace una distinción clara entre **sexo** (biológico) y **género** (social y cultural). Desde una mirada histórica, el capítulo muestra que la diversidad de género ha existido desde la antigüedad, evidenciando que las identidades trans y no binarias no son nuevas ni "modas", sino expresiones legítimas de la diversidad humana. Además, se destaca el papel pionero de figuras y movimientos que han luchado por el reconocimiento y los derechos de las personas trans y no binarias, como Christine Jorgensen, Dora Richter y organizaciones activistas.

En cuanto al reconocimiento legal, se valoran los avances en países como Argentina, Chile y Colombia, donde las leyes han empezado a incluir y proteger la identidad de género no binaria. En Colombia, la Sentencia T-033/22 y la Sentencia C-408/23 de la Corte Constitucional marcan hitos importantes al ordenar al Estado garantizar los derechos de esta población, aunque aún quedan desafíos en temas como el sistema pensional, que no contempla adecuadamente a quienes no se identifican como hombres ni mujeres.

Finalmente, el capítulo visibiliza las dificultades que enfrentan las personas no binarias en el día a día: discriminación, invisibilidad legal y social, exclusión del sistema educativo, laboral y sanitario, y la constante presión para encajar en normas que no las representan. También hace un llamado a construir una sociedad más empática, diversa y justa, en la que todas las identidades de género sean respetadas y protegidas por igual.

2. ¿Qué criterios utilizados para establecer la edad mínima y semanas de cotización de pensión de vejez serían aplicables a la población no binaria, en aras de prevenir la vulneración de derechos?

2.1. *El sistema pensional de vejez tradicional colombiano.*

En Colombia la edad mínima de pensión se calcula con base en factores establecidos en la Ley 100 de 1993 y la Ley 797 del 2003, la cual modifica en parte la primera. El factor principal para calcular la edad mínima de pensión de vejez se basa en el género, entendiendo que:

1. La edad de pensión es de 62 años para los hombres y 57 años para las mujeres.

2. Las semanas de cotización bajo el régimen de prima media con prestación definida, corresponden a 1.300 semanas para los hombres y las mujeres. Sin embargo, en sentencia C-197 de 2023, la Corte Constitucional de Colombia declaró inconstitucional la exigencia de 1.300 semanas de cotización para que las mujeres accedan a la pensión de vejez en este régimen. La Corte reconoció que las barreras que se producen en los derechos fundamentales a la seguridad social y a la pensión se agravan en los grupos históricamente discriminados, como son las mujeres y, por ende, es un deber constitucional establecer acciones afirmativas para estos grupos. Contempló que exigir a las mujeres las mismas semanas de cotización que a los hombres para pensionarse era injusto, si bien la exigencia de 1300 semanas de cotización para acceder a la pensión de vejez parece neutral, en la práctica, genera una desventaja significativa para las mujeres. Esto se debe a que las mujeres enfrentan obstáculos estructurales que dificultan su participación en el mercado laboral, y cumplen su edad de pensión mucho antes que los hombres, por ende, no podrían cumplir con la acumulación de las semanas requeridas.
3. En el régimen de ahorro individual (RAIS) no se establece un requisito determinado bajo el concepto de semanas, pues en este se debe cumplir con un capital mínimo abonado a la cuenta de ahorro individual, sin importar el género del futuro pensionado. Sin embargo, la sentencia C-054 de 2024 de la Corte Constitucional de Colombia, estableció para el RAIS la posibilidad de acceder al reconocimiento de la garantía de pensión mínima con un total de 1000 semanas, a partir del 1 de enero de 2026, para las mujeres. Esta disminución de semanas se hará de manera gradual, reduciendo 15 semanas cada año hasta llegar a 1000 semanas.
4. El tipo de régimen que escoja cada afiliado.

Como se puede evidenciar, el sistema pensional colombiano posee una distinción tradicional de género con respecto al requisito de edad mínima y semanas de cotización para la pensión de vejez, sin embargo, existen distintas razones por las que se optó por esta división,

algunas de ellas son:

2.2. Segregación ocupacional

La segregación ocupacional por género es un problema que se manifiesta en un conjunto más reducido de opciones y oportunidades laborales para las mujeres. Se entiende como un fenómeno por el cual el acceso laboral de las mujeres se torna desigual. Por lo general las mujeres trabajadoras obtienen ocupaciones con un menor estatus en comparación al de los hombres, simplemente por el hecho de ser mujeres, sumándole a esto unas condiciones de trabajo que en su mayoría son desfavorables.

La segregación ocupacional por género, puede presentarse de manera vertical u horizontal, *la segregación horizontal hace referencia a la distribución diferenciada de mujeres y varones por ramas de conocimiento; la segregación vertical alude a la desigual representación de ambos sexos en la jerarquía ocupacional*, (Universidad Autónoma Metropolitana, s.f.) es decir, que se entiende de manera vertical la concentración de hombres y mujeres en diferentes niveles jerárquicos de una organización, y horizontal como la concentración de hombres y mujeres en diferentes sectores del mercado laboral.

Segregación vertical: En 2019, las mujeres representaron el 94,0% de las personas ocupadas como empleadas domésticas y el 76,6% de los trabajadores/as sin remuneración. En 2020, estos porcentajes fueron 91,9% y 58,9%, respectivamente. Además, en 2018, el 78,6% de las empresas del sector manufacturero fueron gerenciadas por hombres y el 21,4% por mujeres. (DANE - Un Análisis Con Perspectiva De Género, 2021).

Segregación horizontal: En 2019 el 53,7% de las mujeres ocupadas se concentró en actividades de comercio, y reparación de vehículos; administración pública y defensa, educación y atención a la salud humana; y actividades artísticas, entretenimiento, recreación y otras actividades de servicios. Mientras que estos mismos sectores concentraron el 29,8% de los hombres ocupados. Esta distribución se mantuvo en 2020. (DANE - Un Análisis Con Perspectiva De Género, 2021).

Existen diversas causas por las que puede presentarse la segregación ocupacional por género, algunas de ellas son los estereotipos de género, la falta de oportunidades, y elecciones propias de las mujeres al estar en un sistema que favorece al género masculino, y a causa de esto se presenten situaciones como la desigualdad salarial, menores oportunidades de ascenso y menor reconocimiento.

Las mujeres en Colombia tienen más probabilidades de desempeñar trabajos informales, que tienen menos probabilidades de ofrecer beneficios de jubilación; *‘la Brecha salarial: En 2019 las mujeres ocupadas con ingresos laborales percibieron 12,9% menos que los hombres en su promedio mensual’* (DANE - Un Análisis Con Perspectiva De Género, 2021);); Esto significa que es menos probable que las mujeres puedan cumplir con el número requerido de semanas de cotizaciones para tener derecho a una pensión de vejez; Igualmente sucede con las personas no binarias, debido a que viven la segregación ocupacional como una forma de discriminación que se expresa en asignaciones de ciertos tipos de trabajos u ocupaciones en función de su identidad, en donde enfrentan situaciones de desigualdad social, inequidad, disparidad de género y desventajas por razón de su identidad.

2.3. *Esperanza de vida.*

La esperanza de vida (que corresponde al número promedio de años que viviría una persona, siempre y cuando se mantengan las tendencias de mortalidad existentes en un determinado período), es de 74 años; las mujeres viven en promedio, 6,8 años más que los hombres. (DANE, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA -, s.f.).

Dado que las mujeres en Colombia tienen una esperanza de vida mayor que los hombres, tienen probabilidades de necesitar una pensión durante un periodo de tiempo más prolongado, y estas probabilidades se dan por distintos factores biológicos, sociales y de comportamiento, lo cual, genera una paradoja, en razón a que, a mayor esperanza de vida, mayor sería la edad de pensión, ya que el sistema pensional necesita más tiempo para acumular las reservas necesarias para cubrir los pagos de la pensión, sin embargo, con las mujeres no se cumple este principio, debido a factores históricos, sociales y económicos.

Al momento de compararlo con las personas no binarias, que al no tener un estudio que determine su esperanza de vida, pues esta no depende de factores biológicos, si no de factores sociales, no tenemos claro si siquiera puedan llegar a la edad propuesta de pensión que son los 57 años de edad.

2.4. *Responsabilidades de cuidado.*

Las mujeres en Colombia tienen más probabilidades de ser responsables del cuidado del hogar y de sus miembros, lo que puede dificultarles trabajar a tiempo completo y contribuir con las semanas requeridas de pensión. Esto significa que es menos probable que las mujeres tengan el número requerido de años de cotizaciones para tener derecho a una pensión.

Teniendo en cuenta estas razones, mediante sentencia C 197 DE 2023, la Corte Constitucional aprobó la reducción de semanas, para la pensión de vejez de las mujeres. El tribunal dictaminó que el requisito actual de 1.300 semanas de cotización es discriminatorio e injusto, la nueva regla reducirá el número de semanas requeridas a 1,000, esto quiere decir que se reconoce que a las mujeres se les obligaba a cumplir unas condiciones que no iban acordes con el derecho de igualdad al tener que cumplir los mismos requisitos que los hombres, pero con un menor tiempo de cotización.

La decisión de la corte fue un gran avance para los grupos de derechos de las mujeres, quienes han argumentado durante mucho tiempo que la regla anterior dificultaba el acceso a la jubilación de las mujeres.

Se estableció que los efectos de la decisión se aplicarán a partir del 1 de enero de 2026, por cuanto si para esa fecha no se ha adoptado dicho régimen, se dispuso por la Corte que el número de semanas mínimas de cotización que se exija a las mujeres para obtener la pensión de vejez en el régimen de prima media se disminuirá en 50 semanas por el año 2026 y, a partir del 1° de enero de 2027, se disminuirá en 25 semanas cada año hasta llegar a 1000 semanas. (nota de prensa D-14828, 2023).

2.5. Criterios aplicables a la población No Binaria.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se podría realizar una semejanza, con la población no binaria, debido a que son parte de una población históricamente discriminada y atraviesan distintos obstáculos para poder acceder al mercado laboral. Si bien no se puede argumentar que tienen responsabilidades de cuidado, si es visible la discriminación que viven día a día al tratar de conseguir un puesto de trabajo o de simplemente poder llegar a la vejez, toda vez que, si bien no hay índices de mortalidad específicamente de personas no binarias, hacen parte de la comunidad LGBTIQ+, lo que los hace susceptibles a tratos violentos y discriminatorios. Entre enero y octubre de 2024, *la Defensoría del Pueblo reportó un incremento del 29,6% en los casos de violencia por prejuicio hacia personas transgénero y no binarias, registrando 258 casos en ese período.* (Infobae, 2024), el estudio indica que a pesar de que en Colombia se han establecido marcos legales y constitucionales orientados a reconocer y proteger los derechos de las personas transgénero/No binarias, en la práctica persisten obstáculos que impiden su implementación efectiva. Ante esta situación, la Defensoría del Pueblo ha recomendado al Estado colombiano fortalecer las políticas públicas dirigidas a esta población.

Tener una identidad de género u orientación sexual diferente a los patrones convencionales en Colombia, implica mayores obstáculos, desde el ámbito social, hasta el laboral e incluso en el sistema de salud integral. Según la reforma pensional del gobierno de Gustavo Petro, se propone que las personas no binarias puedan alcanzar su pensión a los 57 años de edad, no obstante, esta propuesta no es un medio que asegure el empleo formal y la jubilación para la población objeto de estudio, enfatizando que estarían atravesando por el mismo debate de las semanas de cotización vs edad.

Si en Colombia se estableciera que las personas no binarias pudieran pensionarse a la misma edad que las mujeres (57 años), pero manteniendo el mismo número de semanas cotizadas que se

exigen, se daría un desbalance entre semanas cotizadas y edad de pensión por razones actuariales y de equidad contributiva. Si una persona no binaria se puede pensionar a los 57 años, igual que las mujeres, pero se le exige 1.300 semanas, tiene menos años para cumplir con ese requisito en comparación con los hombres (que se pensionan a los 62). Esto puede provocar que muchas personas no binarias no logren completar las semanas necesarias antes de alcanzar la edad de pensión, excluyéndolas del derecho efectivo a la pensión, aunque tengan la edad, en la práctica, la brecha entre edad y número de semanas requeridas afectaría de forma desigual a las personas no binarias, similar a lo que sucedió con muchas mujeres que, a pesar de tener menor edad de pensión, no alcanzan las semanas por trayectorias laborales interrumpidas o informales, motivo por el cual se expidió la sentencia C 197 de 2023.

Centrándonos en las condiciones que se utilizan para determinar la edad mínima de pensión de vejez y semanas de cotización requeridas, la segregación ocupacional y la esperanza de vida, serían aplicables a la población no binaria, siendo requisitos necesarios para poder garantizar una inclusión total, dado que un estudio de estos dos elementos, nos permitiría conocer a profundidad datos puntuales de la población, como cuantas personas no binarias registradas y no registradas existen en el territorio colombiano, cuáles son sus mayores dificultades para lograr conseguir un trabajo que ofrezca la totalidad de prestaciones sociales, cuales es la calidad de vida y el rango máximo de edad, agregando también la reparación histórica por ser una comunidad excluida y discriminada a lo largo del tiempo.

La discriminación hacia las personas no binarias en relación con la segregación ocupacional se presenta desde limitaciones para acceder a ciertos empleos, bajas oportunidades de ascenso, y asignaciones de labores y responsabilidades no correspondientes a sus habilidades o experiencia. Cabe destacar, que si bien existen recursos como capacitaciones y distintos programas como el del Ministerio de Trabajo llamado “saber hacer vale”, que tiene como objetivo certificar las competencias de las personas para facilitar su acceso al mercado laboral y promover la inclusión social, que aunque no está específicamente dirigido a la inclusión de personas no binarias, puede

ser un recurso útil para impulsar su inclusión laboral; en cierto modo, siguen encontrándose desafíos y barreras que dificultan esta labor, debido a la existencia estereotípica de género, falta de conocimiento y sensibilización, y lo más importante falta de políticas y medidas inclusivas que generan en la población no binaria precarización laboral, la cual los obliga a aceptar trabajos mal remunerados y en malas condiciones, debido al miedo de no poder conseguir oportunidades de empleo estables y dignas, así también, a vivir y ser objeto de situaciones de acoso y violencia en su lugar de trabajo por la falta de conocimiento y respeto.

Respecto al tema, también se refiere la CIDH en su informe sobre las personas trans y de género diverso, en el cual hace mención a la inclusión laboral de dicha población, y nos indica que:

Los Estados de la OEA tienen un desafío importante para garantizar el derecho al trabajo de las personas trans y de género diverso y así lograr su plena inclusión en el mercado laboral. El grado de exclusión en que se encuentra la mayoría de ellas es tan alto que, para poder revertir esa tendencia, es necesario diseñar estrategias que incluyan la implementación de medidas de acción afirmativa en el más corto plazo. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos | CIDH , informe sobre Personas Trans y de Género Diverso, 2020)

La CIDH considera igualmente que, para poder lograr este cometido los Estados deben abordar dichas problemáticas con la promulgación de normas laborales antidiscriminatorias, con políticas públicas dirigidas a la inserción laboral de la población objeto de estudio, con la promoción de sindicatos en materia de discriminación de identidad, y medidas que involucren al sector privado y empresarial; con el fin de revertir los resultados de décadas de exclusión y marginación.

En relación con la esperanza de vida, es un tema complejo dado que no existe información específica del tema en Colombia, toda vez que como se mencionó anteriormente, la esperanza de

vida de las personas no binarias no depende de factores biológicos, si no, de factores sociales. No tenemos datos oficiales que nos indiquen estadísticas de este grupo poblacional en el país, sin embargo, de la poca información que se encuentra, se entiende que la esperanza de vida de las personas no binarias es mucho menor que la de la población en general, debido a que se encuentran incluidas en el espectro LGBT. Gracias a La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (en adelante “la Comisión”), sabemos que la esperanza de vida de las personas trans (o de género diverso) en América Latina es de 35 años.

A través del Registro de Violencia, la Comisión observó que el 80% de los asesinatos de mujeres trans que aparecen en el registro tenían 35 años de edad o menos. Esto coincide con la información de organizaciones de la sociedad civil de que el promedio de expectativa de vida de las mujeres trans en América Latina es de 35 años, lo cual refleja que muchas mueren asesinadas. A través de diversas herramientas de monitoreo, incluyendo audiencias públicas sobre el tema, la CIDH también ha recibido información sobre los tipos de violencia que afecta a los hombres trans, la cual ocurre sobre todo en la esfera privada y está relacionada con la violencia familiar, y en los sectores de salud y educación. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA, mas derechos para las gente, 2015).

Este dato es mucho menor que la esperanza de vida promedio de en Colombia. Con los datos que nos entrega la Comisión podemos realizar una analogía, para tener un porcentaje aproximado de la expectativa de vida de las personas no binarias, ya que nacen del grupo poblacional trans-no binario, sin embargo, se requiere la realización de un censo poblacional en Colombia para poder determinar la edad la esperanza de vida real de la población objeto de estudio.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha identificado una fuerte relación entre la discriminación, la exclusión social y la baja esperanza de vida de las personas trans. La violencia y la marginación hacia

personas trans suelen comenzar desde edades tempranas. En muchos casos, niños, niñas y jóvenes trans son rechazados por sus familias, expulsados de sus hogares y escuelas, y apartados de sus comunidades por manifestar su identidad de género. Esta situación los expone a condiciones de vida precarias, exclusión económica y social, así como a severas dificultades para acceder a una vivienda digna. Estas circunstancias los empujan, en muchos casos, a involucrarse en actividades económicas informales y altamente estigmatizadas, como el trabajo sexual, entre otros. Esta realidad contribuye a que, particularmente las personas trans o de género diverso, sean objeto de perfilamiento policial, lo que incrementa su vulnerabilidad frente al abuso institucional, la criminalización, el encarcelamiento y aumento de cifras de fallecimientos. (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015)

No debemos olvidar que la esperanza de vida juega un papel de suma importancia al momento de acceder a la pensión, pues como sabemos, determina el período de tiempo durante el cual el pensionado recibirá sus pagos, por lo que las administradoras de fondos de pensiones deben mantener reservas suficientes para cubrir el pago de las pensiones a sus afiliados durante toda su esperanza de vida.

Compartiendo lo anterior, Porvenir S.A afirma en sentencia C 408 DE 2023, que “*el sexo y la expectativa de vida son presupuestos necesarios para medir el capital mínimo requerido para acceder a una pensión de capital.*” (Porvenir S.A, 2023), adiciona que, “*A su juicio, la única forma de superar estas dificultades en el caso de las personas no binarias sería modificar las normas y estructurar un sistema pensional que se fundamente en criterios diferentes al marcador de sexo*”. Sin embargo, también aclara que esta decisión podría ocasionar consecuencias negativas relacionadas a la sostenibilidad financiera.

Así mismo, se debe analizar que la pensión de vejez no es un beneficio o subsidio que se genere por sí solo, por el contrario, va ligado a un argumento tarifario en relación a un cálculo

actuarial, que, de acuerdo a la edad establecida por el legislador, así mismo establece el monto de la pensión a financiar, debido a que se debe procurar lo antes dicho, que es la sostenibilidad financiera del sistema, que debería ser autónoma.

Ahora bien, la sostenibilidad financiera de un régimen pensional depende del equilibrio entre los ingresos del sistema (cotizaciones) y sus egresos (pagos de pensiones). Lo que quiere decir que, la estabilidad económica de un sistema de pensiones se sostiene en la relación entre los recursos que recibe y los compromisos que debe cubrir. Por un lado, el sistema obtiene ingresos a través de las cotizaciones que aportan los trabajadores. Por otro lado, debe enfrentar gastos constantes derivados del pago de las pensiones a las personas jubiladas. Para que el sistema sea financieramente viable a lo largo del tiempo, el flujo de ingresos debe ser suficiente para cubrir las obligaciones de pago sin necesidad de recurrir a endeudamiento excesivo o a subsidios fiscales desproporcionados. Cuando se rompe este equilibrio, ya sea porque disminuyen las contribuciones o aumentan las prestaciones, surge un riesgo de déficit que puede comprometer la sostenibilidad del régimen pensional en el futuro.

Se pensaría que una de las posibles soluciones para poder mantener un sistema funcional y procurar el sostenimiento del sistema pensional, podría ser que las personas de género no binario se pensionaran con su sexo de llegada, esto, en aras de evitar un posible abuso del derecho. No obstante, tiene razón la Corporación Caribe respecto del concepto que realizó para la sentencia C-408 de 2023, que el exigir que una persona no binaria deba reconocerse como hombre o mujer, para poder ser merecedor del derecho a la seguridad social, conlleva graves vulneraciones a los derechos de esta población, derechos como igualdad, libre desarrollo de la personalidad y dignidad. (Corporacion Caribe, Sentencia C-408 de 2023, 2023) (Pag 5- Párrafo 5).

Podemos concluir que, para garantizar equidad y justicia social, el Estado colombiano debe diseñar un marco legal y pensional inclusivo, que considere la realidad de las personas no binarias, su esperanza de vida y la necesidad urgente de acciones afirmativas, pues forzarles a escoger entre

ser reconocidos como hombres o mujeres para acceder a derechos es una violación a su dignidad y libre desarrollo de la personalidad.

Se debe procurar no caer en opciones inadecuadas, que perpetúen la violencia normativa contra identidades diversas. Obligar a estas personas a elegir entre "masculino" o "femenino" para efectos legales niega su identidad de género y representa una forma de discriminación, al igual que obligarlas a regirse por las condiciones establecidas para las mujeres.

Se podría sugerir que una solución justa e inclusiva, sería que el Estado colombiano cree un marco normativo específico y diferencial, que reconozca la existencia de un tercer género y establezca reglas pensionales equitativas para esta población.

3. ¿Cómo la comunidad no binaria ha percibido la inclusión de su género y que tan efectiva es la reforma pensional, Ley 2381 de 2024?

3.1. *Ley 2381 de 2024.*

Con la llegada del nuevo gobierno, nace la Ley 2381 de 2024 (en adelante la Ley), que reforma el sistema pensional colombiano. La ley antes mencionada fue sancionada el 16 de julio de 2024, sin embargo, se desconoce su entrada en vigencias debido a que la Corte Constitucional consideró que hubo vicios de procedimiento en su tramitación, devolviendo la reforma para una nueva votación en la Cámara de Representantes y suspendiendo su entrada en vigor prevista para el 1 de julio de 2025. Mediante la reforma pensional el Gobierno busca establecer un sistema

general de pensiones mediante la ejecución de 4 pilares que hagan énfasis en temas de cobertura, equidad, sostenibilidad y suficiencia.

Si bien, en un inicio hubo diálogos sobre la inclusión de la población no binaria en esta reforma pensional, seguía el interrogante de cuales fueron los argumentos por los que se pensaba asignar la misma edad de pensión de las mujeres, para la población objeto de estudio. Pudo ser una propuesta o solución apresurada, dado el tiempo que exigió la Corte para incluir a las personas no binarias en todos aquellos derechos, obligaciones y servicios que cuenten con un distintivo entre sexo o género.

Ahora bien, la Ley busca avanzar en temas de inclusión social, garantías de derechos y reestructuración del sistema pensional, ajustándose a principios de igualdad y justicia social. Uno de sus puntos principales es la modificación del sistema pensional, enfocándose en aumentar la cobertura para grupos históricamente marginados y con dificultades de acceso a pensiones. No obstante, las implicaciones prácticas aún generan debate, especialmente en términos de sostenibilidad fiscal y equidad.

Aborda temas relacionados con diversidad de género, aunque aún de forma limitada. La inclusión de personas no binarias y otros colectivos LGBTIQ+ en los marcos legales administrativos sigue siendo un desafío, pues muchos procedimientos y beneficios sociales están diseñados bajo un esquema binario.

Aunque la Ley 2381 de 2024 menciona avances en inclusión y diversidad (artículo 4, literal e), el marco legal colombiano sigue centrado en un esquema binario (hombre-mujer). Esto plantea retos para el reconocimiento de personas no binarias en documentos oficiales, ya que la ley no incluye de manera explícita el reconocimiento de esta identidad en su articulado. A pesar de que

sentencias como la **T-033 de 2022** de la Corte Constitucional ya reconocen la posibilidad de registrar géneros fuera del binarismo, persisten vacíos legales y barreras para implementar este reconocimiento de forma uniforme en todo el país.

En conclusión, si bien la Ley 2381 representa avances en inclusión y diversidad, todavía no integra de manera efectiva a las personas de género no binario. Esto señala la necesidad de posibles futuras reformas legislativas que incorporen un enfoque más amplio y efectivo para proteger sus derechos.

3.2. Entrevistas

En este capítulo, se plasmará a través de entrevistas, cómo se ha podido percibir la inclusión del género en cuestión. Las entrevistas reflejan temas puntuales sobre la reforma pensional con relación al inciso del género no binario y la participación social y efectiva de las personas identificadas con el mismo.

A continuación, tendremos dos (2) entrevistas de personas significativas para enriquecer el tema en descripción, en primer lugar, se realizó una entrevista a la profesora e investigadora Flora Rodríguez Rondón, mujer trans y coordinadora del centro de diversidad de la Universidad del Rosario. La segunda persona entrevistada es Alelí Chaparro Amaya, quien se identifica con el género no binario, y logró ser la primera persona con el título de ‘abogade’ en Colombia, título obteniendo de la Universidad del Rosario.

Flora Rodríguez Rondón

Se realizó la entrevista desde una perspectiva centrada al ámbito social, a la profesora Flora Rodríguez Rondón, desde su posición como antropóloga, coordinadora del centro de plurales, e investigadora sobre temas relacionados con políticas sexuales y regulación de la sexualidad. El objetivo de esta entrevista es conocer las dificultades que atraviesan las personas no binarias, no solo desde la ley, sino también desde un entorno social en general.

1. ¿Qué opinión tiene sobre la forma de inclusión de las personas no binarias al sistema pensional que propone la reforma?

-FRR: Cuando se propuso que las personas no binarias pudieran jubilarse a la misma edad que las mujeres ya inicialmente hubo una cosa que me inquieto un poco y era: bueno, ¿porqué con las mujeres?, ¿no será como una forma de coger un poco lo femenino, como ese cajón en el que la sociedad bota todo aquello que se aparta de la norma?, así como a veces lo LGBT se convirtió muchas veces en un cajón en el que aterrizan las personas intersexuales, y todo como lo que sea raro lo mandan para allá. Y pues yo también me preguntaba, bueno ¿Qué pensaría una persona no binaria asignada con el sexo femenino al nacer?, una persona no binaria que durante todo el tiempo le dijeron que era una mujer, pero pues no era una mujer, es una persona no binaria, y que le digan usted se va a jubilar a la misma edad que las mujeres; incluso me pregunte si eso no le generaría algún tipo de disforia, si no le generaría algún tipo de malestar de “no me trate como mujer porque no soy mujer”. Entiendo igual que el espíritu no era ese, si no decir venga si esta medida tiene como propósito, aminorar un poco los efectos de las desigualdades y las violencias estructurales. Podemos construir toda una categoría pensional, para definir que grupos históricamente discriminados se pensionan a esta edad, entonces uno diría, ¡perfecto!, o sea ya no son solo las mujeres, sino podrían entrar las personas no binarias, pero en mi

opinión habría que ir más allá y decir, venga y porque no a las personas afrocolombianas, o a las personas con discapacidad, es decir, si de verdad se trata de reparación, yo pensaría que eso debería ser una medida que se aplique a las personas que pertenezcan a grupos históricamente discriminados, de lo contrario corremos el riesgo de feminizar las identidades de género no binarias y de mantener el binarismo de género.

2. ¿Cuál podría ser el mayor obstáculo que atraviesan las personas no binarias en su entorno social?

-FRR: Yo creo que el principal es que no se considere una identidad de género de verdad, que no se considere autentica, que la gente piense que es un chiste, que es una moda y ese tipo de cosas; creo que hay otras cosas que vienen un poco asociadas a esto, y es ciertas expectativas corporales sobre las personas no binarias, y como que la gente diga ¡ah entonces como no es hombre ni mujer, entonces tiene que ser una persona andrógina!, como si tuviera que haber una correspondencia en el ámbito de la identidad de género con el ámbito de la expresión de género, y pues sí, muchas veces la hay, pero eso no es una cosa natural, eso es producto de la heteronormatividad, ¡fin! Y relacionado con la cuestión del aspecto también hay otro punto, que yo creo que enfrentan cotidianamente las personas no binarias, y es que igual seguimos como sociedad creyendo ciegamente de que yo puedo saber cuál es la identidad de género de una persona con solo verla, entonces claro, unas de las cosas que me pasa a mi como mujeres trans es que hay personas que me reconocen, (muchas que no me conocen), que me tratan en la calle como señora, dama, señorita, y hay otras personas que me tratan en masculino, y no es que sean hombres o mujeres, a lo que voy con esto es que yo digo, bueno, a mí por lo menos me leen como mujer algunas personas, pero a las personas no binarias no las leen como no binarias con base en su

aspecto, entonces ten por sentado que una persona no binaria que no sea andrógina entonces no la consideran personas no binaria; Pensemos que esto no es cualquier cosa, esto tiene efectos muy importantes, el punto es que el que no se considere esta identidad como legítima, es como el inicio de una serie de violencia mucho más grande. Que hace que les hagan memes, bullying, todo eso termina teniendo peso en su salud mental.

3. ¿Cómo fue el proceso para el reconocimiento de título de ‘abogade’ de Alelí?

-FRR: Bueno digamos que eso fue todo un apoyo conjunto, hubo un apoyo institucional de distintas dependencias, el apoyo de la universidad, de las directivas y claro hay unas personas que terminamos siendo más visibles que otras, por distintas razones, en mi caso porque la coordinadora de plurales, y si yo sé que también como que ayude a construir argumentos, pero también hay otras que trabajaron en esto y pues que no son muy visibles al respecto. Frente a tema del reconocimiento en el diploma, ¿qué paso?, Alelí manifestó su deseo de que el diploma apareciera en un lenguaje que no fuera binario, para reconocerle como persona no binaria, entonces aquí empezaron a plantearse dos escenarios principalmente, una vez se dijo que si, que tocaba hacerlos, además que cuando le dicen a una institución que legalmente una persona es X pues ya tiene que morse, entonces elle es legalmente una persona no binaria y la universidad tenía que hacer algo, entonces listo se decidió hacer esto. Se plantea primero un escenario frente al diploma y mira la importancia del lenguaje en todo esto, se dice que una de las alternativas sea poner en neutro todos los diplomas, no en pronombres neutros, sino quitar todas las marcas de género que pueda tener un diploma, por ejemplo: La Universidad del Rosario concede le título de ... y hay viene el tema del género, entonces pensaban cambiar la denominación y decir no abogado, abogada o ‘abogade’, sino vamos hablar de profesional en derecho, profesional en jurisprudencia, por el hecho de que la palabra profesional no tiene género, se pensó que esa podría ser una alternativa, el asunto es que esa forma de “reconocer” o “incluir” a las personas no binarias pues termina siendo difícil en que los diplomas se convaliden. El hecho es que se arma un equipo para decir que:

bueno como Universidad tenemos la intención de apoyar esta solicitud del le estudiante, pero ¿cómo lo hacemos si no es una medida al interior de la universidad, sino que tiene repercusiones hacia afuera? Entonces empiezan todas las consultas.

La Universidad del Rosario ya había realizado una consulta previa en el gobierno de Duque al ministerio de educación, sobre la posibilidad de emitir títulos no binarios, y a groso modo la respuesta era que no se podía; con este nuevo gobierno la disposición del ministerio cambia un poco, entonces inicialmente lo que dice el ministerio de educación es que eso puede ser un ámbito que entra en la autonomía universitaria, que lo que el ministerio pide es que no se cambie el título, es no poner algo que no esté contemplado en el registro calificado ante el ministerio. Finalmente, lo que se optó fue por aprobar que se utilizara la “E”, porque la “E” es reconocer explícitamente la identidad de género de estas personas, entonces ya con eso se envió un oficio al ministerio de educación, notificándole que esto iba a ocurrir, y así fue como Alelí pudo obtener esto y poder abrir camino a otras personas no binarias. Yo siempre insisto en que esto no fue un favor de la Universidad, si no que reconoció un derecho que ella ya tenía.

Alelí Chaparro Amaya.

Esta entrevista se basó en la importancia de la inclusión del género no binario en el sistema pensional colombiano, centrada en la reforma pensional del gobierno actual, que es un precedente bastante importante, dado que con ella se dio el primer paso para la regulación de las personas no binarias dentro del esquema de la seguridad social; y de cómo se ve reflejada la discriminación de esta comunidad en el contexto colombiano. Se le preguntó a Alelí desde su perspectiva profesional, siendo ‘Abogada’ y también personal, siendo una persona que se identifica con este género.

1. ¿Qué opina de la propuesta de la reforma pensional, en lo referente al género no binario?

-ACA: Creo que las pensiones deberían pensarse, siempre tomando en cuenta la expectativa de vida de las personas, entonces, digamos que en Colombia se revisó cual era la expectativa de vida de hombres, cuál era la expectativa de vida de las mujeres, se pensó en esas edades, y luego se redujo la edad de las mujeres, específicamente y gracias a que hubo una lucha de mujeres sindicalistas que como medida de reparación histórica exigieron que se reduzca la edad. De que dijeran, mire nosotras tenemos que hacer doble trabajo porque tenemos que trabajar en la casa, mire nosotras nos enfrentamos a un montón de acoso laboral, nosotras hemos sufrido exclusión de plano en el sistema laboral, tenemos que tener una medida de reparación y esa reparación histórica es que nos pensiones antes. Eso es una lucha sindicalista de mujeres y siento que en ese sentido no es lo correcto decir como algo que lucharon otras personas nos lo adjudiquen a personas no binarias. Entonces creo que es una solución práctica, pero no del todo correcta.

2. ¿Dado que se propuso la misma edad mínima para pensión de vejez a mujeres y personas del género no binario, cree que estos dos géneros tienen las mismas condiciones laborales y cargas sociales?

-ACA: no, no, digamos que, ¿qué es lo que siento?, siento que, si estamos hablando de mujeres, la razón por la cual se le daba una pensión menor a las mujeres uno de las múltiples razones era como forma de reparación histórica por todo el trabajo doméstico, no remunerado que las mujeres estaban realizando y que siguen realizando, creo que las

personas no binarias no viven con esas mismas dinámicas. Sin embargo, creo que a la larga lo más relevante sería precisamente revisar cuál es la expectativa de vida y a partir de ello ver si se nos repara históricamente por algo. Creo que también hay otro tema de reparación histórica, y es que muchísimos trabajos no aceptaban personas trans y eso va desde el nivel más bajo de un negocio, de una panadería de esquina, hasta el mayor nivel de ministerio, en los cuales existían dinámicas de vestimenta, dinámicas de que por formalidad usted debe denominarse señor o señora cuando asiste a una reunión, y muchas cosas que son cargas, que se aplicaban no solo a personas no binarias, si no a personas trans en general, entonces hay un campo por discutir de cuál sería la medida de reparación histórica que va tomar el estado, en las medidas de las normas pensionales para reparar a las personas trans que por tanto años fueron excluidas de espacios laborales. Es de la misma forma con las mujeres, que toca pensarse no la misma medida, pero ver como se reparan esas discriminaciones en específico. Entonces no creo que sea aplicable la misma edad, si creo que es aplicable una medida de reparación, si creo que es aplicable una edad menor, pero no sé si exactamente la misma que la de las mujeres.

3. ¿Está de acuerdo con que se les hayas establecido la misma edad para pensión de vejez que a las personas con componente de género femenino?

-ACA: A corto plazo claramente era la respuesta que tenían que dar, porque tenía que haber una edad, y pues mejor una edad que protege antes que una que castiga, pero no puede ser las mismas edades, no tiene ningún nivel de objetividad, y esa ley en específico tiene que pensarse de forma muy objetiva. Creo que hay algo súper importante ahí y es el

tema de sostenibilidad económica del sistema, creo que, si las personas no binarias se les establece una edad menor, van haber muchos argumentos en contra diciendo que estas personas se pensiones se pensiones mucho antes y por tanto pueden estar recibiendo pensiones por mucho tiempo y desestabilizando el sistema por ello. Pero creo que ahí lo más importante es que la población no binaria es muy pequeña comparado con la población total de personas binarias. La totalidad de personas no binarias no va a ser suficiente para que incluso si es una edad mucho menor desestabilice el sistema.

4. ¿Usted como ‘abogado’ y parte de la población no binaria cree que podría presentarse un abuso del derecho con esta propuesta?

-ACA: Si, han existido casos, creo que, si se darían, pero en realidad esa gente seria como muy pendeja si lo hace, es como lo que sucede en España, que los hombres publican videos indicando que se cambiaron el género a mujer para tener más beneficios. Entonces primero en Colombia te exigen que tengas una declaración juramentada de que esa es tu identidad de género, entonces creo que si alguien pensara en abusar del derecho y publicarlo para que otras personas lo hagan se mete en un lio grave, o sea es crimen. Creo que en Colombia no se vería mucho eso también por que el cambio es costoso, no solamente en términos de tener que sacar la modificación de nombre y sexo en el documento, si no adicional que más adelante te toca hacer cambios en todos tus diplomas, los cambios en todos los sistemas de salud, en el sistema bancario, en el servicio militar, entro otros, todos esos pequeños procesos cuestan y yo creo que una persona sis que diga que va a aparentar que es falsamente NBO o que es trans para recibir una pensión menor, no estaría pensando

bien, porque igual hoy en día también podría presentarse pero las personas no lo hacen precisamente por los costos.

5. ¿Cómo se ve reflejada la discriminación en personas de género no binario?

-ACA: En muchas cosas, las personas no binarias tienen muchas formas de expresar su género, yo por ejemplo utilizo ropa masculina, porque es lo que me ha dado comodidad toda la vida, y a veces pienso que la ropa femenina no está pensada para mi cuerpo, si experimento a veces el cómo me veo, pero priorizo la comodidad, y las cosas que me gusten. Hay muchos espacios de discriminación, primero decir que, en la vida diaria con respecto al trato, cuando expreso que soy una persona no binaria y no respeten mis pronombres, creo que eso es un primer punto, en el trato diario el mismo respeto a nuestras identidades no está. Lo que yo siento es que la discriminación si es muchísimo más institucional, un tema de discriminación es precisamente el espacio laboral, hay muchísimos espacios laborales que simplemente no son espacios seguros, en el espacio de salud, hay muchos problemas, he escuchado de muchos problemas principalmente para hombres trans que para cada consulta por un especialista ginecológico deben poner tutela, es algo ridículo. Cuando tu estas teniendo un problema de salud, no tienes tiempo para esperar 10 días hábiles para que te responda, no tiene sentido. Otro campo de discriminación es el tema de familia, es muy chistoso que yo sea ‘abogade’ de familia y no me pueda casar, es ridículo que técnicamente a partir del entendido se permiten vínculos entre hombres y hombres, mujeres y mujeres, y hombres y mujeres, hasta ahí.

Con estas entrevistas se exponen las dificultades que atraviesan no solo las personas no binarias, si no también todas las personas cuya identidad o físico no estén entre los estándares definidos o lo heteronormativo. El problema social radica en la imposibilidad de la población Colombia, para ver más allá de lo convencional, dado que, al ver una apariencia masculina o femenina, esperan ver algo respecto al género al que creen que pertenece la persona.

Día a día las personas parte de la comunidad LGBTIQ+, atraviesan desafíos en cada uno de los entornos de sus vidas, como lo son el entorno social, familiar, educativo y laboral, al tener que demostrar que su identidad no es una moda, y no tendría que estar en cuestionamiento, como lo expresa la profesora Flora Rodríguez.

Podemos observar que la reforma pensional, en su artículo sobre la edad de pensión, no es percibida como un gran logro, sino más bien como una solución práctica, tal como lo expresa Alelí Chaparro. Dado que, sin los estudios necesarios, es la opción más viable. Básicamente, se coloca a la población no binaria en una situación de provisionalidad. Esto se debe a la poca información que se tiene sobre la población en cuestión. Cabe mencionar que se podría reabrir el debate sobre las semanas versus la edad, un tema que ya afectó a las mujeres.

Además, al establecer la misma edad de pensión para personas no binarias que para mujeres, se estaría invisibilizando su identidad única y las particularidades de su lucha por el reconocimiento.

Conclusiones

Siendo una de las políticas más importantes para la población colombiana, el ideal del Sistema General de Seguridad Social, es que se cumplan en totalidad sus principios de una manera íntegra y con transparencia en cada uno sus subsistemas; en aras de ese cumplimiento y para hacer

absoluta la inclusión de las personas del género no binario en el subsistema de pensión, es necesario estudiar a profundidad los temas relacionados con la expectativa de vida de estas personas, sus oportunidades laborales, entre otras.

Es importante destacar que, si bien existe la intención de incluir a la población no binaria, no solo en el Sistema de Seguridad Social, sino también en diferentes ámbitos, aún queda mucho camino por recorrer. Este es un tema relativamente nuevo en Colombia, que ha desafiado a diversas áreas del derecho a encontrar soluciones inclusivas sin caer en propuestas simplistas o discriminatorias. De alguna manera se están dando pasos para poner en evidencia la importancia de garantizar los derechos a toda la población colombiana.

Esta investigación demuestra que la sociedad aún no reconoce plenamente a las personas no binarias. Si el Estado ha decidido reconocer el género no binario, se debe evaluar cómo garantizar este reconocimiento de manera integral, en especial, en los temas de división por género.

Este tipo de proyectos ponen evidencia la necesidad de abordar múltiples interrogantes relacionados con la distinción entre géneros, como lo es la libreta militar, el proceso de matrimonio, el acceso efectivo al Sistema General de Seguridad Social, entre otros. En este orden de ideas, es crucial contar con estadísticas claras sobre la población no binaria, y tener presente las dificultades que perciben en cada ámbito de su vida.

En el caso específico de la pensión de vejez, es fundamental conocer la expectativa de vida de las personas no binarias, así mismo, el censo poblacional y regular todo lo relacionado con sensibilización, educación para evitar la discriminación y procurar la adaptación al sistema pensional, para garantizar su acceso en igualdad de condiciones. Todo esto para lograr tomar

decisiones objetivas, con fundamentos y previo conocimiento en los temas relacionados con la población objeto de estudio.

Se evidencia que la problemática radica en la **distinción basada en el género**. No existe una única solución, pero se pueden explorar diversas opciones por parte del legislador, como una reforma pensional que elimine la división de requisitos por género y establezca un sistema único para todos los ciudadanos independientemente de su identidad, o que establezcan mecanismos específicos para las personas no binarias. En cualquier caso, es esencial realizar un análisis previo de la sostenibilidad financiera del sistema pensional, para así evitar su decadencia.

Si bien la inclusión de la población no binaria en una reforma pensional representa un paso importante hacia la equidad y el reconocimiento de la diversidad de género en las políticas públicas, su implementación con requisitos favorables diferenciados, como una reducción en la edad mínima para acceder a la pensión de vejez o una disminución en el número de semanas cotizadas, debe analizarse cuidadosamente desde el punto de vista de la sostenibilidad fiscal del sistema.

El debate sobre la sostenibilidad financiera de los sistemas pensionales resulta relevante en contextos de envejecimiento poblacional y transformaciones sociales que exigen mayor equidad e inclusión. Una propuesta de reforma que contemple lo mencionado en el párrafo anterior, plantea desafíos y oportunidades tanto desde el punto de vista de la justicia social como de la viabilidad económica del sistema.

Las reformas inclusivas deben considerar el principio de equidad, entendido no solo como igualdad formal, sino como el reconocimiento de desigualdades estructurales que requieren medidas diferenciadas.

Una reforma pensional que reduzca la edad de jubilación o las semanas de cotización para personas no binarias tiene un fundamento sólido en términos de **equidad y reconocimiento** de derechos. Su impacto financiero sobre la sostenibilidad del sistema sería moderado a corto plazo en el entendido de que fuera un tamaño reducido del grupo beneficiado. Sin embargo, a largo plazo, sería necesario articular mecanismos de ajuste y financiamiento que aseguren la viabilidad del sistema, especialmente si las poblaciones beneficiarias crecen o si se extienden medidas similares a otros grupos en situación de vulnerabilidad.

La investigación realizada pone en manifiesto la necesidad de adaptar el sistema pensional colombiano para garantizar la inclusión plena y efectiva de las personas no binarias. La exclusión de este grupo poblacional del sistema pensional actual, constituye una clara violación a sus derechos fundamentales y perpetúa las desigualdades sociales. Se observa que la construcción de un sistema pensional verdaderamente equitativo y justo requiere una revisión profunda de las normas y prácticas actuales, con el fin de reconocer y valorar la diversidad de identidades de género.

Para finalizar, con el análisis de este estudio se aprecian múltiples desafíos que enfrentan las personas no binarias al acceder al sistema pensional colombiano. Sin embargo, también revela la existencia de un creciente reconocimiento de sus derechos, y la necesidad de garantizar su inclusión. Para superar estas barreras, se proponen una serie de recomendaciones, entre las que destacan la modificación de la normativa vigente, la capacitación de los servidores públicos y la implementación de políticas públicas que promuevan la igualdad y la no discriminación.

En resumen, esta investigación no trata solo de proponer una reforma técnica al sistema pensional, sino de actos de reparación histórica, reconocimiento legal y justicia social hacia una población que ha sido marginada a lo largo de los años.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association Logo. (2013). Orientación sexual y identidad de género. *American Psychological Association Logo*. Obtenido de <https://www.apa.org/topics/lgbtq/sexual?partner=nlm>
- BBC NEWS MUNDO. (31 de 08 de 2020). Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53155899>
- CIDH, OEA, 31 marzo. (31 de marzo de 2021). Día Internacional de la Visibilidad Trans: la CIDH llama los Estados a garantizar el derecho a la identidad de género de las personas no binarias. *Día Internacional de la Visibilidad Trans: la CIDH llama los Estados a garantizar el derecho a la identidad de género de las personas no binarias*. Washington, D.C., Estados Unidos: OEA mas derechos para mas gente.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos | CIDH , informe sobre Personas Trans y de Género Diverso. (07 de Agosto de 2020). *Informe sobre Personas Trans y de Género Diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*. OEA. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (20 de noviembre de 2015). En el Día Internacional de la Memoria Trans, CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América. *OEA mas derechos para mas gente*.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, OEA, mas derechos para las gente. (20 de NOVIEMBRE de 2015). En el Día Internacional de la Memoria Trans, CIDH urge a los Estados a aumentar la expectativa de vida de las personas trans en América. *OEA MAS DERECHOS PARA MAS GENTE*.
- Corporacion Caribe, Sentencia C-408 de 2023. (11 de 10 de 2023). *Relatoria Corte Constitucional*. Obtenido de SENTENCIA C-408 de 2023: <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2023/C-408->

23.htm#:~:text=Afirma%20que%20las%20personas%20no,de%20igualdad%20y%20no%20discriminaci%C3%B3n.

Corte Constitucional Colombiana , sentencia T 433/20. (2020). T 433/20. *Sentencia*.

DANE - Un Análisis Con Perspectiva De Género. (2021). *UN ANÁLISIS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO*.

DANE, DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA -. (s.f.). *DANE.GOV.CO*. Obtenido de

https://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=853&Itemid=28&phpMyAdmin=30m27vamm65hhkhrtgc8rrn2g4

Decreto 1833 de 2016, Gobierno Nacional de Colombia. (s.f.). *DECRETO 1833 DE 2016*.

Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85319>

El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso. (9 de mayo de 2012). *Ley N° 26.743 Identidad de Genero*. Buenos Aires, Argentina.

Federación Colombiana de Obstetricia y Ginecología. (s.f.). *Determinación del sexo antes del nacimiento*. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/admin,+Art.+4.4.pdf

Gobierno Nacional de Colombia , Decreto 762 de 2018. (2018). Decreto 762 de 2018. *garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*.

Hivos People Unlimited. (s.f.). *Hivos People Unlimited América Latina / Proyecto libre de ser*. Obtenido de <https://america-latina.hivos.org/story/ni-hombre-ni-mujer-el-genero-no-binario-y-las-violencias-hacia-quienes-son-diferentes>

Infobae. (noviembre de 2024). Colombia registró alarmante aumento del 29,6% en violencia contra población transgénero en 2024. *Infobae*.

Libro La identidad de género: Masculino versus Femenino, Gallegos Argüello, María del Carmen. (2012). La identidad de genero: Masculino versus Femenino. En U. d. Facultad de comunicacion, *Libro de Actas del I Congreso Internacional de Comunicación y Género* (págs. 705-718). Sevilla: Universidad de sevilla.

Matsuno, E., & Budge, S. (2017). Non-binary/Genderqueer Identities: a CriticalReview of the Literature. *Springer Science+Business Media, LLC* 201, 116-120.

- Ministerio de Justicia - Cartilla de género. (30 de noviembre de 2020). *Cartilla de género*. Obtenido de <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/conexion-justicia/Documents/caja-herramientas-genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s.f.). *Ministerio de salud y protección social*. Obtenido de [mnsalud.gov: https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx](https://www.minsalud.gov.co/proteccionsocial/RiesgosLaborales/Paginas/sistema-general-pensiones.aspx)
- Ministerio del Interior, Decreto 762. (7 de mayo de 2018). Decreto 762.
- Monro, S. (2019). Non-binary and genderqueer: An overview of the field. *Int J Transgend*, 126-131.
- nota de prensa D-14828. (6 de junio de 2023). *CorteConstitucional.gov.co*. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/noticia.php?Corte-declara-inconstitucional-la-exigencia-de-1300-semanas-de-cotizacion-para-que-las-mujeres-obtengan-la-pension-de-vejez-9515>
- Organización de los Estados Americanos. (24 de NOVIEMBRE de 2020). Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/282.asp#:~:text=24%20de%20noviembre%20de%202020&text=La%20CIDH%20ha%20resaltado%20que,exclusi%C3%B3n%2C%20estigma%20y%20prejuicio%20social>.
- Porvenir S.A. (2023). *Sentencia C-408 de 2023 de la Corte Constitucional*.
- Revista en Cultura de la Legalidad, López, Daniel J. García. (2015). La intersexualidad en el discurso médico-jurídico. *Eunomía. Revista en Cultura de la Legalidad*, 57.
- Revista Interamericana de Psicología. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual by. Sánchez, Tania Esmeralda Rocha. *Revista Interamericana de Psicología*.
- United Nations Human Rights. (s.f.). *Ficha de datos- transgenero*. Obtenido de <https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2017/05/Transgender-Factsheet-Esp.pdf>
- Universidad Autónoma Metropolitana. (s.f.). *Universidad Autónoma Metropolitana*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/340/34056723011/html/#:~:text=As%C3%AD%2C%20mientras%20la%20segregaci%C3%B3n%20horizontal,Vega%20%26%20Santos%2C%202010>.

