



La pensión de vejez de las personas no binarias

Adriana Catherina Mojica Muñoz

Tutora

Adriana Camacho Ramírez

Título a obtener: Magister en derecho laboral y de la seguridad social

Facultad de jurisprudencia

Maestría en Derecho Laboral y de la Seguridad Social

Universidad del Rosario

2023

Introducción

La existencia de personas que se identifican como “no binarias”, es decir, que se declaran por fuera de los géneros masculino o femenino, se conoce cada vez más. La Corte Constitucional colombiana profirió una sentencia a comienzos de 2022 en la que ordenó incorporar ese marcador (NB) en el registro civil de nacimiento y en la cédula de ciudadanía. Tal decisión tiene efectos en múltiples ámbitos y conlleva nuevos retos legales y judiciales como establecer la obligatoriedad de prestar el servicio militar, a qué cárcel se debe enviar a la persona, el tipo de uniforme que debe utilizar¹ y cuándo accederá a la pensión de vejez. El último es el que interesa en este estudio, toda vez que los requisitos de edad para obtener la mayoría de las prestaciones pensionales son diferentes para hombres y mujeres.

La presente investigación de tipo exploratorio se abordó desde la dogmática, pues se analizó el panorama legal a fin de establecer (i) si existe norma expresamente aplicable o (ii) si se debe acudir a una norma que regule casos similares. Además, contiene propuestas *de lege ferenda*, pues aventura cuál sería la solución respecto del otorgamiento de los beneficios pensionales a las personas que no se identifican con los géneros binarios (i) por los operadores judiciales y (ii) desde el punto de vista del legislador. Para ello, se revisaron

* Abogada de la Universidad Nacional de Colombia y especialista en Instituciones Jurídico-Procesales de la misma universidad. Especialista en Derecho Laboral y de la Seguridad Social y magíster en Derecho Laboral y de la Seguridad Social de esta misma universidad. adriana_mojica@hotmail.com

¹ Jorge Palomares y Camila Rozo, “El registro civil de las personas y el modelo no binario”, en *Ius et Praxis*, vol. 25, n° 3 (2019), pp. 113-144.

principalmente disposiciones nacionales e internacionales, libros y artículos de doctrinantes y jurisprudencia nacional y extranjera.

Género no binario o tercer género

Para aproximarse al tema de investigación, es necesario explicar que al nacer cada individuo tiene un sexo biológico² ligado principalmente a los órganos sexuales, los cromosomas y las hormonas³. La sociedad le asigna un género (masculino o femenino) y en virtud del desarrollo de la conciencia personal surge la identidad⁴ y luego la expresión de género⁵, lo cual puede generar inconformismos o disparidades entre ese género asignado y aquel con el cual se identifica cada ser⁶. Así, las personas que manifiestan estar por fuera de los dos géneros tradicionales (hombre o mujer) se reconocen como no binarias o del tercer género. Esos términos cobijan también a las personas que se refieren como masculinas y femeninas a la vez (bigénero), a las que no se identifican con algún género (agénero) o aquellas con una

² Existen posturas críticas frente a este punto que consideran que “más allá de la materialidad concreta de los cuerpos, tanto el sexo como el género descansan en una construcción y entendimiento cultural que nos orienta a la hora de aprehender los diferentes cuerpos”. Marina García-Granero, “Deshacer el sexo. Más allá del binarismo varón-mujer”, en *Dilemata*, n° 25 (2017), pp. 253-263.

³ Fernando del Corral y E. C. Hamblen, “Criterios clínicos prácticos sobre la asignación del sexo”, en *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, vol. 10, n° 4 (1959), p. 1.

⁴ Organización Estados Americanos (OEA), Comité Jurídico Interamericano, *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género*, 23 de abril de 2012.

⁵ Comisión Internacional de Juristas (ICJ), *Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, 2007.

⁶ Organización Estados Americanos (OEA), *Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI. Algunas precisiones y términos*, OEA, s. f.

mezcla de géneros distintos (masculino, femenino o agénero) en diferentes momentos⁷, que también se denominan como de género fluido⁸.

La Corte Constitucional colombiana ubicó, dentro de la categoría de identidades transgénero, a las personas no binarias y señaló que corresponden a aquellas “que no se identifican con el género que les fue asignado al nacer”; sin embargo, aclaró que “pueden o no identificarse a sí mismas como ‘trans’, ni con ninguna de las categorías identitarias convencionales”⁹, además de precisar que existen más formas identitarias.

Es necesario precisar que la orientación sexual es diferente de la identidad de género, pues aquella se refiere a la capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual por personas del otro género, del mismo o de varios¹⁰, es decir, ser heterosexual, homosexual o bisexual, mientras que esta es la “la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente, [...] conlleva también a la vivencia personal del cuerpo y otras expresiones de género, como lo son la vestimenta, el modo de hablar y los modales”¹¹. Lo anterior es importante en la medida en que la atracción, orientación o gusto sexual no tiene relevancia en este estudio, dado que se centrará en las personas no binarias, en cuanto a identidad y expresión de género.

⁷ Organización de las Naciones Unidas, *Sesión informativa sobre trabajo con personas LGBTI: material para participantes*, UNHCR - ACNUR, septiembre de 2017.

⁸ Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*, CIDH, 7 de agosto de 2020.

⁹ Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-440 de 2021.

¹⁰ *Ibíd.*, p. 4.

¹¹ Corte Interamericana de Derechos humanos (CIDH), *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n° 19. Derechos humanos de las personas LGBTI*, San José, C. R., Corte IDH, 2021.

Actualmente las personas no binarias o del tercer género son tenidas en cuenta como parte de la comunidad LGTBIQ+¹², última letra que corresponde a *queer* o *genderqueer* y que se refiere a individuos que no se clasifican por su orientación o identidad sexual. Sin embargo, también hay organismos que han optado por considerarlas como “trans”, término paraguas que cobija a todas aquellas personas cuya condición o expresión de género no se corresponde con las establecidas por la sociedad según el género asignado al nacer¹³, por lo que se habla solamente de LGTBI.

Género, edad y pensión de vejez

Desde el Código Sustantivo del Trabajo colombiano, que data de mediados del siglo XX, se han contemplado diferencias de edades entre varones y mujeres a efectos de obtener la pensión de jubilación. Tal diferencia ha permitido que las mujeres se pensionen 5 años antes que los hombres; así, en algunas ocasiones se han establecidos edades de 50 y 55 años, en otras de 55 y 60 y desde 2014 son de 57 y 62 años¹⁴. No obstante, hay que señalar que también existieron algunas normas que contemplaron prestaciones pensionales a las mismas edades

¹² El + corresponde a “con otras identidades diversas”, y si bien “los términos que la constituyen [...] se utilizan, a nivel global, para describir a personas” con orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales reales o percibidas, “se trata de términos culturalmente específicos que no siempre las personas [...] utilizan para describirse a sí mismas”. Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *El trabajo con personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ+) durante el desplazamiento forzado*, 2021, p. 6.

¹³ *Ibíd.*, p. 9.

¹⁴ Código Sustantivo del Trabajo de 1950 y Decreto 3135 de 1968; Acuerdo 3041 de 1966, Ley 71 de 1988 y Acuerdo 049 de 1990; Ley 100 de 1993 y Ley 797 de 2003 respectivamente.

con independencia del género¹⁵, sin perjuicio de múltiples regímenes en el sector público y privado, además de beneficios convencionales o extralegales¹⁶ de los cuales todavía algunas personas pueden beneficiarse por virtud del régimen de transición del artículo 36 de la Ley 100 de 1993.

Esta última norma creó el régimen de ahorro individual con solidaridad (RAIS), en el cual los aportes de los afiliados van a una cuenta personal, conforme a la cual es posible pensionarse a cualquier edad, siempre que se acumule el capital suficiente para financiar una pensión mayor al 110% del salario mínimo mensual legal vigente. No obstante, se contemplan diferencias de edades según el género en cuatro situaciones: (i) respecto de la fecha hasta la cual el empleador debe efectuar aportes; (ii) cuando, pese a cumplir el requisito, se opte por continuar cotizando; (iii) para tener acceso a la garantía de pensión mínima; y (iv) para determinar el valor de los bonos pensionales¹⁷.

La Corte Constitucional, en la sentencia C-410 de 1994, consideró que el trato diferente entre mujeres y varones en temas pensionales no vulnera el derecho a la igualdad¹⁸ dado que se sustenta en la histórica situación de inferioridad padecida por la población femenina, en especial en el campo laboral. También señaló como una de las razones de la disparidad de trato la responsabilidad en el cumplimiento de las labores domésticas que tradicionalmente se ha confiado a la mujer de forma exclusiva y la sujetan a cumplir una “doble jornada”, lo

¹⁵ Ley 6 de 1945, Ley 171 de 1961 y Ley 33 de 1985.

¹⁶ Para profundizar en el tema, se puede consultar Ana María Muñoz Segura, *La pensión de vejez en Colombia. El recorrido histórico entre la exclusión y la universalidad*, 1ª ed., Bogotá, Universidad Andes, 2019.

¹⁷ Artículos 64, 65 y 117 de la Ley 100 de 1993 respectivamente.

¹⁸ Artículo 13 de la Constitución Política.

que conlleva que, pese a tener una mayor expectativa de vida, sea menor la calidad de esta. Por ello y con sustento en el concepto de igualdad sustancial¹⁹, concluyó que “mujeres y hombres conforman grupos cuya condición es distinta, pues es un hecho incontrovertible que nuestra sociedad deslinda con claridad papeles y funciones que cumplen unas y otros”, lo que amerita “la adopción de medidas positivas favorables a la población femenina trabajadora” para compensar la realidad social que genera la desigualdad preexistente a las normas.

Posteriormente, la corporación conoció una demanda contra la Ley 33 de 1985 que exigía alcanzar 55 años para acceder a la pensión de jubilación, indistintamente del género. En esta oportunidad²⁰ también encontró ajustada la norma, en tanto (i) el ordenamiento constitucional no menciona la manera como se deben concretar las medidas afirmativas en favor de las mujeres; (ii) la diferencia por razón de sexo para acceder a la pensión de vejez es solo una de aquellas medidas; (iii) al legislador le compete “analizar de manera seria y objetiva las condiciones fácticas existentes en la sociedad al momento en que va a regular determinada materia”; y (iv) el trato igualitario contenido en la ley no “configura una regulación discordante ni desproporcionada dentro del ordenamiento jurídico colombiano”. Además tuvo en cuenta el alcance limitado de la disposición, en tanto cobija a un grupo determinado de la población femenina (empleadas oficiales), su vigencia se limita en el tiempo, pues el régimen de transición se mantuvo hasta el año 2014²¹, y el requisito no resulta

¹⁹ “Alude al compromiso de remover los obstáculos que en el plano económico y social configuran efectivas desigualdades de hecho que se oponen al disfrute efectivo del derecho. Revela [...] un carácter remedial, compensador, emancipatorio, corrector y defensivo de personas y grupos ubicados en condiciones de inferioridad, mediante el impulso de acciones positivas de los poderes públicos”.

²⁰ Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-540 de 2008.

²¹ Acto legislativo 01 de 2005.

desproporcionado para las mujeres, pues otorga la pensión a los 55 años, misma edad que se exigió en la Ley 100 de 1993 antes de su reforma.

Todo lo anterior pone de presente la existencia de una heteronormatividad²² o cisnormatividad²³, pues solamente son tenidos en cuenta los géneros binarios y quedan por fuera las personas cuya identidad de género no encuadra en tal sistema.

No sobra indicar que la exigencia de edades disímiles en función del género para obtener pensiones no es exclusiva de Colombia y se mantenía en 10 de los 20 países de América Latina para el año 2017²⁴. Sin embargo, la tendencia va hacia igualar las edades jubilatorias, como ha ocurrido en Europa²⁵, al punto que para el 2018 solamente 12 de los 31 países de la Unión Europea y la Asociación Europea de Libre Comercio tenían sistemas diferenciados, pero todos, con excepción de Polonia, ya contaban con una fecha límite para igualar el requisito, principalmente con un aumento en la edad de jubilación de las mujeres²⁶.

²² Concepto de Michael Warner que hace referencia “al conjunto de las relaciones de poder por medio del cual la sexualidad se normaliza y se reglamenta en nuestra cultura y las relaciones heterosexuales idealizadas se institucionalizan y se equiparan con lo que significa ser humano”, citado en Rosalio Wences-Acevedo “Heteronormatividad y matrimonio entre personas del mismo sexo”, en María del Rosario Figueroa Varela y Laura Isabel Cayeros López (eds.), *Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II*, Tepic, Nayarit, Ecorfan, 2016, p. 196.

²³ “Refiere al régimen de dominación que posiciona a las personas cis en una situación de privilegio con relación a las no cis como, por ejemplo, las trans”. Bodenhofer González “Estructuras de sexo-género binarias y cisnormadas tensionadas por identidades y cuerpos no binarios: Comunidades educativas en reflexión y transformación”, en *Revista Punto Género*, n° 12 (2019), pp. 101-125.

²⁴ Alberto Arenas de Mesa, “Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina”, CEPAL, 2019, p. 222.

²⁵ Camila Arza, *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. ¿Qué dice la experiencia europea?*, Santiago de Chile, CEPAL, 2017.

²⁶ Marjolein van den Brink y Peter Dunne, *Trans and intersex equality rights in Europe: a comparative analysis*, Brussels, European Commission, 2018, p. 90.

Normatividad internacional de protección de las personas no binarias

Existen muchas normas, acuerdos y declaraciones internacionales relevantes en cuanto al tema de jubilación y género, comenzando con el derecho a la igualdad ante la ley sin distinción alguna de sexo o de cualquier índole²⁷ y la prohibición de toda discriminación por motivos de sexo u otra condición social²⁸. A nivel americano, se destacan la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre²⁹ y la Convención Americana sobre Derechos Humanos³⁰.

Uno de los instrumentos más importantes es el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales³¹ que, al igual que las referidas declaraciones y pacto nombrados en el párrafo anterior, consagra el derecho “incluso al seguro social”³², término en el cual “quedan incluidos de forma implícita todos los riesgos que ocasionen la pérdida de los medios de subsistencia por circunstancias ajenas a la voluntad de las personas”³³.

²⁷ Asamblea General de la ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, París, 1948.

²⁸ Asamblea General de la ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966.

²⁹ Organización de los Estados Americanos (OEA), Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, Bogotá, 1948.

³⁰ Organización de los Estados Americanos (OEA), Convención Americana sobre Derechos Humanos Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos, San José, 1969, aprobada por Colombia mediante la Ley 16 de 1972.

³¹ Aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

³² Asamblea General de la ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966, aprobado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968.

³³ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Compilación de Tratados y Observaciones Generales del Sistema de Protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas*, México D. F., 2015, p. 45.

Específicamente respecto a las personas con orientación sexual e identidad de género diferente, expertos en derecho internacional de derechos humanos de diferentes países elaboraron los principios de Yogyakarta³⁴, en cuyo postulado 2 se consagra “el derecho al disfrute de todos los derechos humanos, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género” y en el número 13 que “Todas las personas tienen derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social, sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género”. Adicionalmente, se señala que los Estados:

A. Adoptarán todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean necesarias a fin de asegurar el acceso, en igualdad de condiciones y sin discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género, a la seguridad social y a otras medidas de protección social, incluyendo beneficios laborales [...] pensiones y beneficios relativos a la pérdida de apoyo para cónyuges o parejas como resultado de enfermedad o muerte.

Si bien los principios de Yogyakarta+10³⁵ no corresponden a un instrumento internacional con carácter vinculante, contienen “elementos que han empezado a ser

³⁴ *Ibíd.*, p. 6.

³⁵ Comisión Internacional de Juristas (ICJ), *Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta*, ICJ, 2017.

reconocidos, citados y reiterados por organismos internacionales y algunos gobiernos de todo el mundo”³⁶ y se tiende hacia su “catalogación definitiva [...] como *soft law* del derecho internacional de los derechos humanos”³⁷. Adicionalmente, en el literal d) del artículo 38 del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia se reconoce a la doctrina “de los publicistas de mayor competencia de las distintas naciones, como medio auxiliar para la determinación de las reglas de derecho”³⁸.

Dichos principios han sido tenidos en cuenta por gobiernos como los de Alemania, Uruguay³⁹ y la ciudad de México “como parámetros en el diseño e implementación de políticas públicas para la atención de las personas de la diversidad”⁴⁰ y a nivel judicial por la Corte Interamericana de Derechos Humanos⁴¹ y la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, en cuyas palabras aquellos “interpretan las obligaciones estatales ya consagradas

³⁶ Mauricio Pulecio Pulgarín, “Teoría y práctica de los principios de Yogyakarta en el derecho internacional de los derechos humanos”, en *Revista Análisis Internacional*, n° 3 (2011), pp. 239-259. Al respecto también se puede consultar Carmen Marsal, “Los Principios de Yogyakarta: los derechos humanos al servicio de la ideología de género”, en *Dikaion*, vol. 20, n° 1 (2011), pp. 119-130.

³⁷ Victoria Zappino, “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de los Principios de Yogyakarta y su gravitación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, en *Revista Integración Regional y Derechos Humanos*, n° 2 (2020), p. 285.

³⁸ Organización de las Naciones Unidas (ONU), Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, 1945.

³⁹ Elena Peribáñez Blasco, “La ONU y los derechos humanos de las personas LGBTI+. Historia de un reconocimiento tardío”, en *Revista de la Inquisición, Intolerancia y Derechos Humanos*, n° 22 (2018), p. 290. Allí también puede verse un recuento hasta 2018 del reconocimiento de los derechos de las personas LGBTI+ por diferentes entes de las Naciones Unidas y las tensiones entre los gobiernos frente al tema.

⁴⁰ Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal, *Situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2012.

⁴¹ Desde el caso *Duque vs. Colombia* y en la Opinión Consultiva n° 24/17, como se expone en Zappino, ob. cit., p.p 301 y 302.

en tratados internacionales de carácter vinculante”, por lo que constituyen una valiosa herramienta a la hora de analizar asuntos legales de las personas del tercer género.

Legislación interna y decisiones judiciales

En la actualidad no existen en Colombia normas laborales o de bienestar dirigidas a las personas trans o de género diverso, pese a que la Corte Constitucional ha reconocido que la identidad de género constituye un derecho fundamental innominado y lo ha amparado en múltiples decisiones junto a otros derechos como la igualdad, el libre desarrollo de la personalidad, la seguridad social, la personalidad jurídica, la intimidad y la dignidad humana.

Por solo mencionar unos ejemplos, la Corte ha señalado la posibilidad de cambiar el nombre y corregir el sexo que figuran en el registro civil de nacimiento mediante el proceso notarial y sin la necesidad de presentar un certificado médico⁴²; el acceso a los servicios de salud que se requieran en el proceso de afirmación de género⁴³; la imposibilidad de aplicar la restricción de cambiar el nombre por una sola vez cuando se justifica con suficiencia que no concuerda con la identidad de género y se pueden sufrir discriminaciones debido a la discrepancia entre la apariencia física y el nombre⁴⁴ y que las mujeres trans no están obligadas a prestar el servicio militar⁴⁵.

Es importante igualmente poner de presente que la jurisprudencia constitucional en este ámbito ha dado paso a la expedición de normas en favor de la población trans, como la

⁴² Corte Constitucional, Sentencia de tutela 063 de 2015.

⁴³ Corte Constitucional, Sentencia de tutela 236 de 2020.

⁴⁴ Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad 114 de 2017.

⁴⁵ Corte Constitucional, Sentencia de tutela 099 de 2015.

corrección del componente *sexo* en el registro del estado civil ante notario⁴⁶ y la exoneración de prestar el servicio militar a “los varones colombianos que después de su inscripción hayan dejado de tener el componente de sexo masculino en su registro civil”⁴⁷.

Concretamente y respecto de una persona no binaria, la Corte Constitucional evidenció a principios de 2022 la falta de previsión legal relacionada con el marcador “sexo” (género) en documentos oficiales de identificación⁴⁸. Si bien en principio las sentencias de tutela tienen efectos *inter partes*, los alcances de la orden impartida en este caso se extenderán *erga omnes* en tanto se ordenó habilitar para toda la población la posibilidad de marcar el género no binario (NB) en los registros civiles de nacimiento y en las cédulas de ciudadanía, concediendo seis meses a las autoridades para realizar los ajustes correspondientes.

Tal decisión está en consonancia con la tendencia de otros países que han eliminado los marcadores de género, reconocido un tercer género en documentos de identificación y en el pasaporte o en los cuales existen órdenes de los poderes judiciales que han permitido a ciertos individuos realizar cambios en los indicadores⁴⁹. En el continente, destacan los casos de Argentina, Costa Rica⁵⁰ y Norteamérica⁵¹.

⁴⁶ Decreto 1227 de 2015.

⁴⁷ Ley 1861 de 2017, artículo 12, literal k).

⁴⁸ Corte Constitucional, Sentencia de tutela 033 de 2022.

⁴⁹ Paloma Ellis Montalbán, “La condición de No Binario en la legislación europea: estudio comparativo sobre definiciones y marcos legales y políticos”, en *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, n° 69 (2020), pp. 20-38.

⁵⁰ Diana Marcela Ospina Gómez y Federico López, *Tercer género en Colombia: retos del sistema heteronormativo ante las identidades de género diversas*, Bogotá, Universidad Libre, 2021.

⁵¹ *Ibíd.*, p. 9.

Con relación al tema jubilatorio, resulta relevante la sentencia SU-440 de 2021, que ordenó otorgar la pensión de vejez a una mujer trans a la edad de 57 años al considerar que, en principio, queda cobijada por las disposiciones que consagran obligaciones o beneficios para las personas de sexo femenino y que se presumen discriminatorias las diferencias de trato a nivel administrativo o legal entre mujeres transgénero y mujeres cisgénero⁵².

Hasta el momento no se tiene noticia de personas no binarias que hayan reclamado prestaciones pensionales, pero tampoco se conoce el número de individuos que hacen parte de ese grupo poblacional para poder hacer un estimativo o proyección en tal sentido. Ello se puede explicar en tanto que “la captación estadística de la orientación sexual y la identidad de género es incipiente a escala internacional y aún no es posible encontrar datos censales que hayan surgido de una medición directa” y, en el caso de América Latina, los censos “permanecen anclados en el enfoque binario”⁵³.

El reflejo de ello está en los datos existentes, pues según la información suministrada a la Corte Constitucional, en el país se estima que hay 1.280 personas trans, la mitad de las cuales se identifican como mujeres⁵⁴, mientras que el Departamento Nacional de Estadística (DANE) señaló que para el año 2019 el 0,05% de los encuestados se identificaron como transgénero, lo que corresponde a 10.000 personas⁵⁵, cifra que debe “debe tomarse con

⁵² Real Academia Española, “Cisgénero”, en *Diccionario de la lengua española*, versión 23.5 en línea, 2014: “adj. Dicho de una persona: Que se siente identificada con su sexo anatómico”.

⁵³ Fernanda Stang Alva, “La diversidad sexual y de género en censos y encuestas de América Latina: entre la invisibilidad y la lógica heteronormativa”, en *Notas de Población*, vol. 46, n° 108 (2019), p. 235.

⁵⁴ Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-440 de 2021. p. 47.

⁵⁵ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas (ENCSPA), 2020.

cautela debido a la baja prevalencia estadística, lo que puede llevar a imprecisiones”⁵⁶ y es posible que sea mayor, pues la gente se puede cohibir de contestar por el miedo a la discriminación⁵⁷. Para el periodo de abril 2021 a marzo 2022, el DANE estimó un total de 518.000 personas lesbianas, gais, bisexuales y trans, que equivale al 1,4% de los mayores de 18 años en el país, pero sin precisar datos específicos para trans o no binarios⁵⁸.

Solución judicial

Una vez evidenciada la falta de regulación normativa específica respecto de las personas no binarias y sus derechos pensionales, surge la pregunta: ¿cómo va a resolver el juez laboral un caso de dichas características?

En el ejemplo de una pensión de vejez en el régimen de prima media con prestación definida, la única norma aplicable es el artículo 33 de la Ley 100 de 1993 que exige 1300 semanas cotizadas, 57 años en el caso de las mujeres y 62 en el de los hombres. Con ello se descarta un problema de falta de disposición que se pueda ajustar al caso y la solución se debe abordar desde el punto de vista interpretativo. Para ello, el artículo 53 de la Carta Política de 1991 consagra el principio de favorabilidad, entendida como la “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la [...] interpretación de las fuentes formales de derecho”.

⁵⁶ María Isabel Ortiz Fonnegra, “¿Cuántos colombianos son LGBT? DANE hizo primera medición estadística”, en *El Tiempo*, Colombia, 13 de agosto de 2020.

⁵⁷ DANE, ENCSPA.

⁵⁸ Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral de la población LGBT, 2022.

La Corte Constitucional ha determinado que cuando una situación jurídica está regulada en la ley es deber de quien ha de aplicarla escoger la interpretación “que resulte más beneficiosa o favorezca al trabajador”⁵⁹, y que el *indubio pro operario* o favorabilidad en sentido amplio “es un recurso obligado del fallador en su labor de determinar el referente normativo para solventar asuntos del derecho del trabajo no contemplados explícitamente en el ordenamiento⁶⁰”.

Adicionalmente, si bien los jueces son autónomos y cuentan con independencia para establecer cómo llevar a cabo dicha aplicación y la manera de llenar los vacíos encontrados, les está vedado apartarse de los contenidos, principios y valores constitucionales, imponer criterios irracionales o desproporcionados e irrespetar el principio de igualdad⁶¹; así el operador judicial, al fijar el alcance de la norma, nunca puede “aplicar la voluntad abstracta de la ley al caso concreto desconociendo los derechos fundamentales de las personas involucradas en sus decisiones”⁶². También es fundamental destacar que las personas trans son sujetos de especial protección constitucional (cualificada y reforzada), pues “han estado históricamente sometidas a formas de discriminación sistémica e interseccional”⁶³.

Por lo anterior, la decisión judicial corresponderá a reconocer la pensión de vejez a las personas del tercer género a la misma edad de las mujeres (57 años según la norma vigente), pues (i) es la interpretación más favorable; (ii) tiene en cuenta otros principios y derechos

⁵⁹ Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad 168 de 1995.

⁶⁰ Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela 1185 de 2001.

⁶¹ Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela 120 de 2003.

⁶² *Ibíd.*, p. 62.

⁶³ *Ibíd.*, p. 10.

fundamentales constitucionales; (iii) está en consonancia con los principios de Yogyakarta; y (iv) no existe una disposición que prohíba o excluya la posibilidad de reconocer a dicha población la pensión de vejez a la misma edad que a las mujeres.

Naturalmente esta posición no estará exenta de críticas y ya se han prendido las alarmas en caso de considerar que la población no binaria accederá a la pensión a la misma edad que las mujeres, pues “en un país donde tomar atajos para evadir obligaciones es una práctica ancestral [...] alegando que se trata de ‘malicia indígena’, serán muchos los que accederán al registro no binario para ‘acortar’ el camino a la pensión”⁶⁴.

Solución legal

La reforma de la Ley 100 de 1993 o la expedición de una nueva respecto de temas pensionales corresponde al Congreso de la República, según lo determina el artículo 150 de la Constitución Política de 1991, ámbito en el cual el legislador tiene amplio margen de configuración para “fijar los requisitos de acceso a las prestaciones, siempre y cuando estos persigan la protección de todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida”⁶⁵.

La modificación que se plantea, conforme a lo anteriormente analizado, es la de igualar las edades de acceso a la pensión de vejez y con ello eliminar cualquier referencia al género para evitar las tensiones respecto de los hombres y las mujeres cisgénero, la población trans, y, con ello, las personas no binarias.

⁶⁴ Camilo Cuervo Díaz, “Los humanos no binarios... un derecho con muchos interrogantes”, en *Semana*, 4 de marzo de 2022.

⁶⁵ Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad 083 de 2019.

Esto contribuiría igualmente a remediar situaciones desfavorables para las mujeres como ocurre en el RAIS, donde requieren tener un mayor ahorro a fin de obtener una pensión igual a la de los hombres, pues al ser más amplio el periodo en que se pueden beneficiar de la prestación, dada su mayor longevidad, recibirán menos mesadas o estas serán de menor valor⁶⁶. Adicionalmente, solo pueden cotizar hasta los 60 años (dos menos que los hombres), pese a tener vidas laborales intermitentes, más empleo informal y precario, por lo que es más difícil acceder a una prestación vitalicia⁶⁷.

Mantener la disparidad o señalar una edad pensional diferente para los ciudadanos que están fuera de la matriz binaria puede generar a su vez casos de discriminación por razón de la identidad de género y conlleva múltiples dificultades a la hora de determinar la forma en que deben aplicarse o interpretarse las normas. Por ejemplo, un hombre trans en Austria argumentó haber trabajado y vivido como mujer anteriormente, por lo que reclamó el derecho al bono que se otorga en favor de las féminas que difieren el reconocimiento de la prestación pensional más allá de la edad legal de jubilación.

Adicionalmente, mantener la situación actual podría conllevar que los hombres trans deban pensionarse cinco años después de lo que les correspondería como mujeres, pese a haber concebido hijos, enfrentado barreras de acceso al mercado laboral, haberse ocupado mayoritariamente de las labores domésticas, etc. No deben dejarse de lado las situaciones

⁶⁶ Stefano Farne y Paola Andrea Ríos Arredondo, “La protección de las mujeres en su vejez”, en *Páginas de Seguridad Social*, vol. 1, n° 2 (2017), pp. 63-88.

⁶⁷ Yaneth Vargas Sandoval, “Seguridad social en pensiones desde la perspectiva de género: un acercamiento constitucional y legal de Chile, Brasil y Colombia”, en *Hallazgos*, vol. 17, n° 33 (2020).

fraudulentas, si se tiene en cuenta que el cambio de género en los documentos de identificación requiere únicamente la solicitud del interesado.

Se cuenta que en Argentina un trabajador cambió de género a la edad de 59 para jubilarse cinco años antes⁶⁸; la Administración Nacional de la Seguridad Social tramitó la solicitud como corresponde a las mujeres, señaló que ya han existido otros casos similares y advirtió que “si una mujer cambia de sexo y el DNI dice que es varón, se jubila a partir de los 65 años”⁶⁹. Y no sería un fenómeno de los países del tercer mundo, pues en Suiza, dada la entrada en vigencia este año de la ley que permite el cambio de género, un hombre de 64 años solicitó la modificación para jubilarse un año antes, toda vez que para los varones la edad pensional establecida en ese país es de 65 años⁷⁰.

Ya advirtió la Corte Constitucional sobre estas posibilidades y exhortó a los fondos de pensiones a adoptar las medidas administrativas y protocolos para precaver riesgos de abuso del derecho y fraude al sistema⁷¹. Pero ¿cuáles y cómo deben ser esos lineamientos?, ¿cómo se puede comprobar la intención defraudatoria si la identidad y la expresión del género parten de sentimientos, percepciones y autorreconocimientos del individuo desde una esfera eminentemente íntima y personal?, ¿cómo compaginar ello con la obligación de respetar siempre la buena fe y los derechos fundamentales a la identidad de género, la igualdad y la

⁶⁸ “¿Un argentino cambió de género para jubilarse cinco años antes?”, en *El País*, Buenos Aires, 23 de marzo de 2018.

⁶⁹ Ismael Bermúdez, “Un hombre cambió de género a los 59 años y la ANSES le dio la jubilación a los 60”, en *El Clarín*, Buenos Aires, 3 de julio de 2018.

⁷⁰ Gaston de Persigny, “Un hombre cambió su género para jubilarse antes”, en *The European Times*, Bruselas, 11 de febrero de 2022.

⁷¹ Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-440 de 2021.

intimidad de los solicitantes?, ¿cómo analizar la situación cuando el cambio de género se ha dado más de una vez o se realiza en tiempos cercanos a la época pensional?

Múltiples reparos caben también desde el punto de vista económico y de cara a la sostenibilidad financiera del sistema, pues tal aspecto necesariamente debe ser tenido cuenta en cualquier reforma pensional por mandato constitucional⁷², pero esto escapa a los alcances y fines de este trabajo.

Finalmente, y con la intención de mantener acciones afirmativas en favor de las mujeres e incluir algunas en favor de la población trans se sugiere, por ejemplo: consagrar diferencias en los tiempos de cotización, en vez de la edad; tener derecho a parte de los aportes pensionales del cónyuge en caso de divorcio, efectuar contribuciones más altas (con subsidio) durante periodos de licencia de maternidad o paternidad, establecer beneficios fiscales por contribuir a la cuenta del cónyuge, contabilizar tiempos de cotización o reducir edad por cada hijo nacido vivo o adoptado, posibilitar mayores contribuciones o aportes patronales en nombre de las mujeres o la población de género diverso, otorgar licencia para cuidar familiares durante la cual se efectúen cotizaciones y utilizar tablas de mortalidad unisex en el RAIS⁷³.

Conclusiones

En Colombia, como en muchos otros países, existe una diferencia en las edades para obtener beneficios pensionales basadas en un binarismo de género (femenino y masculino) que

⁷² Acto legislativo 01 de 2005.

⁷³ Varias de ellas aparecen analizadas con detalle en Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, OECD iLibrary, 2021.

genera dificultades para establecer el acceso de las personas no binarias a dichos derechos, más cuando es hoy una realidad figurar con el marcados NB en el documento de identificación.

A fin de resolver tales tensiones, se planteó una solución desde el punto de vista judicial, partiendo de la aplicación del principio *in dubio pro operario*, de conformidad con el cual se debe preferir siempre la interpretación de la norma que resulte más favorable, teniendo en cuenta también la especial protección constitucional que debe tener la población que no se identifica dentro de la matriz binaria de la heterosexualidad.

Desde el punto de vista legal y con el fin de evitar casos de discriminación por razón del género, así como dificultades a la hora de determinar la forma de aplicar o interpretar la norma, se planteó la necesidad de igualar las edades o eliminar cualquier referencia al género para acceder a los beneficios por vejez; sin embargo, a cambio se deben establecer otras medidas afirmativas en favor de las mujeres e incluir en las que sea viable a la población de género diverso, en tanto se trata de grupos que han sido históricamente discriminados, enfrentan barreras de acceso al mercado laboral y con ello tiene menos posibilidad de acceso a los beneficios pensionales.

La discusión apenas comienza y serán la sociedad, el legislador y los integrantes del escenario jurídico los que la irán enriqueciendo a raíz de los nuevos casos que se presenten y que muchas veces sorprenden, pero que son parte esencial de este mundo diverso en el que todos cabemos.

Referencias

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), *El trabajo con personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero, intersexuales y queer (LGTBIQ+) durante el desplazamiento forzado*, 2021. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3Ayj9lF>

Arenas de Mesa, Alberto, *Los sistemas de pensiones en la encrucijada: desafíos para la sostenibilidad en América Latina*, Santiago de Chile, CEPAL, 2019. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3nTtQHG>

Arza, Camila, *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género. ¿Qué dice la experiencia europea?*, Santiago de Chile, CEPAL, 2017. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3uBbhfj>

Asamblea General de la ONU, Declaración Universal de los Derechos Humanos, París, 1948. Consultado en mayo de 2022. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea General de la ONU, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3OSpaOd>

Asamblea General de la ONU, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1966. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3NSdjhY>

Bermúdez, Ismael, “Un hombre cambió de género a los 59 años y la ANSES le dio la jubilación a los 60”, en *El Clarín*, Buenos Aires, 3 de julio de 2018. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3RvrAEq>

Colombia, Congreso de la República, Ley 6 de 15 de febrero de 1945, “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de trabajo”, en *Diario Oficial* n° 25.790.

Colombia, Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de Colombia, en *Gaceta Constitucional* n° 116 de 20 de julio de 1991.

Colombia, Congreso de la República, Código Sustantivo del Trabajo, en *Diario Oficial* n° 27.407 del 9 de septiembre de 1950.

Colombia, Congreso de la República, Ley 171 de 16 de enero de 1962, “por la cual se reforma la Ley 77 de 1959 y se dictan otras disposiciones sobre pensiones, en *Diario Oficial* n° 30696.

Colombia, Ministerio del Trabajo, Decreto 3041 del 14 de enero de 1967, “por el cual se aprueba el reglamento general del seguro social obligatorio de invalidez, vejez y muerte”, en *Diario Oficial* n° 32.126.

Colombia, Presidencia de la República, Decreto 3135 de diciembre de 1968, “por el cual se prevé la integración de la seguridad social entre el sector público y el privado y se regula el régimen prestacional de los empleados públicos y trabajadores oficiales”, en *Diario Oficial* de 26 de diciembre de 1968.

Colombia, Congreso de la República, Ley 33 del 13 de febrero de 1985, “por la cual se dictan algunas medidas en relación con las Cajas de Previsión y con las prestaciones sociales para el Sector Público”, en *Diario Oficial* n° 36.100.

Colombia, Congreso de la República, Acuerdo 49 de 18 de abril de 1990, “por el cual se expide el Reglamento General del Seguro Social Obligatorio de Invalidez, Vejez y Muerte”, en *Diario Oficial* n° 39.303.

Colombia, Congreso de la República, Ley 100 de 23 de diciembre de 1993, “por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”, en *Diario Oficial* n° 41.148.

Colombia, Presidencia de la República, Decreto 1227 de 4 de junio de 2015, “por el cual se adiciona una sección al Decreto número 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, relacionada con el trámite para corregir el componente sexo en el Registro del Estado Civil”, en *Diario Oficial* n° 49532.

Colombia, Congreso de la República, Ley 1861 de 4 de agosto de 2017, “Por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización”, en *Diario Oficial* n° 50.315.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-410 de 15 de septiembre de 1994.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-168 de 20 de abril de 1995.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-1185 del 13 de noviembre de 2001.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-120 del 13 de febrero de 2003.

Colombia, Presidencia de la República, Acto Legislativo 01 del 25 de julio de 2005, “por el cual se adiciona el artículo 48 de la Constitución Política”, en *Diario Oficial* n° 45.980.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-540 de 28 de mayo de 2008.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de tutela T-099 de 10 de marzo de 2015.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de tutela T-063 de 13 de febrero de 2015.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-114 de 22 de febrero 2017.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de constitucionalidad C-083 de 27 de febrero de 2019.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de tutela T-236 de 8 de julio de 2020.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de unificación de tutela SU-440 de 9 de diciembre de 2021.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia de tutela T-033 de 4 de febrero de 2022.

Comisión de los Derechos Humanos del Distrito Federal, *Situación de los derechos humanos de las personas lesbianas, gay, bisexuales, travestis, transgénero, transexuales e intersexuales*, México, Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, 2012.

Consultado en mayo de 2022.

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-10/INFESP-LGBTI%20.pdf>

Stang Alva, Fernanda, “La diversidad sexual y de género en censos y encuestas de América Latina: entre la invisibilidad y la lógica heteronormativa”, en *Notas de Población*, vol. 46, n° 108 (2019), pp. 221-243. Consultado en mayo de 2022.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44683/S1900093_Stang_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Informe sobre personas trans y de género diverso y sus derechos económicos, sociales, culturales y ambientales*, CIDH,

7 de agosto de 2020. Consultado en mayo de 2022.

<https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/PersonasTransDESCA-es.pdf>

Corte Interamericana de Derechos humanos (CIDH), *Cuadernillo de Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos n° 19. Derechos humanos de las*

personas LGBTI, San José, C. R., Corte IDH, 2021. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3bZZRet>

Comisión Internacional de Juristas (ICJ), *Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género*, 2007. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3bZIP1c>

Comisión Internacional de Juristas (ICJ), *Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los Principios de Yogyakarta*, ICJ, 2017.

Consultado en mayo de 2022. <https://yogyakartaprinciples.org/principles-sp/los-principios-de-yogyakarta-10/>

Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Compilación de Tratados y Observaciones Generales del Sistema de Protección de Derechos Humanos de Naciones Unidas*, México D. F., 2015. Consultado en mayo de 2022.

<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r34177.pdf>

De Persigny, Gastón, “Un hombre cambió su género para jubilarse antes”, en *The European Times*, Bruselas, 11 de febrero de 2022. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3yqODrh>

Del Corral, Fernando y Hamblen, E. C., “Criterios clínicos prácticos sobre la asignación del sexo”, en *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, vol. 10, n° 4 (1959), pp. 271-288. Consultado en mayo de 2022. <https://doi.org/10.18597/rcog.2092>.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Encuesta Nacional de Consumo de Sustancias Psicoactivas (ENCSPA), 2020. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3awjUkm>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Mercado laboral de la población LGBT, 2022. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3AzgMyU>

Cuervo Díaz, Camilo, “Los humanos no binarios... un derecho con muchos interrogantes”, en *Semana*, 4 de marzo de 2022. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3RhRrzn>

Farne, Stefano y Ríos Arredondo, Paola Andrea, “La protección de las mujeres en su vejez”, en *Páginas de Seguridad Social*, vol. 1, n° 2 (2017), pp. 63-88. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3AzmaSy>

Ortiz Fonnegra, María Isabel, “¿Cuántos colombianos son LGBT? DANE hizo primera medición estadística”, en *El Tiempo*, Colombia, 13 de agosto de 2020. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3P0c3ec>

García-Granero, Marina, “Deshacer el sexo. Más allá del binarismo varón-mujer”, en *Dilemata*, n° 25 (2017), pp. 253-263. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3uuYVVR>

González, Bodenhofer, “Estructuras de sexo-género binarias y cisnormadas tensionadas por identidades y cuerpos no binarios: comunidades educativas en reflexión y transformación”, en *Revista Punto Género*, n° 12 (2019), pp. 101-125. Consultado en mayo de 2022. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2019.56250>

Marsal, Carmen, “Los Principios de Yogyakarta: los derechos humanos al servicio de la ideología de género”, en *Dikaion*, vol. 20, n° 1 (2011), pp. 119-130. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3RmvfnE>

Ellis Montalbán, Paloma, “La condición de No Binario en la legislación europea: estudio comparativo sobre definiciones y marcos legales y políticos”, en *Revista Vasca de Sociología y Ciencia Política*, n° 69 (2020), pp. 20-38. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3yLgrqz>

Muñoz Segura, Ana María, *La pensión de vejez en Colombia. El recorrido histórico entre la exclusión y la universalidad* (1ª ed.), Bogotá, Universidad Andes, 2019.

Organización de los Estados Americanos (OEA), Comité Jurídico Interamericano, *Orientación sexual, identidad de género y expresión de género*, 23 de abril de 2012. Consultado en mayo de 2022. <https://scm.oas.org/pdfs/2012/CP28504S.pdf>

Organización de los Estados Americanos (OEA), *Relatoría sobre los derechos de las personas LGBTI. Algunas precisiones y términos*, OEA, s. f. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3OWq2RW>

Organización de los Estados Americanos (OEA), *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, Bogotá, 1948. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3ytOCTg>

Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Americana sobre Derechos Humanos Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*, San José, 1969. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3bZH7Mp>

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, OECD, 2021. Consultado en mayo de 2022.

<https://bit.ly/3Io8602>

Organización de las Naciones Unidas (ONU), Estatuto de la Corte Internacional de Justicia, 1945. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3nKA250>

Organización de las Naciones Unidas (ONU), *Sesión informativa sobre trabajo con personas LGBTI: material para participantes*, UNHCR – ACNUR, septiembre de 2017. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3PeRavq>

Ospina Gómez, Diana Marcela y López, Federico, *Tercer género en Colombia: retos del sistema heteronormativo ante las identidades de género diversas*, Bogotá, Universidad Libre, 2021. Consultado en mayo de 2022. <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/20604>

Palomares, Jorge y Rozo, Camila, “El registro civil de las personas y el modelo no binario”, en *Ius et Praxis*, vol. 25, n° 3 (2019), pp. 113-144. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3NWgIMC>

Peribáñez Blasco, Elena, “La ONU y los derechos humanos de las personas LGBTI+. Historia de un reconocimiento tardío”, en *Revista de la Inquisición, Intolerancia y Derechos Humanos*, n° 22 (2018), pp. 471-498. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3yRsvaY>

“¿Un argentino cambió de género para jubilarse cinco años antes?”, en *El País*, Buenos Aires, 23 de marzo de 2018. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3NTe2zl>

- Pulecio Pulgarín, Mauricio, “Teoría y práctica de los principios de Yogyakarta en el derecho internacional de los derechos humanos”, en *Revista Análisis Internacional*, n° 3 (2011), pp. 239-259. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3ABvh1G>
- Real Academia Española, “Cisgénero”, en *Diccionario de la lengua española*, versión 23.5 en línea, 2014. Consultado en mayo de 2022. <https://dle.rae.es/cisg%C3%A9nero>
- Van den Brink, Marjolein y Dunne, Peter, *Trans and intersex equality rights in Europe: a comparative analysis*, Brussels, European Commission, 2018. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3AzudPg>
- Vargas Sandoval, Yaneth, “Seguridad social en pensiones desde la perspectiva de género: un acercamiento constitucional y legal de Chile, Brasil y Colombia”, en *Hallazgos*, vol. 17, n° 33 (2020). Consultado en mayo de 2022. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-38412020000100053
- Wences-Acevedo, Rosalio, “Heteronormatividad y matrimonio entre personas del mismo sexo”, en María del Rosario Figueroa Varela y Laura Isabel Cayeros López (eds.), *Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II*, Tepic, Nayarit, Ecorfan, 2016, pp. 194-203. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3OShxYk>
- Zappino, Victoria, “Reflexiones sobre la naturaleza jurídica de los Principios de Yogyakarta y su gravitación en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos”, en *Revista Integración Regional y Derechos Humanos*, n° 2 (2020), 283-309. Consultado en mayo de 2022. <https://bit.ly/3yuIF8R>