

# CAMBIO



Una de las grandes promesas del nuevo gobierno es la equidad de género. Sin embargo, en el caso de la reforma pensional, los esfuerzos podrían quedarse cortos.

Por: [Angélica M. Gómez](#)

Según las proyecciones que hizo el Dane para 2022, en Colombia debe de hacer unos 25,4 millones de hombres y unas 26,7 millones de mujeres. Para los primeros cinco meses de ese año, calculó una población LGBTI+ aproximada de 501.000 personas.

Para las mujeres y la población LGBTI+, el proyecto de reforma pensional que presentó el gobierno ante el Congreso tiene algunas propuestas que parecen beneficiarlas: quienes sean no binarios podrán pensionarse a los 57 años, como las mujeres; las y los transexuales se pensionarán con la edad del género con el que se identifican, y las mujeres podrán descontar entre 50 y 150 semanas mínimas de cotización (1.300) por el tiempo de cuidado de sus hijos.

Sin embargo, los analistas piensan que estas buenas intenciones tienen dificultades y oportunidades de mejora. El primer inconveniente es que se

sigue imponiendo la carga del cuidado de los hijos únicamente a las mujeres, ya que los hombres no contarán con el beneficio de descuento de semanas de cotización si se retiran del trabajo temporalmente para la crianza. Esto, pese a que la reforma laboral pretende equilibrar las cargas entre las licencias de maternidad y paternidad.

Martha Susana Jaimes, economista investigadora del Institute for Women's Policy Research, explica que, aunque la reforma está haciendo un esfuerzo por reconocer el valor del trabajo no remunerado, “al ligar el cuidado exclusivamente a la maternidad se están negando los demás tipos de cuidado no remunerado, que a su vez desafortunadamente son una labor feminizada”, como el cuidado de familiares discapacitados, padres, pareja u otros que no se están teniendo en cuenta en esta medida.

Es decir, la medida beneficiaría únicamente a las mujeres que decidan ser madres, pero dejaría por fuera a todas las demás que, por tener una carga de cuidado no remunerado en su círculo familiar, tampoco completen las 1.300 semanas de cotización pensional al llegar a los 57 años de edad, son cinco años menos que los hombres para poder trabajar y ahorrar.

“Lo ideal sería ligar la política al hecho de que socialmente hay un trabajo no remunerado, que es el trabajo de cuidado de los niños. En el momento en el que la ley beneficia solo a mujeres con hijos, se está reforzando el carácter feminizado de esa labor, lo cual, usualmente, puede llevar a que el beneficio conlleve a una sanción por parte del mercado laboral al reconocer que eventualmente esto va a estar reconocido en la pensión. Es decir, la propuesta puede llegar a tener una incidencia mayor en las tasas de desempleo de las mujeres, puede llegar a tener una incidencia mayor en la brecha salarial”.

Una solución, dice la experta, podría ser que el beneficio de descuento de semanas de cotización sea familiar; es decir, que el padre también pueda descontar tiempo de ahorro pensional una vez certifique las semanas de cuidado de sus hijos o de sus hijas.

## **Medidas de género neutro**

El proyecto de reforma pensional también establece las edades de jubilación para no binarios y transexuales: para no binarios, será de 57

años, la misma de las mujeres; para los transexuales, la edad del género con el que se identifiquen.

Pero la medida, que intenta demostrar sensibilidad de género por parte del gobierno, también puede generar exclusiones en el mercado laboral y otros incentivos negativos, igual a como sucede en el caso de las mujeres, por lo que Jaimes sugiere que el país adopte una única edad de pensión.

“La literatura reconoce como necesario que los parámetros dentro del sistema pensional sean neutrales al género. Entonces, con la visión de tener una sensibilidad de género, nos podemos preguntar cuáles son los problemas que se pueden observar en la sociedad, las raíces de esos problemas que se pueden identificar que afectan a un género o al otro y, de ahí, formular políticas sociales que sean neutrales al género, pero que traten de mejorar las condiciones sociales que llevaron a esas desigualdades”, explica la experta.

En este caso, agrega, tener una regla neutral termina por beneficiar más a un género que a otro, mientras que una edad única de pensión “no está beneficiando a ningún individuo a razón de su género. Hay que tener en cuenta que la riqueza pensional es resultado de la trayectoria de vida y de la trayectoria laboral de la persona; a lo largo de esa trayectoria, la vinculación del género de esa persona puede cambiar”.

La razón por la que las medidas de hoy, pese a que buscan neutralidad de género, terminan beneficiando más a los hombres que a las mujeres es que se les termina exigiendo la misma cantidad de semanas de cotización, aunque a las mujeres se les exija acumularlas cinco años antes que a los hombres: 57 años de edad para las mujeres, contra 62 años de edad para los hombres.

Además, ellas terminan acumulando menos ahorro pensional, dada la brecha salarial de género, que hace que sus salarios sean inferiores a los de sus pares profesionales, pese a tener los mismos estudios, a que se retiran más del mercado laboral y a que tienden a ser más informales por la carga de cuidado no remunerado.

“Si hay algo que se nota en términos demográficos es que las mujeres tienen una mayor longevidad en comparación con los hombres. Esto puede o no ser derivado de unas características biológicas, pero es un hecho que las mujeres van a necesitar durante más años un ingreso tras

su retiro de la fuerza laboral. Tienen menor capital y, además, deben hacerlo rendir por mucho más tiempo”.

Para mejorarlo, propone, las tablas poblacionales con las que se calculan las mesadas pensionales también podrían ser neutras. En lugar de usar únicamente datos de mujeres para calcular durante cuántos años aproximadamente deben distribuirse los ahorros de cada jubilada o jubilado, se pueden usar datos mixtos, lo que, junto con una edad única de pensión, que sería más alta para las mujeres, “les garantiza que dentro de un sistema de prima media se está repartiendo de manera colectiva esa probabilidad de supervivencia, y hay una compensación por la menor capacidad de acumulación que han tenido las mujeres, derivada de los problemas del mercado laboral”.

Información e imágenes tomadas de:

<https://cambiocolombia.com/economia/como-cumplir-realmente-el-enfoque-de-genero-en-una-reforma-pensional>