

Acuerdo AOG No. 06 de 2021

(8 de Marzo)

"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

EL ÓRGANO DE GOBIERNO DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ- JEP

En uso de sus facultades constitucionales, legales y reglamentarias, en especial las conferidas por el Acto Legislativo 01 de 2017, la Ley 1957 de 2019 y el artículo 13 del Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz, y

CONSIDERANDO

Que el artículo 5 transitorio del Acto Legislativo 01 del 2017, que creó la Jurisdicción Especial para la Paz, con autonomía administrativa, presupuestal y técnica, señaló que la Jurisdicción Especial para la Paz estará sujeta a un régimen legal propio y se encargará de administrar justicia de manera transitoria y autónoma, con conocimiento preferente sobre las demás jurisdicciones.

Que el artículo 110 de la Ley Estatutaria de la Administración de Justicia en la JEP, Ley 1957 del 6 de junio de 2019, establece que la JEP "tendrá un Órgano de Gobierno cuyo objeto será el establecimiento de los objetivos, planificación, orientación de la acción y fijación de la estrategia general de la Jurisdicción, así como en la toma de decisiones de planeación, diseño y/o mejoramiento organizacional, definición de herramientas, lineamientos y criterios generales necesarios para el funcionamiento, así como la definición de políticas públicas que involucren a la jurisdicción".

Que igualmente dicha disposición establece que el Órgano de Gobierno se enfocará en "la toma de decisiones de planeación, diseño y/o mejoramiento organizacional, definición de herramientas, lineamientos y criterios generales necesarios para el funcionamiento, así como la definición de políticas públicas que involucren a la jurisdicción".

Que el derecho a la igualdad y a la no discriminación ha sido ampliamente reconocido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional de protección de los derechos humanos¹. Así mismo, diversas normas e instrumentos vinculantes para el Estado colombiano consagran que los hombres y las mujeres deben gozar de iguales derechos y oportunidades y han prohibido la discriminación por razones de sexo² y género³. Asimismo, han consagrado expresamente el derecho de todas las personas, especialmente de las mujeres, a una vida libre de violencia y

¹ Declaración Universal de Derechos Humanos.

² Constitución Política de Colombia, arts. 13 y 43; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, arts. 2, 3 y 26; Convención Americana sobre Derechos Humanos, art. 1; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, arts. 4 y 5.

³ El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer) explicó en la Recomendación General No. 28 que "si bien en la Convención solo se menciona la discriminación por motivos de sexo, al interpretar el artículo 1 junto con el párrafo f) del artículo 2 y el párrafo a) del artículo 5 se pone de manifiesto que la Convención abarca la discriminación contra la mujer por motivos de género. El término "sexo" se refiere aquí a las diferencias biológicas entre el hombre y la mujer. El término "género" se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer. [...] La aplicación de la Convención a la discriminación por motivos de género se pone de manifiesto en la definición de discriminación contenida en el artículo 1".



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

discriminación⁴, incluyendo las formas interseccionales o entrecruzadas que obedecen a factores como la raza, la etnia, la orientación sexual o la identidad de género, la edad, la situación socioeconómica o de discapacidad, la maternidad, entre otros⁵.

Que los instrumentos internacionales que protegen los derechos de las mujeres han establecido la obligación de los Estados de adoptar políticas encaminadas a eliminar la discriminación y la violencia contra ellas. Esto incluye el deber de las autoridades e instituciones públicas y sus agentes de: abstenerse de incurrir en acciones de este tipo; actuar con la debida diligencia para prevenirlas, investigarlas y sancionarlas; y tomar todas las medidas apropiadas para eliminar los prejuicios y las prácticas basadas en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros, que conllevan a la asignación de funciones estereotipadas de hombres y mujeres y legitiman la discriminación y la violencia contra ellas⁶.

Que, esos mismos instrumentos han reconocido que la orientación sexual y la identidad de género son componentes esenciales de la dignidad humana y no deben ser motivo de discriminación. No obstante, debido a su orientación sexual o identidad de género, las personas continúan sufriendo violencia, hostigamiento, discriminación, exclusión y estigmatización que menoscaban su integridad, debilitan su sentido de estima personal y de pertenencia a su comunidad, las conducen a ocultar o suprimir su identidad y a vivir en el temor y la invisibilidad⁷. Los Estados tienen el deber de asegurar la investigación y sanción de dichos actos y de combatir los prejuicios que los justifican⁸.

Que el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, en sus resoluciones sobre Mujeres, Paz y Seguridad, ha evidenciado reiteradamente los impactos diferenciales y agudizados que generan los conflictos armados sobre las mujeres. Estos impactos también fueron reconocidos en el Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera⁹. Dichos instrumentos destacan que, además de padecer los efectos de los conflictos, las mujeres cumplen un papel central en la solución de los mismos y en la consolidación de la paz, por lo que es preciso que en dichos escenarios -incluidos los mecanismos de justicia transicional- se garantice su participación plena, efectiva e igualitaria¹⁰, desde la sociedad civil y como integrantes de tales mecanismos, como lo ha indicado también el Comité para la erradicación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹¹. Que las normas del Sistema Universal de Protección de Derechos Humanos establecen como principios el de no discriminación e de igualdad en ese sentido

⁴ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, art. 2; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, arts. 3 y 6.

⁵ Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer), Recomendaciones Generales No. 28 (párr. 18), 33 (párr. 8) y 35 (párr. 12).

⁶ Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, arts. 2 y 5; Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, arts. 7 y 8.

⁷ Principios de Yogyakarta sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en Relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género, preámbulo.

⁸ Ibíd., Principio 5.

⁹ Punto 5.1.2.I, pág. 144.

¹⁰ Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, Resoluciones 1325 de 2000, 1820 de 2008, 1889 de 2009, 2122 de 2013, 2242 de 2014, 2493 de 2019. En el mismo sentido, Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, preámbulo.

¹¹ Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer, Recomendación General No. 30, párr. 46 y 81.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Que los mencionados marcos normativos exigen a los Estados "ocuparse de todas las violaciones de los derechos de la mujer, además de la discriminación estructural subyacente por razón de sexo y género que sustentó dichas violaciones"¹². Así, se ha afirmado que "habida cuenta del importante papel que desempeñan en la cimentación de la nueva sociedad, [los mecanismos de justicia de transición] representan una oportunidad única para que los Estados parte sienten la base para lograr una igualdad de género sustantiva"¹³. Para ello, es preciso que las experiencias, expectativas y necesidades de las mujeres sean consideradas, teniendo en cuenta su interseccionalidad¹⁴.

Que la JEP aúna esfuerzos para cumplir la obligación estatal de adoptar "todas las medidas apropiadas, incluyendo medidas de tipo legislativo, para modificar o abolir leyes o reglamentos vigentes, o para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer", en los términos del literal e) del artículo 7 de la Convención de Belém do Pará.

Que la igualdad y enfoque de género se entienden como el "reconocimiento de las mujeres como ciudadanas autónomas, sujetos de derechos que, independientemente de su estado civil, relación familiar o comunitaria, tienen acceso en condiciones de igualdad con respecto a los hombres, a la propiedad de la tierra y proyectos productivos, opciones de financiamiento, infraestructura, servicios técnicos y formación, entre otros; atendiendo las condiciones sociales e institucionales que han impedido a las mujeres acceder a activos productivos y bienes públicos y sociales. Este reconocimiento implica la adopción de medidas específicas en la planeación, ejecución y seguimiento a los planes y programas contemplados en este acuerdo para que se implementen teniendo en cuenta las necesidades específicas y condiciones diferenciales de las mujeres, de acuerdo con su ciclo vital, afectaciones y necesidades". En este sentido, el Acuerdo final para la terminación de conflicto establece que, en su implementación, debe garantizarse la igualdad real y efectiva, para lo cual debe tenerse en cuenta dicho enfoque.¹⁵

Que el artículo 1° de la Ley 1922 de 2018, Ley de Procedimiento de la JEP, establece el enfoque diferencial como un principio, al consagrar que "[l]a JEP observará en todas sus actuaciones, procedimientos, decisiones y controles, enfoques diferenciales con ocasión de la condición de discapacidad; la orientación sexual o la pertenencia a la población LGBTI; la raza o etnia; la religión o creencia; la pertenencia a la tercera edad; o ser niños, niñas y adolescentes; entre otros; y la diversidad territorial. Este principio de diversidad se traduce en la obligación de adoptar medidas adecuadas y suficientes a favor de los sujetos de especial protección constitucional".

Que el artículo 65 de esa misma ley establece: "Componente Restaurativo y con Enfoque de Género de los Proyectos de Reparación. Atendiendo al componente restaurativo de las sanciones y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 143 de la Ley Estatutaria de

¹⁴ Asamblea General de Naciones Unidas, *La perspectiva de género en los procesos de justicia transicional*. Informe del Relator Especial sobre la promoción de la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición, Fabián Salvioli. Documento A/75/174 del 17 de julio de 2020, párr. 92.

¹² Ibíd., párr. 77.

¹³ Ibíd

¹⁵ Acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera, pág. 6.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Administración de Justicia en la JEP, en casos relacionados con violencia basada en género, incluyendo violencia sexual, los proyectos de ejecución de trabajos, obras o actividades reparadoras y restaurativas serán consultados con las víctimas, y la Sala de Reconocimiento de Verdad y Responsabilidad promoverá que el proyecto de ejecución de trabajos, obras o actividades incluyan compromisos y actividades que redignifiquen las actividades socialmente asignadas a las mujeres, y en las que se destruyan los prejuicios y estereotipos machistas, incluyendo labores de cuidado en lo público como limpieza y mantenimiento del espacio público y la participación en procesos de capacitación y formación sobre derechos de las mujeres, violencias y discriminaciones basadas en género. Lo anterior para garantizar el contenido reparador y restaurativo del proyecto".

Que se han desarrollado acciones de incorporación del enfoque de género, particularmente mediante la adopción e implementación de los lineamientos del enfoque de género para la Jurisdicción Especial para la paz que fueron aprobados en 2020.

Que el artículo 18 de la Ley 1957 de 2019, Ley Estatutaria de Administración de Justicia en la JEP, desarrolla dicho enfoque al establecer que "[e]l funcionamiento de la JEP dará énfasis a las necesidades de las víctimas mujeres, niñas y niños, quienes sufren de una manera desproporcionada y diferenciada los efectos de las infracciones y violaciones cometidas con ocasión del conflicto. Las reparaciones en el SIVJRNR deben responder al llamado de las Naciones Unidas en cuanto a que todo acuerdo de paz debe adoptar un enfoque de género, reconociendo las medidas de reparación y restauración, el sufrimiento especial de las mujeres, y la importancia de su participación activa y equitativa en la JEP".

Que tanto en el Acuerdo¹⁶, como en la normativa que rige el accionar de la Jurisdicción Especial para la Paz¹⁷, el enfoque de género se establece como uno de sus principios orientadores, aplicable en todas sus actuaciones, procedimientos y decisiones, así como en las acciones emprendidas para dar cumplimiento a todos sus objetivos estratégicos¹⁸. Esto exige que la integración del enfoque de género sea transversal, abarcando además de los procesos misionales de la entidad, los procesos de selección de personal en todos los niveles, los proceso de asignación de funciones, los procesos de gestión, relacionamiento, evaluación y control.

Que la Comisión de Género recomendó a la Jurisdicción Especial para la Paz considerar el enfoque de género como "(i) el lente analítico que permite el reconocimiento y transformación de las relaciones desiguales de poder jerarquizadas que subordinan a las mujeres o identidades de género y orientación sexual diversas, producen discriminación, violencia y desigualdad de género y que condicionan la garantía y goce efectivo de derechos y el acceso a bienes y recursos; (ii) si bien las relaciones desiguales de género son preexistentes al conflicto armado, en las instancias ante la JEP se tendrá en cuenta que estas relaciones se instrumentalizaron, exacerbaron y acentuaron durante el conflicto y con esto, profundizaron los daños, las consecuencias y los impactos de la violencia en la vida de las mujeres, niñas y de la población

¹⁶ Ibíd., Punto 5.1.2.I, pág. 144.

¹⁷ Acto Legislativo No. 1 de 2017, art. 1, par. 1; Ley 1922 de 2018, art. 1, lit. h y art. 65.

¹⁸ Jurisdicción Especial para la Paz, Acuerdo AOG No. 043 de 2020, por el cual se adopta el Plan Estratégico Cuatrienal 2019 – 2022, pág. 38.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

LGBTI; además, (iii) el enfoque tiene por objeto garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres y evitar la exclusión de identidades de género diversa"¹⁹.

Que, así mismo, implementar el enfoque de género en la Jurisdicción Especial para la Paz (JEP) implica identificar, de forma diferenciada, las causas y consecuencias en las que el conflicto armado ha afectado a las mujeres, niñas, niños y personas con orientaciones sexuales e identidad de género diversas; reconociendo las exacerbaciones de exclusión y discriminación en razón a la pertenencia étnica, condiciones de discapacidad, edad, o situaciones de vulnerabilidad dadas en los territorios²⁰.

Que la JEP ha avanzado en la incorporación del enfoque de género en sus actuaciones y decisiones, y con este propósito, en el 2020 se adoptaron los "Lineamientos para la implementación del enfoque de género en la Jurisdicción Especial para la Paz"²¹, los indicadores para la implementación del enfoque de género, así como el "Protocolo de comunicación de la Unidad de Investigación y Acusaciones con víctimas de violencia sexual"²², y el "Manual para la participación de las víctimas ante la jurisdicción especial para la Paz"²³ y la "Ruta Metodológica de trabajo entre la Jurisdicción Especial para la Paz y la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas"²⁴.

Que la Comisión de Género de la JEP, cuya existencia está consagrada en el artículo 109 del Acuerdo ASP 001 de 2020²⁵, encargada de promover las medidas necesarias para la efectiva incorporación del enfoque de género en la entidad, y en cumplimiento de su función reglamentaria de promover estudios de interés general sobre temas relevantes para el trabajo de la JEP en esta materia²⁶, impulsó durante el año 2020 la realización de un diagnóstico²⁷ sobre el accionar de la institución frente a estándares de igualdad de género en los ámbitos organizacional, misional y de relacionamiento.

Jurisdicción Especial para la Paz, Comisión de Género. (2018). Informe de Gestión 2018. En https://www.jep.gov.co/Paginas/Transparencia/Planeacion/Informes-de-gestion.aspx

²⁰ Jurisdicción Especial para la Paz. Secretaría Ejecutiva (2020). Lineamientos para la Implementación del Enfoque de Género en la Jurisdicción Especial para la Paz. Pág, 4.

²¹ Ibid. Jurisdicción Especial para la Paz. Secretaría Ejecutiva (2020)

²² Jurisdicción Especial para la Paz. Unidad de Investigación y Acusación. (2018). *Protocolo de comunicación de la Unidad de Investigación y Acusación con las víctimas de violencia sexual*. En: https://www.jep.gov.co/SiteAssets/Paginas/JEP/uia/Gruposmisionales/Preliminar -Protocolo de comunicación con víctimas de violencia sexual .pdf

²³ Jurisdicción Especial para la Paz. Comisión de Participación. (2020) *Manual para la participación de las víctimas ante la Jurisdicción Especial para la Paz*. En: https://www.jep.gov.co/Infografas/participacion/manualparticipacion.pdf

²⁴ Jurisdicción Especial para la Paz. Ruta Metodológica de trabajo entre la Jurisdicción Especial para la Paz y la Comisión Nacional de Mujeres Indígenas. (2018).

²⁵ "La Comisión de género de la JEP es una instancia permanente, que se encarga de promover la efectiva implementación del enfoque de género en el componente de justicia del SIVJRNR tomando en consideración la perspectiva de los pueblos Indígenas, las comunidades Negras, Afrocolombianas, Raizales y Palenqueras y del pueblo Rrom (Gitano) cuando corresponda. La Comisión está conformada por seis (6) magistrados y magistradas, tres de las Salas de Justicia y tres del Tribunal de Paz, designados por la Plenaria por un periodo de tres (3) años. A la comisión podrán asistir magistrados o magistradas en calidad de invitados permanentes. La Comisión tendrá un Coordinador o Coordinadora por igual periodo. Participan con voz y voto dentro de la Comisión de Género, el GRAI, la UIA y la Secretaría Ejecutiva. Los o las representantes de estas unidades serán designados o designadas por el o la jefe de cada una de las unidades, por un periodo de tres (3) años. La Comisión tiene como fines promover la igualdad entre hombres y mujeres, la no discriminación y evitar la exclusión de las personas con identidades de género y orientaciones sexuales diversas en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia y en el funcionamiento de la JEP. En vista de este objetivo, esta Comisión sirve como instancia consultiva sobre temas relacionados con la aplicación del enfoque de género o casos de violencia contra las mujeres, niñas y población LGTBI, en el desarrollo de las funciones de la JEP".

²⁶ Acuerdo ASP 01 de 2020, Reglamento General de la Jurisdicción Especial para la Paz, art. 110, lit. d.

²⁷ ONU Mujeres. Primer diagnóstico de tolerancia institucional a las desigualdades y violencias de género en la JEP. (2020)



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Que en el marco de dicho diagnóstico²⁸ se analizaron las políticas y prácticas de la Jurisdicción en relación con el entorno laboral y la gestión del talento humano, examinando aspectos asociados a: los procesos de selección de personal; la participación de las mujeres en todos los niveles de la planta de personal, incluyendo los cargos directivos; las medidas dispuestas para apoyar las labores de cuidado y promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las mismas; los mecanismos dispuestos para prevenir y abordar situaciones de violencia, discriminación o acoso por razones de género al interior de la entidad; entre otros.

Que el diagnóstico²⁹ también examinó las acciones desarrolladas por la JEP para incorporar el enfoque de género en el desarrollo de sus funciones misionales y en el relacionamiento con los diversos grupos de interés, incluyendo: la capacitación de servidores/as en materia de género; los mecanismos para garantizar la participación de las mujeres y la población Orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD)³⁰ -víctimas y comparecientes-; la difusión de información sensible al género; entre otros. De igual manera, aplicó un sondeo de percepciones a servidoras y servidores de la entidad, dirigido a identificar la presencia de estereotipos que justifican las violencias de género. Estas acciones se desarrollaron con el apoyo de ONU Mujeres, entidad que, desde el surgimiento de la JEP, ha sido una aliada estratégica en el reto de materializar el enfoque de género y avanzar hacia la igualdad.

Que con base en los resultados del diagnóstico³¹, el cual será socializado con todos los funcionarios y las funcionarias de la JEP, la Secretaría Ejecutiva y la Comisión de Género recomendaron al Órgano de Gobierno la adopción de la presente política institucional de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, expresión de género, identidad de género y orientación sexual, que establece y prioriza un conjunto de acciones estratégicas para mejorar la respuesta institucional en esta materia y para avanzar, a través de su implementación, en la superación de las desigualdades, la discriminación y las violencias por razón de dichos factores.

Que el Órgano de Gobierno, en sesión del 5 de marzo de 2021, aprobó la adopción de la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz.

El Órgano de Gobierno aprueba la suscripción del presente Acuerdo por parte del Presidente y la Secretaria Ejecutiva.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Artículo 1.- Adoptar la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz, cuyo texto hace parte integral del presente Acuerdo.

²⁹ Ibid.

²⁸ Ibid.

³⁰ incluye a las personas que no se identifican con los sistemas binarios de sexo y género, es decir, con las categorías o modelos rígidos establecidos en torno a los mismos

³¹ ONU Mujeres. Primer diagnóstico de tolerancia institucional a las desigualdades y violencias de género en la JEP. (2020)



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Artículo 2.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá D. C., a los ocho (8) días de marzo de dos mil veintiuno (2021).

ELIZUME N EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Presidente

MARÍA DEL PILAR BAHAMÓN FALLA

Secretaria Ejecutiva



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE SEXO, GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO Y ORIENTACIÓN SEXUAL DE LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ

Contenido

1.	Introducción	8
2.	Términos y definiciones	9
	Propósito y alcance	
	Declaración de compromiso	
	Preceptos	
	Marco de acción	
	Responsables de la Política	
	Destinatarios	
9.	Vigencia	16
	Desarrollo de la política	

1. Introducción

Las normas y planes estratégicos que rigen el accionar de la Jurisdicción Especial para la Paz consagran la igualdad y la aplicación del enfoque de género como principios sustanciales y procedimentales aplicables a todas las actuaciones misionales y decisiones de la institución, así como principios operativos que orientan la organización y su funcionamiento.

La JEP ha realizado avances importantes en ese sentido, tales como la adopción de los "Lineamientos para la implementación del enfoque de género en la Jurisdicción Especial para la Paz", relativos a la incorporación de dicho enfoque en el desarrollo de la función misional de administrar justicia, y de diversas estrategias para garantizar la participación de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas, así como la consideración de las situaciones y necesidades particulares que las afectan, en todos los procedimientos y decisiones de la JEP.

Sin embargo, aún persisten retos significativos, tanto en el ámbito misional como en el organizacional lo cual se evidenció en el diagnóstico institucional sobre igualdad de género en la JEP realizado en el año 2020³², cuyos resultados revelaron la necesidad de contar con una política institucional que oriente el accionar de la entidad para avanzar de manera organizada, articulada y sostenida hacia la igualdad de género, tanto en el funcionamiento interno de la misma como en la misionalidad de administrar justicia.

Con este propósito, la Secretaría Ejecutiva y la Comisión de Género propusieron la presente política al Órgano de Gobierno, para su adopción de conformidad con el artículo 110 de la Ley Estatutaria de la JEP, aplicable a los servidores y servidoras de la Jurisdicción Especial para la Paz y a sus contratistas en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contractuales, contentiva de preceptos que deben orientar el accionar de sus destinatarios, que reafirman

³² ONU Mujeres. Primer diagnóstico de tolerancia institucional a las desigualdades y violencias de género en la JEP. (2020)



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

compromisos institucionales frente a la igualdad de género y que determinan un marco de acción para darles cumplimiento.

2. Términos y definiciones

<u>Discriminación y violencia por razones de género</u>: La discriminación por razones de género es toda distinción, exclusión o restricción que tiene como base las concepciones que social y culturalmente se han construido sobre hombres y mujeres, y que tiene por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de derechos³³. La violencia por razones de género se origina en esas mismas concepciones, constituyendo una forma de discriminación y un mecanismo que la reproduce, acentúa y perpetua. El hecho de que, históricamente, las concepciones de género han situado a las mujeres en una posición de subordinación, desventaja y desigualdad en relación con los hombres, ha dado lugar a múltiples formas de discriminación y violencia contra ellas por el solo hecho de serlo.

<u>Discriminación y violencia por razones de orientación sexual o identidad de género</u>: Incluye toda distinción, exclusión y restricción basada en la orientación sexual o la identidad de género, que tiene por objeto o por resultado, la anulación o el menoscabo del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos y libertades en igualdad de condiciones³⁴. Afecta principalmente a las personas con orientaciones sexuales, identidades y expresiones de género no normativas, incluyendo a las personas lesbianas, gay, bisexuales y trans.

Estereotipos de género: Corresponden a los modelos esperados sobre el "ser hombre" y el "ser mujer". Se trata de las características, roles y pautas de comportamiento que culturalmente se han atribuido a los hombres y las mujeres, y que socialmente se consideran apropiadas o deseables. Los estereotipos de género crean generalizaciones y preconcepciones que no necesariamente corresponden con los deseos, necesidades, habilidades e intereses reales de las personas, y, en esta medida, pueden limitar las oportunidades y posibilidades tanto de los hombres como de las mujeres. No obstante, el impacto negativo de los estereotipos de género suele ser mayor sobre las mujeres, dado que, en virtud de aquellos, se les han asignado características de debilidad y dependencia que las ha situado históricamente en un lugar de subordinación con los hombres y en roles socialmente subvalorados.

<u>Identidad de género</u>: Se comprende como la profundamente sentida experiencia interna e individual del género de cada persona, que podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo el sentido personal del cuerpo (que, de tener la libertad para escogerlo, podría involucrar la modificación de la apariencia o la función corporal a través de medios médicos, quirúrgicos o de otra índole) y otras expresiones de género, incluyendo el vestido, el modo de hablar y los amaneramientos³⁵.

³³ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Compendio sobre la igualdad y no discriminación: estándares interamericanos*. Aprobado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos el 12 de febrero de 2019 / [Preparado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos]. (OAS. Documentos oficiales; OEA/Ser.L) ISBN 978-0-8270-6861-2. En: https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf.

³⁴, Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2006). Principios de Yogyakarta. En: https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/#2. Principio 2.

³⁵ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2006). Óp. Cit.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

La Defensoría del Pueblo indica que este es un concepto amplio que crea un espacio para la autoidentificación y hace referencia a la vivencia que una persona tiene sobre su propio género, por lo tanto, la identidad de género como su expresión toma muchas formas; algunas personas no se identifican como hombres o como mujeres, o como femeninos o masculino, o se identifican como ambos³⁶.

En este sentido, pueden identificarse las siguientes definiciones en relación con la identidad de género:

- Persona cisgénero: Cuando la identidad de género de la persona corresponde con el sexo asignado al nacer. El prefijo "cis" es antónimo del prefijo "trans".
- Mujeres y hombres transgénero: Cuando la identidad de género de la persona no corresponde con el sexo asignado al nacer. Las personas transgéneros construyen su identidad, independientemente de tratamiento médico o intervenciones quirúrgicas.

Igualdad de género: Es un derecho humano fundamental y un requisito imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible³⁷. Se refiere a la igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los recursos, entre hombres y mujeres. Constituye uno de los objetivos de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, en el marco del cual se plantean metas que incluyen: poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres; reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico y promover la responsabilidad compartida y equitativa en el hogar y la familia; asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en todos los niveles decisorios; entre otras³⁸.

<u>Orientación sexual</u>: Implica la comprensión de la sexualidad integral de los seres humanos, por lo que es necesario comprender la sexualidad como una gama amplia de orientaciones del deseo sexual, que se materializa en la identidad sexual e involucra roles, conductas, deseos y autodefinición³⁹. La orientación sexual no es estática ni inamovible, pues es la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas⁴⁰.

Teniendo en cuenta el auto reconocimiento de las personas, se pueden identificar tres categorías de orientaciones sexuales generales:

³⁶ Defensoría del Pueblo. (2019). Informe Defensorial: Violencia Basada en Género y Discriminación. En: https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Violencias basadas en genero y discriminacion.pdf. Pág. 13

³⁷ Naciones Unidas, *Asuntos que nos importan: igualdad de género*. Disponible en: https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html rescatado el 21 de febrero de 2021

Naciones Unidas, Objetivos de desarrollo sostenible. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/ rescatado el 21 de febrero de 2021

³⁹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (n.d.). Algunas precisiones y términos relevantes. En: https://www.oas.org/es/cidh/lgtbi/mandato/precisiones.asp

⁴⁰ Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2006). Principios de Yogyakarta. En: https://yogyakartaprinciples.org/introduction-sp/#1



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

- Heterosexual: el deseo y la conducta se orientan hacia personas de otro sexo.
- Bisexual: el deseo y la conducta se orientan a personas de ambos sexos.
- Homosexual: el deseo y la conducta se orientan a personas del mismo sexo. Valorando la importancia del autorreconocimiento de las personas, en esta categoría se puede identificar personas Gay, Lesbianas u otras formas de mención.

Personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (OSIGD): Incluye a las personas que no se identifican con los sistemas binarios de sexo y género, es decir, con las categorías o modelos rígidos establecidos en torno a los mismos, a saber: masculino/hombre y femenino/mujer⁴¹, y que, en este sentido, tienen identidades o expresiones de género⁴² diversas. Incluye también a las personas cuya orientación sexual no obedece al modelo de heteronormatividad⁴³, de manera que su orientación sexual, es decir, su capacidad de sentir atracción emocional, afectiva y sexual se dirige hacia personas de su mismo género o de varios géneros. Así, esta expresión (personas OSIGD) incluye a personas lesbianas, *gays*, bisexuales y trans, pero no se agota en ellas, sino que abarca todas las demás identidades, expresiones de género y orientaciones sexuales diversas con las que las personas puedan identificarse.

<u>Incorporación y transversalización del enfoque de género</u>: Es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique o desarrolle, en todas las áreas y en todos los niveles. Se trata de una estrategia para conseguir que las experiencias, preocupaciones e intereses de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean consideradas en el diseño, puesta en marcha, seguimiento y evaluación de todas las acciones de la entidad.

3. Propósito y alcance

La presente política tiene como propósito promover la igualdad, la no violencia y la no discriminación por razones de sexo, género (incluyendo la identidad y la expresión de género) u orientación sexual, en el servicio público de administración de justicia que presta la Jurisdicción Especial para la Paz y en el funcionamiento interno de la entidad.

En este sentido, esta política busca los siguientes propósitos específicos:

 Promover la eliminación de estereotipos que justifican la desigualdad, la discriminación y la violencia por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual y avanzar en la eliminación de cualquier acción de este tipo por parte de

⁴¹ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, OAS/Ser.L/V/II.rev.2 Doc. 36, 2015, pág. 42.

⁴² La expresión de género es la manifestación externa de rasgos que permiten identificar a una persona como masculina o femenina, conforme a los patrones culturales considerados propios de cada género. La expresión de género se refiere, entonces, a la manera en que las personas leen o interpretan a otra, independientemente de la forma en que ésta se identifica a sí misma (Suprema Corte de Justicia de México, Protocolo de actuación para quienes imparten justicia en casos que involucren la orientación sexual o la identidad de género, segunda edición, México D.F., 2015).

⁴³ El mandato de heteronormatividad es el sesgo cultural según el cual las únicas relaciones sexo afectivas normales, naturales, y por tanto, ideales, son las relaciones heterosexuales (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, págs. 40 y 41.).



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

los servidores, servidoras de la entidad, tanto en el cumplimiento de sus funciones como en el entorno laboral, y de los y las contratistas en el marco del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

- Generar un marco de acción institucional que debe ser implementado por los diversos órganos y unidades de la Jurisdicción, con el propósito de incorporar el enfoque de género en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, de evaluación y control institucional, de selección de personal en todos los niveles, de asignación de funciones, así como en el relacionamiento con titulares de derechos, grupos de interés y la sociedad en general.
- Diseñar e implementar estrategias de prevención, investigación y sanción, frente a las situaciones de violencia(s) contra las mujeres y la población OSIGD por razones de género y sexo, que se presenten al interior de la entidad.
- Armonizar, coordinar y fortalecer la implementación de los mecanismos desarrollados en el marco de las acciones igualdad y no discriminación para la Jurisdicción Especial para la Paz, en particular los lineamientos de género cuyo objetivo es la incorporación del enfoque de género en todas las actuaciones de la JEP, en particular en los procesos de participación, acreditación, investigación, juzgamiento y sanción de los delitos más graves y representativos, que hayan afectado de manera especial a las niñas, mujeres y personas. Resulta de especial interés la armonización de la política de género con los demás lineamientos que desarrollan los enfoques diferenciales, a saber: niños, niñas y adolescentes; étnico-raciales dirigidos a pueblos étnicos; personas mayores; personas con discapacidad; la religión o creencia, la diversidad territorial; así como los análisis de interseccionalidad.

4. Declaración de compromiso

La Jurisdicción Especial para la Paz, en concordancia con los principios y el marco normativo que la rigen, reitera su compromiso de contribuir, a través de todas sus actuaciones y decisiones, a la transformación de las relaciones desiguales de poder que han dado lugar a situaciones históricas de discriminación y violencia contra las mujeres y contra personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas.

En este sentido, la JEP emprenderá estrategias y acciones para garantizar que:

- El acceso de víctimas y comparecientes a todos los procedimientos de la JEP se realice en condiciones de igualdad material.
- La judicialización de las violencias basadas en el género o por razón de la orientación sexual, incluya una comprensión adecuada de las causas estructurales, interseccionales y profundas de las mismas, así como de sus impactos individuales, colectivos, sociales e intergeneracionales, y se ordenen medidas efectivas para la eliminación de dichas causas y los procesos de reparación y restaurativos correspondientes.
- Se eliminen discursos y prácticas de discriminación y violencia por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica o cualquier otra condición, en todas las actuaciones de sus servidores, servidoras y contratistas en el ejercicio de sus funciones y el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, respectivamente, así como en el relacionamiento cotidiano con titulares de



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

derechos –víctimas, comparecientes, ciudadanía en general y otros grupos de interés. En los casos a que haya lugar los órganos y unidades de la JEP, adoptarán las medidas preventivas y correctivas correspondientes.

5. Preceptos

La igualdad, la aplicación del enfoque de género y otros enfoques diferenciales, constituyen principios sustanciales y procedimentales que deben regir todas las actuaciones misionales y las decisiones de la Jurisdicción Especial para la Paz, así como principios operativos que orientan la organización y el funcionamiento interno de la entidad.

En concordancia con el marco normativo nacional e internacional que consagra y desarrolla el derecho a la igualdad, en la Jurisdicción Especial para la Paz está prohibido cualquier trato desigual que menoscabe o restrinja los derechos u oportunidades de una persona con base en su sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, incluyendo: las expresiones y comportamientos sexistas, homofóbicos o transfóbicos, la subvaloración de las capacidades de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y la invisibilización de sus aportes, entre otros.

Nada justifica el maltrato, la violencia o el acoso en el ámbito del trabajo. Las acciones de prevención, investigación y sanción que se implementen deben tomar en consideración la intersección de factores como el sexo, el género, la identidad de género, la expresión de género, la orientación sexual, la raza o pertenencia étnica, la situación de embarazo, la edad, la condición socioeconómica, la discapacidad, la religión o creencia, la diversidad territorial, entre otros, que sitúan a las servidoras y servidores y a las y los contratistas en mayor riesgo de sufrir tales actos.

De igual manera, se prohíbe en la JEP cualquier acto de acoso o violencia sexual por parte de servidores, servidoras y contratistas de la entidad, tanto en el entorno laboral como en el relacionamiento con los titulares de derechos y con las comunidades.

6. Marco de acción

Para el desarrollo de la presente política, se formulará un plan de implementación por parte de la Secretaría Ejecutiva de la Jurisdicción Especial para la Paz, en coordinación con la Comisión de Género, que incluya acciones en los siguientes ámbitos: A) Entorno organizacional, B) Administración de justicia y C) Relacionamiento con titulares de derechos y grupos de interés.

A) Entorno organizacional

En desarrollo de este ámbito, se adelantarán estrategias y acciones que contribuyan a garantizar que las servidoras y servidores ejerzan sus funciones, y que las y los contratistas desarrollen sus obligaciones contractuales en condiciones de igualdad y no discriminación por razón del sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, y a que sean consideradas las necesidades particulares de las mujeres y las personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas (en adelante OSIGD) en el entorno organizacional de la JEP.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Las siguientes estrategias orientarán el Plan de implementación, en lo correspondiente a este ámbito:

Estrategia A.1.

Promoción de acciones internas y capacidades para la eliminación de estereotipos que justifiquen la desigualdad, la discriminación y la violencia por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual, por medio de campañas de comunicación y corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Estrategia A.2.

Definición e implementación de instrumentos dirigidos a prevenir la discriminación por razones de género y orientación sexual, la capacitación y sensibilización en igualdad y no discriminación, y el ejercicio del derecho a ejercer la maternidad con un trato equitativo.

Estrategia A.3.

Definición, divulgación e implementación de una ruta de prevención y acciones legales que se pueden activar frente a posibles hechos o conductas de discriminación y de acoso o violencia sexual en el ámbito institucional.

Estrategia A.4.

Adopción institucional de mecanismos de promoción, difusión y comunicación que promuevan la aplicación de la actual política en el ámbito institucional

B) Administración de justicia

En desarrollo de este ámbito, se implementarán acciones dirigidas a promover el fortalecimiento de capacidades de los servidores y servidoras en el marco de sus funciones, y de los y las contratistas en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, para la aplicación del enfoque de género y la garantía de los derechos de las mujeres y las personas OSIGD, con perspectiva interseccional, en las actuaciones y decisiones judiciales.

Este ámbito será desarrollado en el Plan de implementación, por medio de las siguientes estrategias:

Estrategia B.1.

Fortalecimiento de herramientas que permitan la difusión de los pronunciamientos y decisiones judiciales producidas por la JEP encaminadas a eliminación de estereotipos que justifican la desigualdad, la discriminación y la violencia por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

Estrategia B.2.

Promoción de acciones para difusión, sensibilización y apropiación del enfoque de género en coordinación con los órganos y unidades de la Jurisdicción.

Estrategia B.3.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

Divulgación de los lineamientos de género desarrollados por la Jurisdicción Especial para la Paz, tenido en cuenta la aplicación de los análisis de interseccionalidad.

C) Relacionamiento con titulares de derechos y grupos de interés

En desarrollo de este ámbito, se promoverá la participación de los y las titulares de derechos – víctimas, comparecientes y testigos– por medio de la aplicación del enfoque de género, y la garantía de los derechos de las mujeres y las personas OSIGD, con perspectiva interseccional, a través de la divulgación y difusión del Manual de Participación y Lineamientos para incorporación del enfoque de género en la Jurisdicción Especial para la Paz.

Este ámbito será desarrollado en el Plan de implementación, por medio de las siguientes estrategias:

Estrategia C. 1.

Comunicación y relacionamiento con los y las titulares de derechos, que permitan obtener insumos para robustecer las pautas al interior de la Jurisdicción Especial para la Paz, en procura de la eliminación de estereotipos justificatorios de la desigualdad, la discriminación y la violencia por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual.

Estrategia C.2

Fortalecimiento de los instrumentos de participación y del relacionamiento con los grupos de interés y la sociedad en general, con enfoque de género.

Estrategia C.3

Definición, divulgación e implementación de una ruta de prevención y acciones legales que se pueden activar frente a posibles hechos o conductas relacionadas con cualquier acto de discriminación contra titulares de derechos y grupos de interés por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual

7. Responsables de la Política

La presente política establece lineamientos que deben orientar las acciones de los distintos órganos y unidades de la JEP, que a su vez tienen el deber de integrarlos como aporte a la realización la igualdad material y la no discriminación por razones asociadas el género.

Las acciones planteadas en la presente política deben ejecutarse en coordinación y articulación con la Comisión de Género y la Secretaría Ejecutiva de acuerdo con el ámbito de sus competencias.

La existencia de la Comisión de Género y de equipos especializados en esta temática al interior de la JEP, no exonera a los demás órganos, unidades y funcionarios/as de la responsabilidad de implementar el enfoque de género en el ejercicio de sus competencias.



"Por el cual se adopta la Política de igualdad y no discriminación por razones de sexo, género, identidad de género, expresión de género y orientación sexual de la Jurisdicción Especial para la Paz"

8. Destinatarios

Esta política rige para todos los servidores y servidoras en el marco de sus funciones, y contratistas acordes con el cumplimiento de sus obligaciones contractuales de la Jurisdicción Especial para la Paz.

9. Vigencia

Esta política rige a partir de la publicación del presente Acuerdo y estará vigente durante el tiempo de funcionamiento de la Jurisdicción Especial para la Paz, sin perjuicio de las modificaciones a que haya lugar.

El plan de implementación de la presente Política no se agota con el cumplimiento de los tiempos en él previstos. Los órganos y unidades responsables deben satisfacer la progresividad de las estrategias y acciones en materia de igualdad de género y continuar promoviendo avances en este sentido.

10. Desarrollo de la política

Para la efectiva ejecución de esta política, la Secretaría Ejecutiva, en coordinación con la Comisión de Género, formularán un plan de implementación que definirá acciones concretas a desarrollar, plazos de ejecución y sus responsables. La Comisión de Género servirá como mecanismo de articulación de los órganos y unidades de la JEP para el cumplimiento de la presente política.

La Secretaria Ejecutiva tendrá en cuenta la presente Política en la programación presupuestal de las siguientes vigencias y definirá, de ser necesario, recursos presupuestales que puedan asignarse a su ejecución, considerando la integralidad de las necesidades de la JEP y el presupuesto disponible.