

**Acuerdo AOG No. 029 de 2026
(15 de octubre)**

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”.

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.

CONSIDERANDO

Que el artículo 110 de la Ley 1957 de 2019, Estatutaria de la Administración de Justicia en la Jurisdicción Especial para la Paz, dispone 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. De tal forma, 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”*¹.

Que el artículo 112 de la mencionada Ley Estatutaria establece como funciones de la Secretaría Ejecutiva: *“13) Proponer al Órgano de Gobierno las políticas, programas, normas y procedimientos para la administración del talento humano, seguridad del personal, gestión documental, gestión de la información, recursos físicos, tecnológicos y financieros de la JEP, así como asegurar su ejecución”*².

Que la JEP debe implementar el enfoque diferencial según el mandato del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, de acuerdo con los principios básicos del SIVJRNR señalados en el punto 5.1.2, numerales 7 y 8. Al respecto, también resulta relevante lo dispuesto en el Acto Legislativo 01 de 2017, artículo 1, párrafo 1; en la Ley 1922 de 2018, artículo 1, literal c, y en la Ley 1957 de 2019, artículos 13 y 18.

Que el literal c del artículo 1° de la Ley 1922 de 2018, Ley de Procedimiento de la Jurisdicción Especial para la Paz, establece el enfoque diferencial como un principio, al consagrar que: *“la 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”*³.

Que el artículo 13 de la Ley 1957 de 2019, reconoce que: *“Las consecuencias de tales violaciones son más graves cuando son cometidas contra mujeres o cuando se trata de víctimas pertenecientes a los grupos más vulnerables, o sujetos de especial protección constitucional, que merecen una reparación y protección especial, entre ellas, los pueblos indígenas, las comunidades afrodescendientes y otros grupos étnicamente diferenciados, las comunidades religiosas, los campesinos (sic) los más pobres, las personas en condición*

¹ Congreso de la República de Colombia. Ley 1957 de 2019, “Por medio de la cual se adoptan reglas de procedimiento para la Jurisdicción Especial para la Paz”, artículo 110, del 6 de junio de 2019.

² Ley 1957 de 2019, art. 112, núm. 13

³ Ley 1922 de 2018, artículo 1, literal c

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

de discapacidad, las personas desplazadas y refugiadas, las niñas, niños y adolescentes, la población LGBTI y las personas de la tercera edad⁴”.

Que la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad adoptada en la Ciudad de Guatemala el 7 de junio de 1999 y aprobada mediante la Ley 762 de 2002, conmina a los Estados parte a adoptar medidas legislativas, educativas y laborales para eliminar la discriminación, prevenir discapacidades, garantizar la rehabilitación y asegurar la accesibilidad en espacios y servicios.

Que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas del 13 de diciembre de 2006 y ratificada mediante la Ley 1346 de 2009, establece que las obligaciones generales de los Estados parte deben asegurar y promover el pleno ejercicio de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas con discapacidad sin discriminación alguna por motivos de discapacidad y de adoptar medidas hasta el máximo de sus recursos disponibles, para lograr, de manera progresiva, el pleno ejercicio de estos derechos. A su vez, el artículo 6 de la mencionada Convención, reconoce que las niñas y las mujeres con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación; y a su vez, determina en su artículo 7, una especial protección a la niñez⁵ en relación con ese tema.

Que la Ley Estatutaria 1618 de 2013, *“por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”*, establece en su artículo 1º las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la adopción de medidas de inclusión, acciones afirmativas y ajustes razonables, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Ley 1346 de 2009⁶.

Que el Decreto 2011 de 2017, *“por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público”*, establece el porcentaje de las personas con discapacidad deberán vincular las entidades del estado para promover el acceso al empleo público de esta población diferenciada.

Que el Decreto 1538 de 2005, *“por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 361 de 1997”*, establece las normas sobre *“accesibilidad, eliminación de barreras físicas y diseño del espacio público”* en favor de las personas con limitaciones en Colombia.

Que, para la incorporación del enfoque de discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz, la JEP ha avanzado en su incorporación en sus actuaciones y decisiones. Con este propósito, en el año 2020 se adoptaron los *“Lineamientos de Persona con Discapacidad en la Jurisdicción Especial para La Paz”*⁹.

⁴ Ley 1957 de 2019, artículo 13

⁵ Ley 1346 de 2009, por medio de la cual se aprueba la “Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, art. 4, nums. 1 y 2.

⁶ Ley 1618 de 2013, “Por medio de la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad”, artículo 1.

⁷ Decreto 2011 de 2017, compilado en el Decreto 1083 de 2015, Capítulo 2, Título 12, Parte 2, Libro 2.

⁸ Decreto 1538 de 2005, artículo 2.

⁹ Jurisdicción Especial para la Paz, Lineamientos de Persona con Discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz, 2020.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

"Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)"

Que implementar el enfoque de personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz implica identificar, desde una perspectiva diferencial e interseccional, las afectaciones particulares de las personas con capacidad que trabajan e interactúan con la entidad, servidores, servidoras, contratistas, víctimas, comparecientes, ciudadanía y otros intervinientes. Debido a esta necesidad la Oficina Asesora de Enfoques Diferenciales, en cumplimiento de sus funciones, impulsó ante la Secretaría Ejecutiva, durante el año 2026, la realización de un diagnóstico orientado a la identificación y caracterización de las personas con discapacidad dentro de servidores, servidoras y contratistas de la JEP, el cual servirá como soporte técnico para la elaboración de los instrumentos de implementación y seguimiento de la presente política.

Que en atención a los resultados del mencionado diagnóstico, el cual fue realizados respecto de todos los servidores, las servidoras y los contratistas de la JEP, la Secretaría Ejecutiva recomienda al Órgano de Gobierno la adopción de la presente política institucional de igualdad y no discriminación para personas con discapacidad, 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 barreras, desigualdades, discriminación y violencias.

Que la JEP, reconoce y se acoge a la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (PPDIS) que se ha desarrollado progresivamente en Colombia mediante documentos CONPES que aseguran el uso auditable de los recursos públicos. Esta evolución normativa e histórica incluye: el **CONPES 2761 (1995)**: Se centra en prevención y rehabilitación; el **CONPES Social 80 (2004)**: Incorpora la inclusión social transversal; **CONPES Social 166 (2013)**: Se alinea con la CDPD bajo un enfoque de derechos humanos; y, finalmente, el **CONPES 4198 (2026)**: Adopta la política con vigencia 2026-2035. En consecuencia, la Jurisdicción acoge los objetivos de estos instrumentos y se compromete a sumar esfuerzos para cumplir la meta propuesta por este último, que a 2035 propone la superación de barreras para el goce efectivo de derechos, autonomía, vida independiente y no discriminación, orientando las estrategias estatales hacia la plena inclusión social y comunitaria de esta población. Así mismo, la JEP se compromete a cumplir con las políticas que en el futuro el Estado colombiano promueva para garantizar los derechos de las personas con discapacidad.

Que, en virtud de la normatividad citada, se hace necesario adoptar la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz.

Que con la expedición del presente Acuerdo no se generan obligaciones adicionales al tesoro público y no se excede el monto global fijado en el presupuesto asignado a la JEP.

Que el Órgano de Gobierno aprueba la suscripción del presente Acuerdo por parte del Presidente y del Secretario Ejecutivo.

En mérito de lo expuesto,

ACUERDA

Artículo 1.- Adoptar la política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD-JEP), cuyo texto forma parte integral del presente Acuerdo.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

"Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)"

Artículo 2.- La Secretaría Ejecutiva, a través de la Subdirección de Talento Humano y en articulación con los órganos y dependencias de la JEP, liderará la implementación y seguimiento de la presente Política, mediante los instrumentos que se adopten para tal fin.

Artículo 3.- La implementación y seguimiento de la política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD-JEP), se realizará a través de los siguientes instrumentos: i) Un plan operativo de acción anual que consolide las acciones y resultados periódicos en materia de igualdad, no discriminación e inclusión en la JEP de personas con discapacidad (seguimiento) y ii) el diseño de una estrategia para identificar, analizar, reducir y eliminar de manera progresiva e integral las barreras y adoptar facilitadores del entorno laboral; así como, los requerimientos de ajustes razonables que incidan en el desempeño, la participación y la permanencia laboral de los trabajadores, con especial énfasis en personas con discapacidad (implementación y seguimiento). Los instrumentos mencionados serán presentados por el líder de la política para ser aprobados por el Comité de Gestión para la Administración de Justicia en un plazo máximo de 4 meses contados a partir de la entrada en vigor de la política.

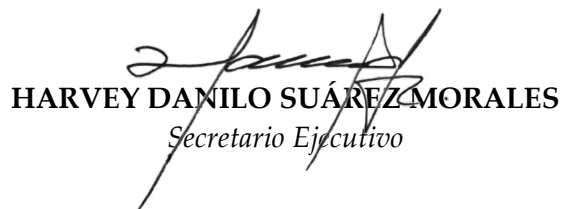
Artículo 4.- El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su expedición.

Artículo 5.- El presente Acuerdo se publicará y divulgará a través de la página web de la Jurisdicción Especial para la Paz -JEP-.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Bogotá, D. C., a los quince (15) días de octubre de dos mil veintiséis (2026).


ALEJANDRO RAMELLI ARTEAGA
Presidente


HARVEY DANILO SUÁREZ MORALES
Secretario Ejecutivo

Continuación del AOG No. 029 de 2026

"Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)"

JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ - JEP

SECRETARÍA EJECUTIVA – SE

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA
INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA JURISDICCIÓN ESPECIAL
PARA LA PAZ –(PIINDPCD -JEP)

Fecha: 15 de octubre de 2026

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD, LA NO DISCRIMINACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA JURISDICCIÓN ESPECIAL PARA LA PAZ – (PIINDPCD -JEP)

Contenido

1. Introducción 7

2. Términos y definiciones 7

3. Propósito y alcance 10

4. Declaración de compromiso..... 10

5. Preceptos 11

6. Marco de acción 13

7. Responsables de la Política 15

8. Destinatarios 15

9. Vigencia 15

10. Desarrollo de la política 15

11. Seguimiento de la Política 15

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

1. Introducción

Acorde con el modelo de gestión para la administración de justicia de la JEP, entendido como un conjunto ordenado y sistémico de herramientas, así como de buenas prácticas que apoyan la gestión misional de la entidad, las cuales permiten alinear las órbitas judicial y administrativa para el cumplimiento efectivo de su misión, el Órgano de Gobierno adopta la política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP), en armonía con los mandatos constitucionales, las disposiciones legales y los convenios internacionales suscritos por el Estado colombiano sobre la materia.

Esta política de planeación estratégica encuentra sustento en el marco normativo e institucional que orienta el actuar de la Jurisdicción Especial para la Paz, que ha avanzado en la incorporación del enfoque de discapacidad mediante la adopción de los *“Lineamientos para la implementación del enfoque de persona con discapacidad en la JEP”*, así como en la construcción e implementación de herramientas como la *“Guía de acceso a la justicia para Personas con Discapacidad”*, orientadas a identificar, eliminar barreras y promover condiciones de accesibilidad, inclusión y participación efectiva. En este contexto, el enfoque en cuestión se constituye en un elemento fundamental para garantizar el acceso efectivo a la justicia y la participación en condiciones de igualdad de las personas con discapacidad.

En este marco, la Jurisdicción cuenta con dependencias y equipos de profesionales encargados de garantizar los derechos de las personas con discapacidad, lo cual contribuye a consolidar capacidades institucionales para su incorporación interseccional en las actuaciones propias de los procesos judiciales, administrativos y misionales de la entidad. A pesar de estos avances, se evidencia la necesidad de contar con una política institucional que oriente de manera articulada, progresiva y sostenida las acciones de la JEP para garantizar los derechos de las personas con capacidades físicas.

En este sentido, la presente política se propone como un instrumento de planeación estratégica, mediante la cual se podrán realizar acciones de inclusión de las personas con discapacidad, la eliminación de barreras que limiten su participación, permanencia laboral y la promoción de los procesos de vinculación inclusivos, con servidoras y servidores públicos y contratistas. Esto también incluye la generación de garantías en la atención a las víctimas, a los intervinientes especiales, comparecientes, la ciudadanía y demás grupos de interés que participan y hacen parte de todas las actuaciones, administrativas y judiciales de la entidad en todos los ámbitos de atención, servicio, adecuación física, relación, trato y comunicación, en cumplimiento de los principios de igualdad, no discriminación y accesibilidad.

2. Términos, definiciones

Acceso y accesibilidad: Condiciones y medidas pertinentes que deben cumplir las instalaciones y los servicios de información para adaptar el entorno, productos y servicios, así como los objetos, herramientas y utensilios, con el fin de asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y las tecnologías de la información y las

Continuación del AOG No. 029 de 2026

"Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)"

comunicaciones, tanto en zonas urbanas como rurales. Las ayudas técnicas se harán con tecnología apropiada teniendo en cuenta estatura, tamaño, peso y necesidad de la persona¹⁰.

Acciones afirmativas: Son medidas temporales, correctivas y compensatorias diseñadas para propender por la igualdad real de grupos históricamente discriminados, segregados o en situación de vulnerabilidad, como las personas con discapacidad¹¹.

Ajustes razonables: Modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, requeridas en un caso particular para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales¹².

Apoyos judiciales: Medidas, servicios, recursos humanos, tecnológicos o comunicativos destinados a facilitar la comprensión, expresión de voluntad, participación efectiva y ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en las actuaciones adelantadas por la Jurisdicción Especial para la Paz¹³.

Barreras: Cualquier tipo de obstáculo que impida el ejercicio efectivo de los derechos de las personas con algún tipo de discapacidad. Estas pueden ser¹⁴:

a) Actitudinales: Aquellas conductas, palabras, frases, acciones, exclusiones, o estigmas que impiden u obstaculizan el acceso en condiciones de igualdad de las personas con y/o en condición de discapacidad a los espacios, objetos, servicios y en general a las posibilidades que ofrece la sociedad;

b) Comunicativas: Aquellos obstáculos que impiden o dificultan el acceso a la información, consulta, conocimiento y en general, el desarrollo en condiciones de igualdad del proceso comunicativo de las personas con discapacidad a través de cualquier medio o modo de comunicación, incluidas las dificultades en la interacción de las personas.

c) Físicas: Aquellos obstáculos materiales, tangibles o construidos que impiden o dificultan el acceso y el uso de espacios, objetos y servicios de carácter público y privado, en condiciones de igualdad por parte de las personas con discapacidad.

Barreras de acceso a la justicia: Obstáculos físicos, comunicativos, actitudinales, tecnológicos, normativos o procedimentales que limitan o impiden que las personas con discapacidad accedan, comprendan, participen o ejerzan plenamente sus derechos en los procedimientos judiciales y administrativos¹⁵.

¹⁰ Ley 1618 de 2013, artículo 2 y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 9, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

¹¹ Ley 1618 de 2013, artículo 2, y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

¹² Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

¹³ Ley 1996 de 2019, por medio de la cual se establece el régimen para el ejercicio de la capacidad legal de las personas con discapacidad mayores de edad, y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

¹⁴ Ley 1618 de 2013, artículo 2.

¹⁵ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 9 y 13, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

Capacidad Jurídica con Apoyos: Derecho de las personas con discapacidad a tomar decisiones propias con los apoyos técnicos o humanos que requieran, respetando su voluntad, autonomía y preferencias¹⁶.

Capacitismo: Sistema de valores que devalúa la discapacidad y considera erróneamente que ciertas características corporales y mentales son indispensables para una vida plena¹⁷.

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona permanentemente y que resulta de la interacción entre las personas con capacidad y las barreras, debido a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás¹⁸. Esta definición invita a los servidores, servidoras y contratistas de la Jurisdicción a comprender que la discapacidad no reside en la persona sino en el entorno que no se adapta de manera adecuada a sus necesidades¹⁹.

Discriminación por motivos de discapacidad: Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (art. 2, CDPD)²⁰.

Diseño Universal: El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. No excluirá los dispositivos de apoyo para grupos particulares de personas con discapacidad cuando lo necesiten²¹.

Enfoque Basado en Derechos Humanos (EBDH): Se refiere al uso de un marco conceptual y metodológico en el que se utilizan las normas internacionales de derechos humanos para guiar el desarrollo, las políticas públicas y los proyectos sociales. Tiene como objetivo principal identificar y corregir las desigualdades, la discriminación y las distribuciones injustas de poder que impiden que las personas ejerzan plenamente sus derechos²².

Enfoque Diferencial e Interseccional: Es una herramienta de análisis y acción política que reconoce que las personas no experimentan la discriminación o la vulneración de derechos de manera homogénea. Mientras el enfoque diferencial identifica las características particulares de un grupo, la interseccionalidad analiza cómo la suma de identidades genera nuevas formas de exclusión únicas y profundas²³.

¹⁶ Ley 1996 de 2019 y Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 12, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

¹⁷ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación General No. 8 (2022), sobre el derecho al trabajo y al empleo de las personas con discapacidad, y demás pronunciamientos del Comité sobre la erradicación del capacitismo.

¹⁸ Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Artículo 1, propósito. Recuperado de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>

¹⁹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, preámbulo, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009

²⁰ Organización de las Naciones Unidas, Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, artículo 2, adoptada por la Asamblea General mediante Resolución A/RES/61/106 del 13 de diciembre de 2006 y aprobada en Colombia mediante la Ley 1346 de 2009.

²¹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

²² <https://unsdg.un.org/es/2030-agenda/universal-values/human-rights-based-approach>.

²³ Jurisdicción Especial para la Paz, Lineamientos para la implementación del enfoque de persona con discapacidad, 2020

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

Inclusión Social: Es el proceso político, económico y cultural que garantiza que todas las personas —especialmente aquellas en situación de exclusión o vulnerabilidad— tengan las mismas oportunidades, recursos y derechos para participar plenamente en la sociedad²⁴.

Intervinientes especiales: Son sujetos procesales en los casos y procesos adelantados en la JEP, definidos como “la víctima, la correspondiente Autoridad Étnica cuando el delito haya afectado a un miembro de su respectiva comunidad y el Ministerio Público cuya participación se realizará conforme a lo señalado en el Acto Legislativo 1 de 2017, la Ley Estatutaria de la JEP y la presente ley”²⁵.

Personas con y/o en condición de discapacidad: Aquellas personas que tengan condiciones físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a mediano y largo plazo que, al interactuar con diversas barreras incluyendo las actitudinales, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás²⁶.

3. Propósito y alcance

Adoptar la política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz -PIINDPCD-JEP- con el propósito de eliminar de manera progresiva las barreras físicas, comunicativas, actitudinales y procedimentales en el entorno institucional que impiden el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la justicia restaurativa y transicional en condiciones de dignidad de conformidad con la misionalidad de la JEP; así como, la inclusión plena a la empleabilidad en la función pública.

Los lineamientos de la presente política están dirigidos a identificar, analizar, reducir y eliminar de manera integral las barreras y a adoptar facilitadores del entorno laboral; e igualmente, los requerimientos de ajustes razonables que incidan en el desempeño, la participación en condiciones dignas y la permanencia laboral de los trabajadores, con especial énfasis en personas con discapacidad, aplicable a todas las actuaciones administrativas y judiciales de la entidad, de acuerdo con el propósito principal de cada uno de sus Órganos, Dependencias y Unidad.

4. Declaración de compromiso

La Jurisdicción Especial para la Paz adopta la presente política para materializar su compromiso de cumplir con el principio de igualdad y no discriminación mediante la aprobación de medidas administrativas para garantizar de manera integral la promoción de entornos inclusivos, accesibles y participativos, eliminando progresivamente las barreras físicas, comunicativas, actitudinales e institucionales que limiten el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad que trabajan e interactúan con la entidad en los escenarios judiciales y administrativos.

²⁴ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, especialmente arts. 1, 3, 5, 9 y 19.

²⁵ Ley 1922 de 2018, artículo 4.

²⁶ Ley 1618 de 2013, artículo 2.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

5. Preceptos

5.1. Principios Fundamentales

La JEP reconoce que la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz - PIINDPCD -JEP, debe regirse por principios que aseguren su participación plena, equitativa y digna en todos los procedimientos legales²⁷.

Con el fin de lograr este objetivo, la PIINDPCD -JEP, de acuerdo con lo establecido por el Órgano de Gobierno de la JEP, se rige por las disposiciones normativas aplicables, en particular, por los siguientes principios:

Accesibilidad: Se refiere a que los Estados deben velar porque los servicios de comunicación e información, transporte, los edificios y otras estructuras estén diseñadas y construidos de forma que las personas con discapacidad puedan utilizarlos, acceder a ellos o alcanzarlos²⁸.

Ajustes razonables: Son aquellas modificaciones y adaptaciones que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones que las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales²⁹.

Ajustes de procedimiento: Los ajustes de procedimiento son un derecho instrumental para acceder a otros derechos que tienen que ver con el debido proceso y, por eso, no pueden denegarse: esta es una de las razones por la que no pueden estar sometidos a un examen de proporcionalidad³⁰.

Autonomía: Implica que las personas con discapacidad deben poder ejercer su capacidad jurídica con los apoyos necesarios y que se proporcionen salvaguardias adecuadas y efectivas que respeten los derechos, la voluntad y las preferencias de la persona, que no haya conflicto de intereses ni influencia indebida³¹.

Dignidad humana: Este principio reconoce que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto, y a tomar decisiones informadas sobre su vida, incluso en contextos jurídicos.

Igualdad de oportunidades: Hace referencia al igual reconocimiento como persona ante la ley y a que las personas con discapacidad tienen capacidad jurídica en igualdad de condiciones con las demás, entre otras cosas para adoptar decisiones, heredar bienes o tener acceso a préstamos

²⁷ Estos principios se fundamentan, entre otras disposiciones, en la Constitución Política de Colombia (arts. 1 y 13), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, la Ley 1618 de 2013 y la Ley 1996 de 2019.

²⁸ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 9, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009

²⁹ Ley 1996 de 2019, art. 3°.

³⁰ <https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/Concursos/PROTOCOLO-PARA-EL-ACCESO-A-LA-JUSTICIA-DE-LAS-PERSONAS-CON-DISCAPACIDAD.pdf>

³¹ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 12, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009, y Ley 1996 de 2019

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

bancarios y frente a la obligación de prestar apoyo y asistencia a las personas con discapacidad en la adopción de decisiones y el ejercicio de su capacidad jurídica³².

Inclusión: En el ámbito de la Jurisdicción Especial para la Paz, este principio exige promover entornos accesibles y procesos que permitan la participación de las personas con discapacidad en las actuaciones judiciales, administrativas y de relacionamiento institucional.

Interseccionalidad: Este principio exige que las actuaciones de la Jurisdicción Especial para la Paz identifiquen y respondan a la situación diferencial de las personas, mediante la adopción de medidas que contribuyan a garantizar la igualdad material, la participación efectiva y el acceso a la justicia en condiciones de equidad.

No discriminación y equidad: Implica garantizar que las personas con discapacidad tengan las mismas oportunidades que las demás, eliminando prácticas, normas o actitudes que perpetúan barreras, ya sean visibles o invisibles.

Participación e inclusión plena y efectiva: Hace referencia a que las personas con discapacidad tengan participación en la vida política y pública, así como a tener acceso a las actividades recreativas, de descanso, esparcimiento, deportivas y culturales de todo tipo, para ello, los Estados deben adoptar todas las medidas viables para facilitar y promover la participación de las personas con discapacidad en las actividades públicas y cívicas, como el derecho a votar, a ser elegidas o a participar en organizaciones políticas, así como en las actividades culturales que se celebren en lugares accesibles para las personas con discapacidad ³³.

Respeto por la diferencia y la aceptación de las personas con discapacidad: Se refiere a la discapacidad como parte de la diversidad y la condición humana³⁴.

5.2. Principios y Directrices Internacionales sobre el Acceso a la Justicia de las Personas con Discapacidad³⁵

Adicionalmente, en materia de reconocimiento y garantía del acceso a la justicia como un derecho fundamental, se dará aplicación a los diez Principios y Directrices Internacionales sobre el Acceso a la Justicia de las Personas con Discapacidad³⁶ adoptados por la Organización de Naciones Unidas:

Principio 1: Capacidad jurídica plena e igualdad ante la ley. Todas las personas con discapacidad tienen plena capacidad legal en condiciones de igualdad para actuar en el sistema judicial.

³² Ibid. Art. 12.

³³ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 29 y 30, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

³⁴ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, arts. 3 y 9, aprobada mediante la Ley 1346 de 2009.

³⁵ Los principios desarrollados en este apartado se elaboran con fundamento en los Principios y Directrices Internacionales sobre el Acceso a la Justicia para las Personas con Discapacidad, adoptados por la Organización de las Naciones Unidas y la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) en 2020, y se adaptan al contexto institucional de la Jurisdicción Especial para la Paz.

³⁶ Organización de las Naciones Unidas y Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH), Principios y Directrices Internacionales sobre el Acceso a la Justicia para las Personas con Discapacidad, Ginebra, 2020.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

Principio 2: Accesibilidad universal en el entorno judicial. Los entornos físicos, los sistemas digitales, el transporte institucional, las plataformas web y los servicios de la administración de justicia deben ser diseñados bajo el principio de diseño universal.

Principio 3: Ajustes de procedimiento individuales. A diferencia de la accesibilidad universal (que es para todos), los ajustes de procedimiento son modificaciones personalizadas y oportunas aplicadas a un caso concreto para asegurar la participación efectiva de una persona en las diligencias judiciales.

Principio 4: Acceso oportuno a la información jurídica y notificaciones. Toda persona con discapacidad que intervenga en un proceso judicial tiene derecho a recibir la información procesal, las notificaciones, los fallos, las leyes y los actos administrativos en formatos que cuenten con las adaptaciones y ajustes razonables que se requieran a efectos de poder que pueda comprender plenamente su contenido.

Principio 5: Garantías fundamentales y debido proceso sin discriminación. El sistema judicial debe asegurar que las personas con discapacidad disfruten de las mismas salvaguardias procesales que cualquier otro ciudadano.

Principio 6: Derecho a la asistencia jurídica y apoyos gratuitos. El Estado está obligado a garantizar una representación legal de oficio que sea calificada, accesible y oportuna para las personas con discapacidad que no dispongan de recursos económicos.

Principio 7: Participación en la administración de justicia. La inclusión de las personas con discapacidad en el sector justicia no se limita a su rol como víctimas o comparecientes; también abarca su derecho a formar parte del talento humano judicial.

Principio 8: Mecanismos eficaces de denuncia, queja y reparación. Las personas con discapacidad deben tener acceso a canales directos, seguros, confidenciales y completamente libres de barreras para denunciar violaciones a sus derechos humanos, actos de discriminación o abusos sufridos dentro del propio sistema judicial o en sus entornos cotidianos.

Principio 9: Sistemas de supervisión, auditoría y recolección de datos. Las entidades judiciales deben implementar sistemas de monitoreo permanentes para evaluar de forma cuantitativa y cualitativa la efectividad de sus políticas de inclusión.

Principio 10: Capacitación técnico-práctica y obligatoria del personal. Todos los servidores públicos, contratistas, personal de seguridad y operadores judiciales que integran la institución deben recibir formación continua y obligatoria sobre los derechos de las personas con discapacidad.

6. Marco de acción

La JEP, determina el marco de acción de la presente política en consonancia con los principios y las directrices internacionales sobre la participación y garantía de los derechos de las personas con discapacidad en un ambiente libre de barreras que impidan, principalmente el acceso a la justicia y al ejercicio de la empleabilidad en un ambiente garante, de acuerdo con el marco legal vigente. Para su implementación, se establecen cuatro ámbitos de intervención: personal,

Continuación del AOG No. 029 de 2026

"Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)"

laboral, judicial/misional y social, los cuales se llevarán a cabo mediante acciones a cargo de los órganos y dependencias de la JEP, que serán detalladas en la estrategia que se diseñe para la implementación de la política. Estos ámbitos se definen a continuación:

6.1. Ámbito personal: Aborda a la persona con discapacidad desde su individualidad y su condición de **sujeto de especial protección constitucional**³⁷. Se fundamenta en el principio de **seguridad humana**³⁸, el cual establece desde una postura liberal que el Estado debe garantizar las condiciones mínimas materiales, físicas y jurídicas para que un individuo viva con dignidad, libre de temor y con pleno goce de sus principales necesidades vitales en desarrollo de su vida como ser humano³⁹. Asimismo, debe considerarse el principio de **capacidad jurídica plena e igualdad ante la ley**, el cual elimina los modelos tradicionales de interdicción o sustitución de la voluntad y garantiza la plena capacidad legal para actuar en el sistema judicial, adoptando un modelo que provea las herramientas humanas, técnicas o jurídicas necesarias para que la persona pueda expresar su voluntad de manera autónoma y ejercer sus derechos por sí misma.

6.2. Ámbito laboral: Es el núcleo administrativo y misional de la política institucional. Define el compromiso ético, misional y legal de la JEP para transformarse en una entidad completamente inclusiva. Su conceptualización se divide de forma bidireccional: el **ámbito interno/administrativo**, tendiente a que se garantice que la entidad sea un entorno laboral óptimo y libre de barreras para el personal que la integra, el cual sustenta sus actuaciones en el principio de **capacitación técnico-práctica y obligatoria del personal**, orientado a superar la teoría y a enfocarse en herramientas prácticas encaminadas a la erradicación de sesgos capacitistas, al manejo de metodologías de atención inclusiva, a la identificación de barreras y a la correcta aplicación del enfoque diferencial e interseccional en el territorio.

6.3. Ámbito Judicial / Misional: Se enfoca en garantizar el derecho fundamental al acceso a la justicia transicional para las víctimas, intervinientes especiales y comparecientes, siendo muy importante dar aplicación principalmente al **derecho a la asistencia jurídica y apoyos gratuitos**, el cual involucra que los defensores públicos o abogados asignados estén capacitados en el enfoque diferencial de discapacidad, asegurando que la comunicación entre el abogado y su defendido sea directa, confidencial y libre de intermediarios no deseados, atendiendo a las capacidades de la persona representada.

6.4. Ámbito social: La **equiparación de oportunidades**⁴⁰ es el proceso mediante el cual el entorno físico, los servicios, la información, los bienes y las oportunidades, se hacen accesibles para todos. Por ende, el objetivo es nivelar las condiciones sociales de crecimiento y relación de las personas con discapacidad mediante transformaciones macroestructurales, asegurando que no sean quienes deban asumir individualmente la adaptación al entorno, sino que sea la sociedad la que elimine las barreras y genere condiciones de accesibilidad desde su diseño fundamentado en el principio de **participación en la administración de justicia**, el cual está orientado a garantizar procesos de selección meritocráticos e inclusivos para que personas con discapacidad puedan desempeñarse como magistrados, jueces, fiscales, investigadores, peritos

³⁷ Constitución Política de Colombia, artículos 13, 47 y 54; Corte Constitucional, Sentencia T-198 de 2006

³⁸ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe sobre Desarrollo Humano 1994.

³⁹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Informe sobre Desarrollo Humano 1994.

⁴⁰ Organización de las Naciones Unidas, Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, Resolución 48/96 de la Asamblea General, 20 de diciembre de 1993.

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

o secretarios de despacho, implementando los ajustes razonables necesarios en sus puestos de trabajo.

7. Responsables de la Política

Es responsable de la política la Secretaría Ejecutiva, la cual designa a la Subdirección de Talento Humano para que lidere la implementación y coordinación con los órganos, unidad y dependencias involucrados en su ejecución y seguimiento, de acuerdo con sus competencias.

8. Destinatarios

La política está dirigida a las servidoras, servidores, contratistas, directos y tercerizados, pasantes, practicantes, judicantes y visitantes profesionales nacionales e internacionales. En el ámbito externo, involucra a las víctimas, comparecientes, intervinientes especiales, ciudadanía y grupos de interés, descritos en esta política.

9. Vigencia

Rige a partir de la fecha en la cual entra en vigor el Acuerdo *“por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz - PIINDPCD -JEP”* expedido por parte del Órgano de Gobierno de la JEP.

10. Desarrollo de la política

La política se implementará a través de los procesos, procedimientos e instrumentos que serán definidos en la estrategia y en el plan de acción de la política que se diseñen como herramientas institucionales requeridas para su desarrollo.

11. Seguimiento de la Política

El seguimiento periódico a la implementación de la política estará a cargo de la Subdirección de Talento Humano, con la participación de las dependencias de la JEP responsables de la ejecución de las acciones que se definan en la estrategia y el plan de acción. Las dependencias responsables deberán suministrar la información y las evidencias relacionadas con el avance y cumplimiento de las acciones a su cargo, de acuerdo con los mecanismos de reporte que se establezcan.

La Subdirección de Talento Humano coordinará y consolidará la información reportada y realizará el seguimiento a los indicadores y metas definidos. Además, generará los informes que correspondan para facilitar la toma de decisiones y la actualización de la política.

Elaboró:
Olivia Clavijo – Profesional Especializado I Subdirección de Talento Humano
Dayana Gaviria – Profesional Especializado I Subdirección de Talento Humano
Nicol Morales – Contratista Subdirección de Talento Humano

Continuación del AOG No. 029 de 2026

“Por el cual se adopta la Política institucional para la igualdad, la no discriminación y la inclusión de las personas con discapacidad en la Jurisdicción Especial para la Paz –(PIINDPCD -JEP)”

Revisó:

Eliana Fernanda Antonio – Asesor III – Oficina de Enfoques Diferenciales
Ariadna Lorena Alfonso Sánchez – Asesor I – Dirección Administrativa y Financiera
Jaime Alberto Barrientos – contratista - Subdirección de Comunicaciones
César Augusto Vargas Londoño – Profesional Experto Subdirección de Talento Humano
Francy Elena Palomino Millán – Subdirectora de Talento Humano

Aprobó:

Órgano de Gobierno- Sesión Ordinaria del 13 de octubre de 2026

Revisión metodológica:

Secretaría técnica Comité de Gestión para la Administración de Justicia