

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del **28 DIC 2023**)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

LA ALCALDESA DEL DISTRITO TURÍSTICO, CULTURAL E HISTÓRICO DE SANTA MARTA en ejercicio de sus facultades Constitucionales y Legales, en especial las que le confiere los artículos 13 y 43 de la Constitución Política de Colombia y las leyes concordantes de nuestra nación, donde se resguardan y garantizan los Derechos esenciales de las Mujeres Colombianas, la Directiva Presidencial 001 del 2023, demás normas concordantes y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política establece que, entre los fines esenciales del estado, esta promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en ella, de igual forma consagra que las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia en su vida y demás derechos y libertades.

Que la Constitución Política de Colombia consagra el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa (Art 13) y estipula que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y como tal, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación (Art 43). De igual forma en el Artículo 53 explicita que "la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores".

Que la Constitución Política, los Tratados y Declaraciones Internacionales ratificados por Colombia que hacen parte del Bloque de Constitucionalidad reconocen que la igualdad de género y la no discriminación son principios rectores del Estado Social de Derecho.

Que la "Política Pública de Equidad de Género para las mujeres: hacia el Desarrollo Sostenible del País", contemplada en el CONPES 4080 de 2022, establece la necesidad de fortalecer las Políticas de Prevención y Atención Integral de las Violencias contra las Mujeres; para lo cual dispone una serie de actividades, incluidos la elaboración de protocolos sectoriales sobre violencias basadas en género que afectan a las mujeres y la implementación de estrategias de sensibilización y transformación cultural de estereotipos de género para servidores públicos.

Que, en el marco de la búsqueda de una sociedad más igualitaria y la supresión de todas las formas de discriminación, el programa de Gobierno Nacional "Colombia Potencia Mundial de la Vida" estableció que se debe garantizar que todas las mujeres, en su diversidad, disfruten de sus derechos y de una vida libre de violencia.

Que con la finalidad de erradicar los estereotipos discriminatorios dentro de la función pública y de crear espacios seguros y libres de violencia para las, mujeres

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del 28 DIC 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

en toda su diversidad, así como de otros sujetos de especial protección constitucional, tanto en el ámbito laboral como contractual de la Administración Pública; el Gobierno Nacional elaboró el modelo de "Protocolo para la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual del sector público".

El ordenamiento jurídico nacional protege a las mujeres con las siguientes:

Ley 1010 de 2006 (Congreso de Colombia) Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y los hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Define el acoso laboral como cualquier conducta persistente y demostrable que atente contra la dignidad de una persona y tenga como consecuencia la desestabilización emocional, la alteración de la calidad de vida y la afectación del desempeño laboral.

Código Sustantivo del Trabajo Establece los derechos y deberes de los empleadores y empleados, así como las condiciones laborales y el régimen disciplinario. En su Artículo 58, se prohíbe el acoso laboral y se establece que el empleador está obligado a garantizar un ambiente de trabajo saludable y seguro.

Ley 361 de 1997 (Congreso de Colombia) Establece medidas de protección a las personas con discapacidad, incluyendo la prohibición del acoso laboral por motivos de discapacidad. En su Artículo 26, se establece que el acoso laboral por motivos de discapacidad será considerado como una forma de discriminación y deberá ser sancionado.

Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social Dispone medidas "preventivas y correctivas" del acoso laboral, conformación del Comité de Convivencia el cual debe establecer un procedimiento interno que prevenga las conductas de acoso.

Resolución 652 de 2012 Modificada parcialmente por la Resolución 1356 de 2012 Ministerio del Trabajo Determina la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y la responsabilidad de los empleadores para el desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, contenidas en el Artículo 14 de la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio del Trabajo.

Resolución 2404 de 2019 del Ministerio de Trabajo Adopta como referentes técnicos mínimos obligatorios para la identificación, evaluación, monitoreo permanente e intervención de los factores de riesgo psicosocial, dentro de los cuales se incluye los relacionados con la prevención del acoso laboral.

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del 28 DIC 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

Ley 1257 de 2008 dicta medidas para la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. La ley prohíbe cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Ley 1542 de 2012: Su finalidad es garantizar la protección y diligencia en la investigación de los presuntos delitos de violencia contra la mujer.

Ley 1857 de 2017 Establece la obligación de las empresas de adoptar medidas para prevenir, mitigar, y atender la violencia laboral contra las mujeres. La ley también establece la obligación de adoptar medidas para proteger a las mujeres trabajadoras que son víctimas de violencia.

Sentencia T-140 de 2021 Da lineamientos de cómo atender la violencia sexual en el ámbito laboral.

Decreto 1630 de 2019 Define las acciones necesarias para atender integralmente a las mujeres víctimas de violencia y establecer los criterios y procedimientos para el otorgamiento, la implementación y la prestación de las medidas de atención.

Decreto 2734 de 2012 Por el cual se reglamentan las medidas de atención a las mujeres víctimas de violencia.

Ley 1761 de 2015 Mediante la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Ley Rosa Elvira Cely.)

Ley 1639 de 2013 Fortalece las medidas de prevención, protección y atención integral a víctimas de crímenes con ácidos o sustancias similares que dañan o destruyen el tejido humano y aumenta las penas para las personas atacantes.

Ley 294 de 1996 por la cual se desarrolla el Artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

Ley 1257 de 2008 (Congreso de Colombia) Define el acoso sexual como "cualquier comportamiento o conducta de naturaleza sexual que afecte la dignidad de una persona, que se realice en condiciones que puedan generar un ambiente intimidatorio, hostil y ofensivo".

Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000) Establece el acoso sexual como un delito en el Artículo 210 A. "El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años".

Sentencia C-871 de 2017 La Corte Constitucional declaró que el acoso sexual es una forma de violencia basada en género que vulnera los derechos fundamentales

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del 28 DIC 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

de las mujeres. La sentencia estableció que el acoso sexual no se limita a una conducta física, sino que también puede ser verbal o no verbal. Además, la Corte afirmó que el acoso sexual es una conducta discriminatoria que viola el derecho a la igualdad de las mujeres y el derecho al trabajo digno y seguro.

Sentencia T-438 de 2014 la Corte Constitucional ordenó a una empresa indemnizar a una trabajadora que había sido víctima de acoso sexual por parte de su jefe. La Corte afirmó que el acoso sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana de las mujeres y que los empleadores tienen la obligación de garantizar un ambiente de trabajo libre de violencia y discriminación.

Sentencia C-216 de 2019 La Corte Constitucional se pronunció sobre la constitucionalidad de la ley que prohíbe el acoso sexual en espacios públicos. La Corte afirmó que el acoso sexual en espacios públicos vulnera los derechos fundamentales de las mujeres y que el Estado tiene la obligación de proteger a las mujeres de esta forma de violencia.

Ley 89 de 1890 Protege los derechos colectivos de los pueblos indígenas.

Ley 70 de 1993 Protege los derechos colectivos de los pueblos negros, afrocolombianos, raizales y palenqueros

Decreto 2957 de 2012 Protege los derechos colectivos del pueblo Rom.

Código Penal Colombiano (Ley 599 de 2000) pendiente de su género. En el Art 134 A se explicita que quien arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) SMILV. Así mismo en el Art 134B expone que quien promueva o instigue actos, conductas o comportamientos constitutivos de hostigamiento, orientados a causarle daño físico o moral a una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, por razón de su raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15), salvo que la conducta constituya delito sancionable con pena mayor.

Ley Antidiscriminación, modificada por la ley 1752 de 2015 garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.

Ley 1622 del 2013 Modifica el numeral 3 del Artículo 2 de la Ley 1010 de 2006, así: la discriminación laboral es "todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral".

Ley 1952 de 2019 (Congreso de Colombia) Se consideran faltas gravísimas por parte de una servidora o de un servidor público el intimidar o coaccionar a esa

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del 28 DIC 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

persona o a otras, o por cualquier razón basada en cualquier tipo de discriminación (Art 52) y "Realizar, promover, o instigar a otro servidor público a ejecutar actos de hostigamiento, acoso o persecución, contra otra persona en razón de su raza, etnia, nacionalidad, sexo, orientación sexual, identidad de género, religión, ideología política o filosófica" (Art 53).

T-288 de 2018 (Corte Constitucional) La Corte Constitucional declaró que la discriminación de género en el empleo es una forma de discriminación prohibida en la Constitución de Colombia y en los tratados internacionales ratificados por el país. Sumado a lo anterior la Corte Constitucional estableció que las empresas tienen la obligación de garantizar la igualdad de oportunidades al empleo y el trato para todas las personas independientemente de su género.

Que el Señor presidente de la República de Colombia mediante la Directiva Presidencial N° 01 del día ocho (8) de marzo de 2023, impartió directrices para que mediante Acto Administrativo se adopte un protocolo que contenga como base el modelo anexo en la mencionada Directiva y se ajuste a las necesidades específicas de la Entidad.

Que la Alcaldía Distrital de Santa Marta, en cumplimiento de esta directiva adoptara el *protocolo de atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual*, el cual hace parte integral del presente acto administrativo y se encuentra anexo a este documento.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR E IMPLEMENTAR. El protocolo de atención y medidas de protección de todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y/o discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual en la Alcaldía Distrital de Santa Marta." Establecido en la Directiva Presidencial No. 01 del del 08 de marzo de 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO: OBJETO. Dictar los lineamientos a todas las Dependencias de la Alcaldía Distrital de Santa Marta para promover un ambiente libre de violencias y discriminación en el ámbito laboral mediante al implementación de acciones de prevención, atención y protección frente a todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como de los actos de racismo y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del 28 DIC 2023)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

ARTÍCULO TERCERO: CREACION. Créese el "Comité de Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Alcaldía Distrital De Santa Marta ", el cual será coordinado por la Secretaria de la Mujer y Equidad de Género del Distrito y estará conformado por funcionarias (os) delegadas (os) de las siguientes dependencias de la Administración Distrital:

- Secretaría General Distrital.
- Secretaría de Salud Distrital.
- Dirección de Capital Humano.
- Dirección de contratación.
- Jefe de Oficina de Asuntos Disciplinarios.
- Jefe de Oficina de Control Interno.
- Un representante del Comité de Convivencia Laboral de la Alcaldía Distrital.
- Un representante del Área funcional de Bienestar y Seguridad y Salud en Trabajo la Alcaldía Distrital.

ARTÍCULO CUARTO: FUNCIONES. El Comité tendrá las siguientes funciones:

1. Guiar y dar lineamientos para la acción de las dependencias componentes de la Alcaldía Distrital de Santa Marta encargados de accionar e implementar las rutas de prevención, atención y protección contenidas en el presente protocolo.
2. Tener conocimiento de la existencia de las violencias contra las mujeres y basadas en género y las diferentes formas de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación, en el ámbito laboral y contractual y tomar acciones para prevenirlas, atenderlas, e implementar medidas de protección.
3. Transformar la cultura institucional de la Alcaldía Distrital de Santa Marta, hacia e entendimiento de la importancia de prevenir y atender todas las formas de violencia contra las mujeres y basadas en género, así como las diferentes formas de discriminación por razón de la raza, etnia, religión, nacionalidad, política o filosófica, sexo y orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito laboral y contractual de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.
4. Implementar rutas para garantizar la atención integral y los derechos de las víctimas de violencias contra las mujeres y basadas en género, así como de las diferentes formas de discriminación por razón de sexo, género, orientación sexual, raza, pertenencia étnica, nacionalidad y discapacidad en el ámbito laboral y contractual de la Alcaldía Distrital de Santa Marta.

RESOLUCIÓN No. 1733

(Del **28 DIC 2023**)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

5. Fomentar entre las personas que laboran en la entidad una actitud de respeto de los derechos fundamentales de las mujeres y demás sujetos de especial protección constitucional para así reducir las formas de violencias basadas en género y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación.
6. Implementar la ruta de atención y las estrategias de prevención frente a todas formas de violencia contra las mujeres y basadas en género y de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación en el ámbito contractual y laboral en la Alcaldía Distrital de Santa Marta
7. Promover acciones que reduzcan el impacto generado por los casos de cualquier forma de violencia contra las mujeres y basadas en género, y/o de discriminación por razón de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual o discapacidad y demás razones de discriminación sobre las víctimas.
8. Elaborar el Plan de Acción para la operación del Comité de Implementación del Protocolo de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Alcaldía Distrital de Santa Marta y enviar copia una vez adoptado a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer para su respectivo seguimiento y apoyo técnico en su implementación, tal como lo indica el numeral 2 de las directrices impartidas en la Directiva Presidencial N° 01 de marzo 08 de 2023.
9. Elaborar reglamento interno.

ARTÍCULO QUINTO: SESIONES DE COMITÉ. El Comité de Prevención, Atención y Protección a la Mujer de la Alcaldía Distrital de Santa Marta llevará a cabo sus reuniones de forma presencial, aunque, si así lo deciden sus miembros para cumplir con sus funciones, también podrán realizarlas de manera virtual. Estas reuniones se llevarán a cabo cada dos meses, y se requiere la presencia de al menos la mitad más uno de los integrantes del comité para que haya quorum y la sesión pueda llevarse a cabo.

PARÁGRAFO .1 Sesiones Extraordinarias: se llevarán a cabo si algún miembro del comité lo solicita, y para realizarlas no será necesario contar con quorum. Sin embargo, es necesario que al menos 4 integrantes del comité estén presentes en la sesión.

PARÁGRAFO 2. De cada sesión se levantará un acta, listado de asistencia y proceso de compromisos.

RESOLUCIÓN No. **1733**

(Del **28 DIC 2023**)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA Y SE IMPLEMENTA EL PROTOCOLO DE ATENCIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y BASADAS EN GÉNERO Y/O DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE RAZA, ETNIA, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, IDEOLOGÍA POLÍTICA O FILOSÓFICA, SEXO U ORIENTACIÓN SEXUAL O DISCAPACIDAD Y DEMÁS RAZONES DE DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL Y CONTRACTUAL EN LA ALCADÍA DISTRITAL DE SANTA MARTA.

ARTÍCULO SEXTO: Comuníquese el contenido del presente acto administrativo, a la Secretaría de la Mujer y Equidad de Género, Secretaría General Distrital, Secretaría de Salud Distrital, Dirección de Capital Humano, Dirección de contratación, oficina de Asuntos Disciplinarios, Oficina de Control Interno y Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dado en Santa Marta D.T.C.H a los **28 DIC 2023**

VIRNA LIZI JOHNSON SALCEDO
Alcaldesa Distrital.

Ítem	Nombre	Cargo	Firma
Revisó:	Carlina Sánchez Marmolejo	Secretaría de la Mujer y Equidad de Género del Distrito	
Revisó	Bertha Lorena Vizcaino	Directora Jurídica Distrital	
Proyecto:	Ivonne Ortega Gual	Abogada Contratista	