DEPENDENCIA:	DIRECCIÓN ENFOQUE DIFERENCIAL				
PROCESO:	ESTRATEGIA CASA DE TODAS				
TIPO DE REUNION:	EXTERNA				
FECHA DE REUNIÓN:	31	05	2022	**HORA:**	8:00 – 10:25 A.M.

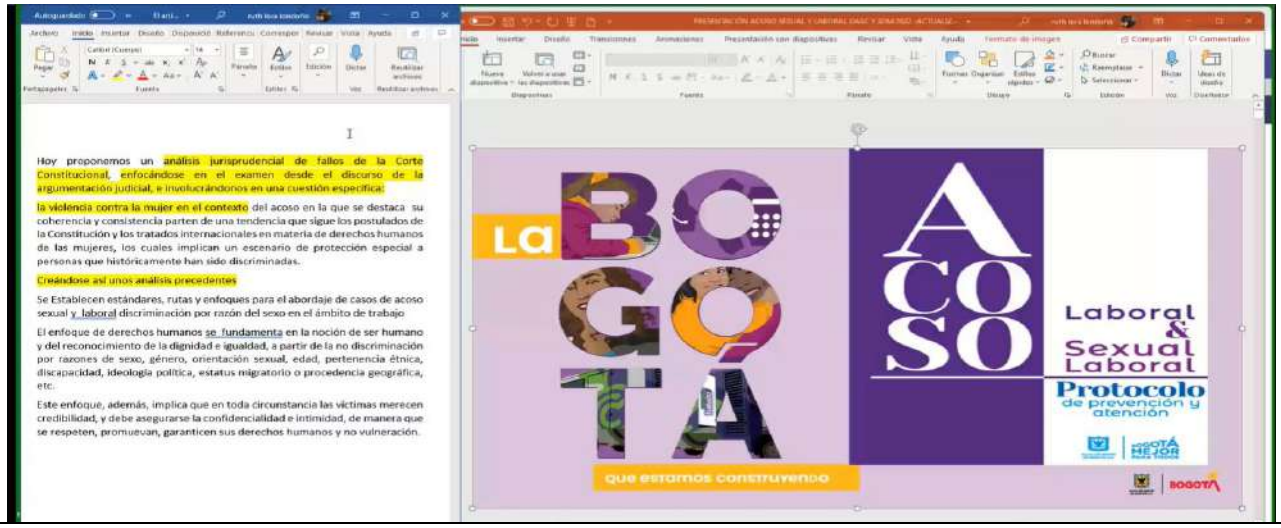
OBJETIVO:	Participar en la capacitación sobre el acoso laboral y acoso sexual laboral y el protocolo de prevención y atención para servidoras, servidores y contratistas de la secretaria de la Mujer.
PARTICIPANTES:	Se anexa pantallazos y listado de asistencia

COMPROMISOS

DESCRIPCION	RESPONSABLE	FECHA

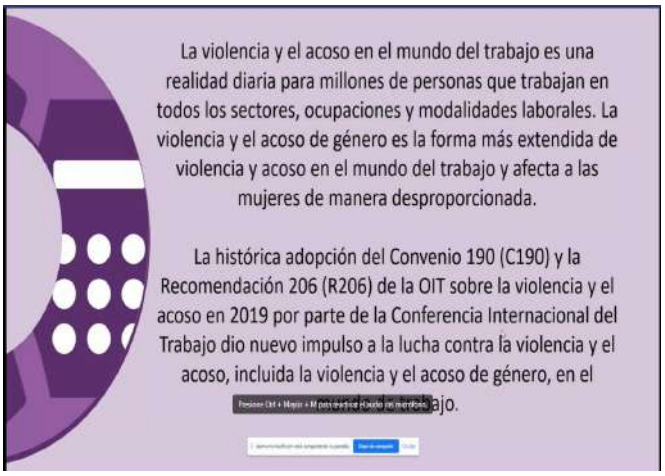
DESARROLLO DE LA REUNIÓN

A través de la plataforma virtual de Microsoft Teams, participé en la capacitación desarrollada por la dirección de Talento Humano. Se abordaron los siguientes temas:



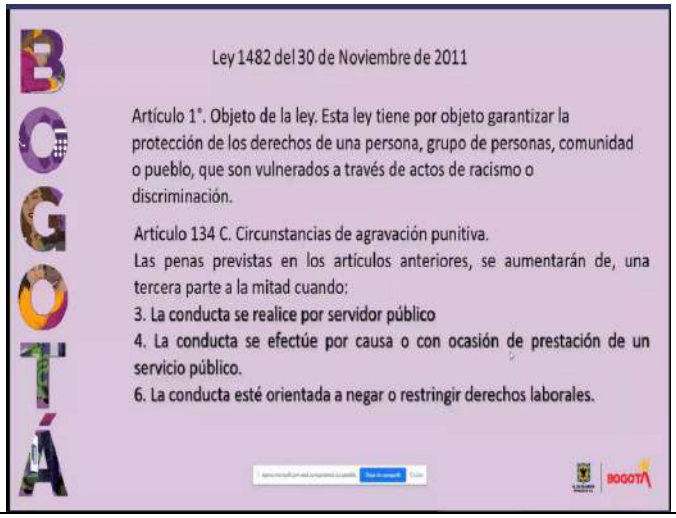

El Protocolo es un ABC para el conocimiento y difusión del Decreto Distrital 044 de 2015 en los procedimientos de denuncia y protección a las víctimas en el Distrito Capital en el marco del reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres y de las y los servidores públicos en el Distrito Capital

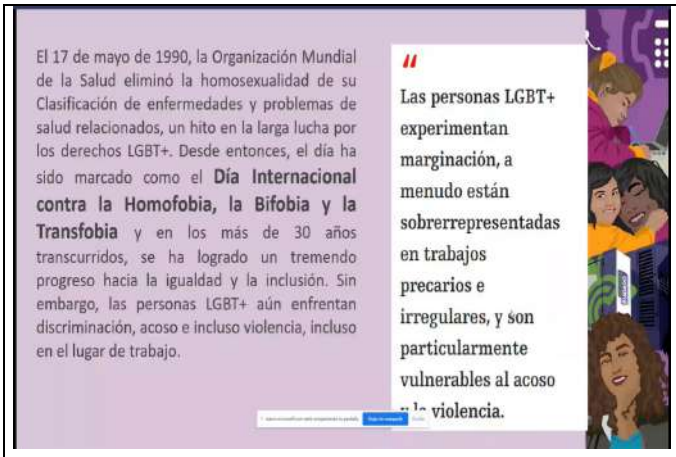

El Convenio C190 de la OIT define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo:
"Es un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género."

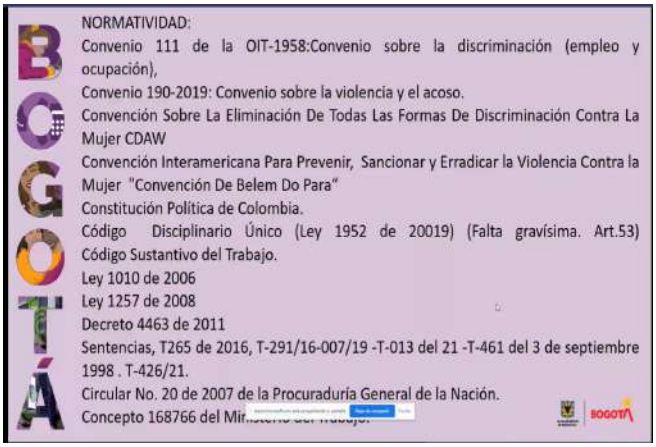

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo es una realidad diaria para millones de personas que trabajan en todos los sectores, ocupaciones y modalidades laborales. La violencia y el acoso de género es la forma más extendida de violencia y acoso en el mundo del trabajo y afecta a las mujeres de manera desproporcionada.
La histórica adopción del Convenio 190 (C190) y la Recomendación 206 (R206) de la OIT sobre la violencia y el acoso en 2019 por parte de la Conferencia Internacional del Trabajo dio nuevo impulso a la lucha contra la violencia y el acoso, incluida la violencia y el acoso de género, en el

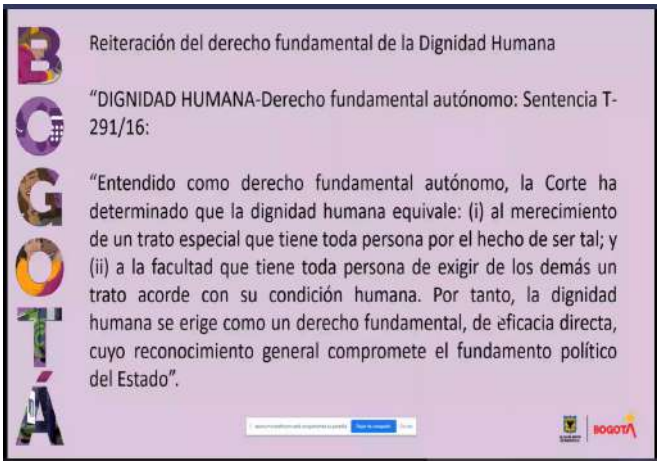

C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
Artículo 2
El presente Convenio protege a los trabajadores y a otras personas en el mundo del trabajo, con inclusión de los trabajadores asalariados según se definen en la legislación y la práctica nacionales, así como a las personas que trabajan, cualquiera que sea su situación contractual, las personas en formación, incluidos los pasantes y los aprendices, los trabajadores despedidos, los voluntarios, las personas en busca de empleo y los postulantes a un empleo, y los individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador.
2. Este Convenio se aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.
Artículo 3
El presente Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:
a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
e) en el alojamien
f) en los trayecto
https://www.ilo.org 100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190.

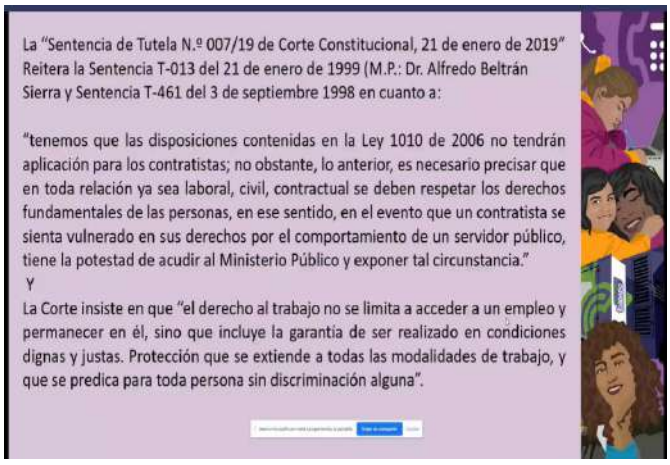

Discriminación laboral
Convenio 111 de la OIT que comprende:
Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

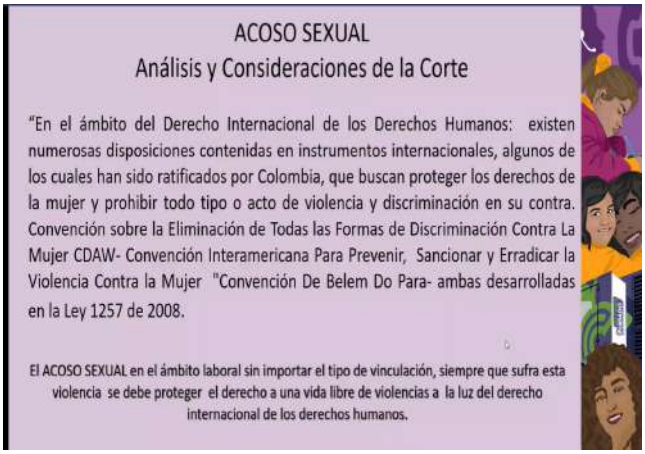

Ley 1482 del 30 de Noviembre de 2011
Artículo 1°. Objeto de la ley. Esta ley tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación.
Artículo 134 C. Circunstancias de agravación punitiva.
Las penas previstas en los artículos anteriores, se aumentarán de, una tercera parte a la mitad cuando:
3. La conducta se realice por servidor público
4. La conducta se efectúe por causa o con ocasión de prestación de un servicio público.
6. La conducta esté orientada a negar o restringir derechos laborales.
BOGOTÁ

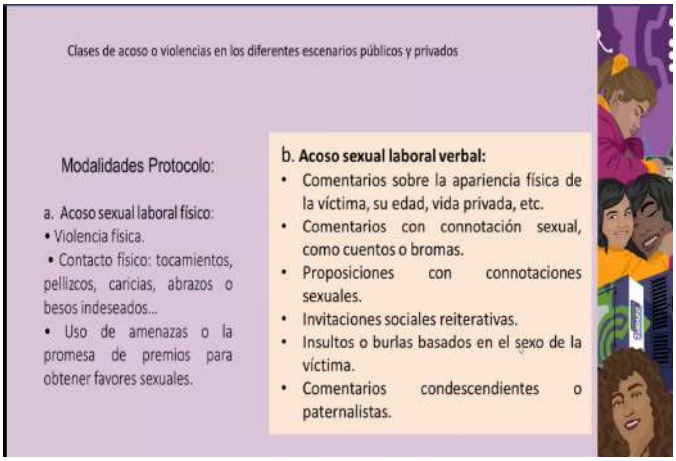

El 17 de mayo de 1990, la Organización Mundial de la Salud eliminó la homosexualidad de su Clasificación de enfermedades y problemas de salud relacionados, un hito en la larga lucha por los derechos LGBT+. Desde entonces, el día ha sido marcado como el Día Internacional contra la Homofobia, la Bifobia y la Transfobia y en los más de 30 años transcurridos, se ha logrado un tremendo progreso hacia la igualdad y la inclusión. Sin embargo, las personas LGBT+ aún enfrentan discriminación, acoso e incluso violencia, incluso en el lugar de trabajo.
"
Las personas LGBT+ experimentan marginación, a menudo están sobrerrepresentadas en trabajos precarios e irregulares, y son particularmente vulnerables al acoso
violencia.

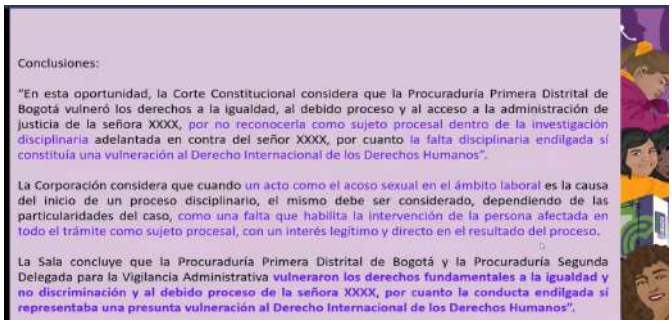

BOGOTÁ
NORMATIVIDAD:
Convenio 111 de la OIT-1958:Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación),
Convenio 190-2019: Convenio sobre la violencia y el acoso.
Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer CDAW
Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para"
Constitución Política de Colombia.
Código Disciplinario Único (Ley 1952 de 20019) (Falta gravísima. Art.53)
Código Sustantivo del Trabajo.
Ley 1010 de 2006
Ley 1257 de 2008
Decreto 4463 de 2011
Sentencias, T265 de 2016, T-291/16-007/19 -T-013 del 21 -T-461 del 3 de septiembre 1998 . T-426/21.
Circular No. 20 de 2007 de la Procuraduría General de la Nación.
Concepto 168766 del Mi
BOGOTÁ


BOGOTÁ
Reiteración del derecho fundamental de la Dignidad Humana
"DIGNIDAD HUMANA-Derecho fundamental autónomo: Sentencia T-291/16:
"Entendido como derecho fundamental autónomo, la Corte ha determinado que la dignidad humana equivale: (i) al merecimiento de un trato especial que tiene toda persona por el hecho de ser tal; y (ii) a la facultad que tiene toda persona de exigir de los demás un trato acorde con su condición humana. Por tanto, la dignidad humana se erige como un derecho fundamental, de eficacia directa, cuyo reconocimiento general compromete el fundamento político del Estado".
BOGOTÁ

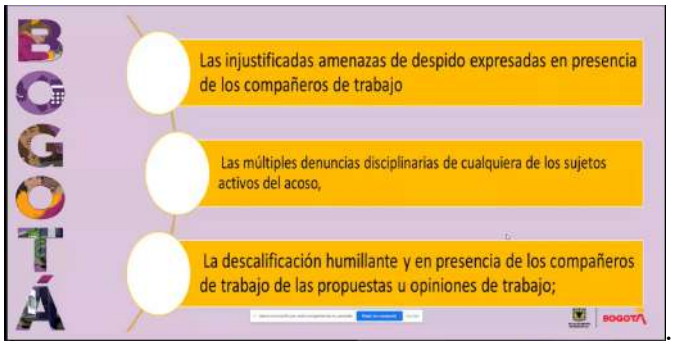

La "Sentencia de Tutela N.º 007/19 de Corte Constitucional, 21 de enero de 2019" Reitera la Sentencia T-013 del 21 de enero de 1999 (M.P.: Dr. Alfredo Beltrán Sierra y Sentencia T-461 del 3 de septiembre 1998 en cuanto a:
"tenemos que las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006 no tendrán aplicación para los contratistas; no obstante, lo anterior, es necesario precisar que en toda relación ya sea laboral, civil, contractual se deben respetar los derechos fundamentales de las personas, en ese sentido, en el evento que un contratista se sienta vulnerado en sus derechos por el comportamiento de un servidor público, tiene la potestad de acudir al Ministerio Público y exponer tal circunstancia."
Y
La Corte insiste en que "el derecho al trabajo no se limita a acceder a un empleo y permanecer en él, sino que incluye la garantía de ser realizado en condiciones dignas y justas. Protección que se extiende a todas las modalidades de trabajo, y que se predica para toda persona sin discriminación alguna".


ACOSO SEXUAL
Análisis y Consideraciones de la Corte
"En el ámbito del Derecho Internacional de los Derechos Humanos: existen numerosas disposiciones contenidas en instrumentos internacionales, algunos de los cuales han sido ratificados por Colombia, que buscan proteger los derechos de la mujer y prohibir todo tipo o acto de violencia y discriminación en su contra. Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra La Mujer CDAW- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belem Do Para- ambas desarrolladas en la Ley 1257 de 2008.
El ACOSO SEXUAL en el ámbito laboral sin importar el tipo de vinculación, siempre que sufra esta violencia se debe proteger el derecho a una vida libre de violencias a la luz del derecho internacional de los derechos humanos.

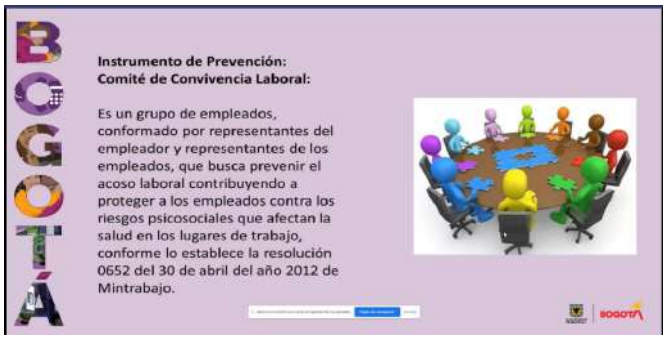

Clases de acoso o violencias en los diferentes escenarios públicos y privados
Modalidades Protocolo:
a. Acoso sexual laboral físico:
• Violencia física.
• Contacto físico: tocamientos, pellizcos, caricias, abrazos o besos indeseados...
• Uso de amenazas o la promesa de premios para obtener favores sexuales.
b. Acoso sexual laboral verbal:
• Comentarios sobre la apariencia física de la víctima, su edad, vida privada, etc.
• Comentarios con connotación sexual, como cuentos o bromas.
• Proposiciones con connotaciones sexuales.
• Invitaciones sociales reiterativas.
• Insultos o burlas basados en el sexo de la víctima.
• Comentarios condescendientes o paternalistas.


Conclusiones:
"En esta oportunidad, la Corte Constitucional considera que la Procuraduría Primera Distrital de Bogotá vulneró los derechos a la igualdad, al debido proceso y al acceso a la administración de justicia de la señora XXXX, por no reconocerla como sujeto procesal dentro de la investigación disciplinaria adelantada en contra del señor XXXX, por cuanto la falta disciplinaria endilgada sí constituía una vulneración al Derecho Internacional de los Derechos Humanos".
La Corporación considera que cuando un acto como el acoso sexual en el ámbito laboral es la causa del inicio de un proceso disciplinario, el mismo debe ser considerado, dependiendo de las particularidades del caso, como una falta que habilita la intervención de la persona afectada en todo el trámite como sujeto procesal, con un interés legítimo y directo en el resultado del proceso.
La Sala concluye que la Procuraduría Primera Distrital de Bogotá y la Procuraduría Segunda Delegada para la Vigilancia Administrativa vulneraron los derechos fundamentales a la igualdad y no discriminación y al debido proceso de la señora XXXX, por cuanto la conducta endilgada sí representaba una presunta vulneración al Derecho Internacional de los Derechos Humanos".

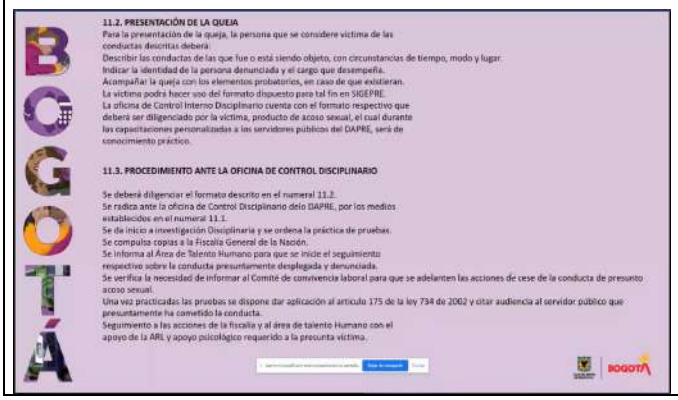

Conductas que constituyen acoso laboral art. 7 ley 1010-2006
Agresión física.
Expresiones ultrajantes sobre la persona, por raza, género, origen familiar, estatus social y preferencia política o sexual,
Los comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo;


Las injustificadas amenazas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo
Las múltiples denuncias disciplinarias de cualquiera de los sujetos activos del acoso,
La descalificación humillante y en presencia de los compañeros de trabajo de las propuestas u opiniones de trabajo;

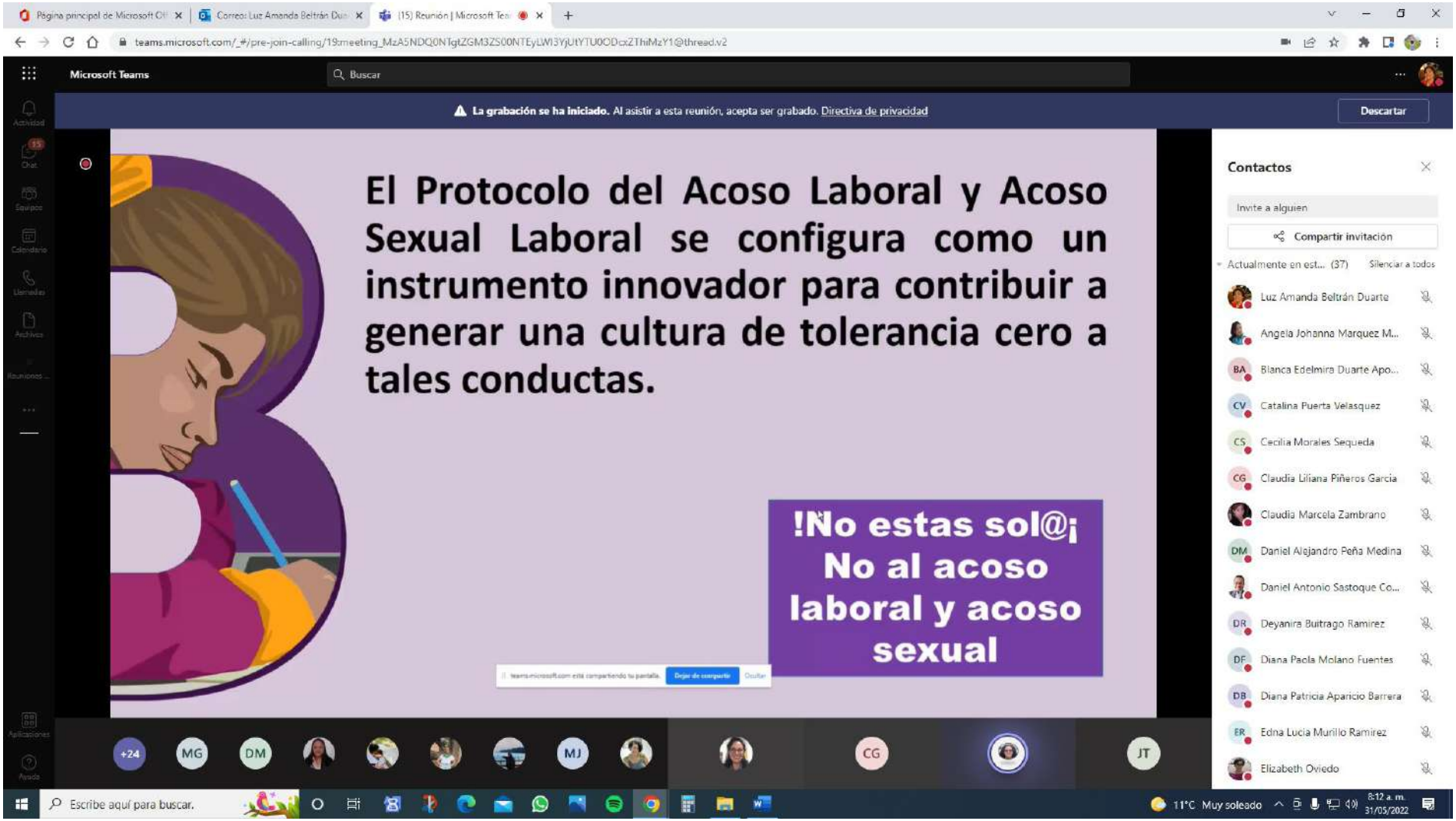

https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122701&dt=S
Protocolo: CIRCULAR 024 DE 2022 (Abril 20)
Para: SECRETARIOS, DIRECTORES, JEFES DE OFICINA, JEFES DE OFICINA ASESORA, SERVIDORES PÚBLICOS Y CONTRATISTAS DEL DISTRITO CAPITAL DE BOGOTÁ
De: DIRECTORA DISTRITAL DE ASUNTOS DISCIPLINARIOS
Asunto: ACOSO LABORAL
Instrumentos que se han desarrollado para prevenir el acoso laboral y sexual en la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
El alcalde mayor de Bogotá D.C expidió el Decreto 044 de 2015, por el cual adoptó el protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital, el cual es un instrumento innovador para contribuir a generar una cultura de tolerancia cero a tales conductas.
La Secretaría Distrital de la Mujer y General de la Alcaldía Mayor de Bogotá presentaron el "Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, y la atención a las víctimas" con el objetivo de avanzar en la garantía del derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias en el ámbito laboral, a través de la divulgación de los mecanismos de denuncia y el fomento de una cultura de cero tolerancias frente a tales conductas.
Mediante el Decreto 044 de 2015, en el cual se reconoce el acoso laboral y el acoso sexual laboral como una manifestación de las violencias contra las mujeres y como un mecanismo de dominio que limita la garantía del derecho a una vida libre de violencias y el derecho al trabajo en condiciones de dignidad e igualdad.

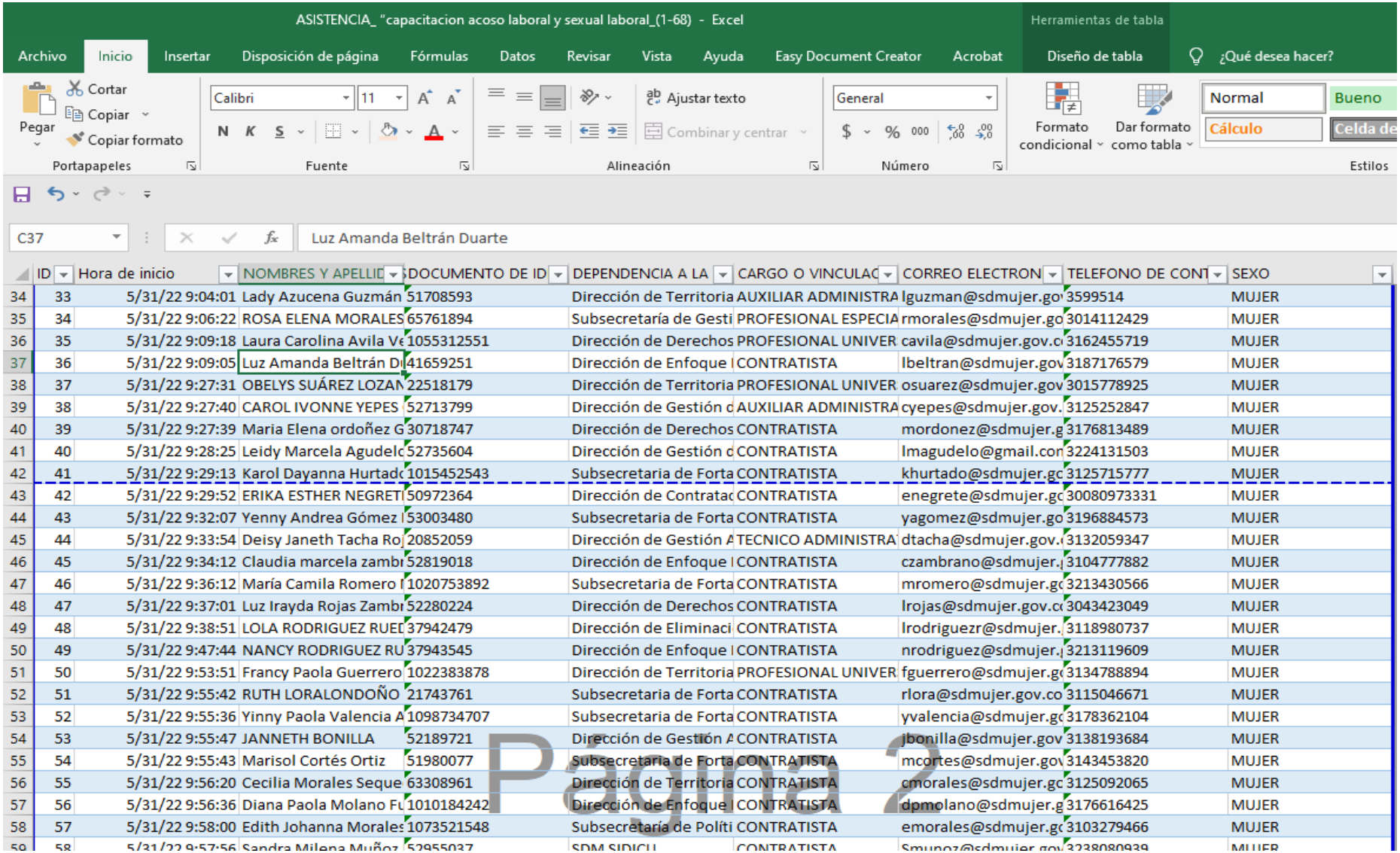

Instrumento de Prevención:
Comité de Convivencia Laboral:
Es un grupo de empleados, conformado por representantes del empleador y representantes de los empleados, que busca prevenir el acoso laboral contribuyendo a proteger a los empleados contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, conforme lo establece la resolución 0652 del 30 de abril del año 2012 de Mintrabajo.


11. RUTA DE ATENCIÓN PARA CASOS DE ACOSO SEXUAL VIO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL
11.1. CANALES DE RECEPCIÓN DE LA QUEJA
La persona que se haya visto afectada por conductas de acoso sexual y/o discriminación razón del sexo en el ámbito de laboral, podrá dirigirse a directamente a la Oficina de Control. Interno Disciplinario o utilizar los canales de recepción de casos disponibles: Si se es víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo, puede activar la ruta, poniendo el hecho en conocimiento de la autoridad competente, de manera verbal o escrita, a través de los siguientes canales:
Email: Enviando un correo electrónico al buzón protegeme@presidencia.gov.co
Telefónico: Llamando al 5629300 Ext. 6628
Presencial: Asudiendo a la Oficina 304 ubicada en el tercer piso del Edificio Administrativo del DAPRE.
La(s) persona(s) designada(s) por la Oficina de Control Interno Disciplinario para recibir quejas por conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo deberá(n) ser capacitada(s).
También deberán ser capacitados otros funcionarios en dependencias clave:
Despacho del Director, Despacho del Subdirector, Área de Talento Humano, Área Administrativa-Grupo de Correspondencia, Comité de Convivencia, entre otros.
La persona víctima de acoso sexual y/o discriminación por razón del sexo recibirá orientación y atención psicológica por parte de la ARL POSITIVA, mediante comunicación telefónica a la línea 6000811 por parte de la oficina de Talento Humano del DAPRE, una vez la Oficina de Control Disciplinario informe cuando se dé inicio a la investigación disciplinaria. (Se deberá hacer el seguimiento respectivo por parte de la Oficina de Control Disciplinario).


11.2. PRESENTACIÓN DE LA QUEJA
Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá:
Describir las conductas de las que fue o está siendo objeto, con circunstancias de tiempo, modo y lugar.
Indicar la identidad de la persona denunciada y el cargo que desempeña.
Acompañar la queja con los elementos probatorios, en caso de que existieran.
La víctima podrá hacer uso del formato dispuesto para tal fin en SIGEPRE.
La oficina de Control Interno Disciplinario cuenta con el formato respectivo que deberá ser diligenciado por la víctima, producto de acoso sexual, el cual durante las capacitaciones personalizadas a los servidores públicos del DAPRE, será de conocimiento práctico.
11.3. PROCEDIMIENTO ANTE LA OFICINA DE CONTROL DISCIPLINARIO
Se deberá diligenciar el formato descrito en el numeral 11.2.
Se radica ante la oficina de Control Disciplinario delo DAPRE, por los medios establecidos en el numeral 11.1.
Se da inicio a investigación Disciplinaria y se ordena la práctica de pruebas.
Se compulsa copias a la Fiscalía General de la Nación.
Se informa al Área de Talento Humano para que se inicie el seguimiento respectivo sobre la conducta presuntamente desplegada y denunciada.
Se verifica la necesidad de informar al Comité de convivencia laboral para que se adelanten las acciones de cese de la conducta de presunto acoso sexual.
Una vez practicadas las pruebas se dispone dar aplicación al artículo 175 de la ley 734 de 2002 y citar audiencia al servidor público que presuntamente ha cometido la conducta.
Seguimiento a las acciones de la fiscalía y al área de talento Humano con el apoyo de la ARL y apoyo psicológico requerido a la presunta víctima.


Línea Púrpura Distrital 018000112137
"Mujeres que escuchan Mujeres"
Línea PÚRPURA BOGOTÁ
Es una línea telefónica gratuita que funciona las 24 horas, todos los días del año y es atendida por un equipo de psicólogas, trabajadoras sociales, abogadas y enfermeras.
Está dirigida a mujeres mayores de 18 años que identifiquen estar viviendo una situación de violencias.
También, se pueden comunicar ciudadanas y ciudadanos que teng violencias. No es una línea de emergencias ni denuncia
Línea Púrpura Distrital
Mujeres que escuchan mujeres
Chat Purpura
Atención por lengua de señas
WhatsApp
Llamada
¿Preguntas?


Microsoft Teams
Buscar
La grabación se ha iniciado. Al asistir a esta reunión, acepta ser grabado. Directiva de privacidad
Descartar
El Protocolo del Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral se configura como un instrumento innovador para contribuir a generar una cultura de tolerancia cero a tales conductas.
!No estas sol@¡ No al acoso laboral y acoso sexual
Contactos
Invite a alguien
Compartir invitación
Actualmente en est... (37)
Silenciar a todos
Luz Amanda Beltrán Duarte
Angela Johanna Marquez M...
Blanca Edelmira Duarte Apo...
Catalina Puerta Velasquez
Cecilia Morales Sequeda
Claudia Liliana Piñeros Garcia
Claudia Marcela Zambrano
Daniel Alejandro Peña Medina
Daniel Antonio Sastoque Co...
Deyanira Buitrago Ramirez
Diana Paola Molano Fuentes
Diana Patricia Aparicio Barrera
Edna Lucia Murillo Ramirez
Elizabeth Oviedo
Escribe aquí para buscar.
11°C Muy soleado
8:12 a. m.
31/05/2022



ASISTENCIA_ "capacitacion acoso laboral y sexual laboral_(1-68) - Excel

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Ayuda Easy Document Creator Acrobat Herramientas de tabla Diseño de tabla ¿Qué desea hacer?

Pegar Cortar Copiar Copiar formato — Portapapeles

Calibri 11 — Fuente

Ajustar texto Combinar y centrar — Alineación

General — Número

Formato condicional Dar formato como tabla — Estilos

Normal Bueno Cálculo Celda de

C37 Luz Amanda Beltrán Duarte

	ID	Hora de inicio	NOMBRES Y APELLID	DOCUMENTO DE ID	DEPENDENCIA A LA	CARGO O VINCULAC	CORREO ELECTRON	TELEFONO DE CONT	SEXO
34	33	5/31/22 9:04:01	Lady Azucena Guzmán	51708593	Dirección de Territoria	AUXILIAR ADMINISTRA	lguzman@sdmujer.go	3599514	MUJER
35	34	5/31/22 9:06:22	ROSA ELENA MORALES	65761894	Subsecretaría de Gesti	PROFESIONAL ESPECIA	rmorales@sdmujer.go	3014112429	MUJER
36	35	5/31/22 9:09:18	Laura Carolina Avila Ve	1055312551	Dirección de Derechos	PROFESIONAL UNIVER	cavila@sdmujer.gov.c	3162455719	MUJER
37	36	5/31/22 9:09:05	Luz Amanda Beltrán Du	41659251	Dirección de Enfoque I	CONTRATISTA	lbeltran@sdmujer.gov	3187176579	MUJER
38	37	5/31/22 9:27:31	OBELYS SUÁREZ LOZAN	22518179	Dirección de Territoria	PROFESIONAL UNIVER	osuarez@sdmujer.gov	3015778925	MUJER
39	38	5/31/22 9:27:40	CAROL IVONNE YEPES	52713799	Dirección de Gestión d	AUXILIAR ADMINISTRA	cyepes@sdmujer.gov.	3125252847	MUJER
40	39	5/31/22 9:27:39	Maria Elena ordoñez G	30718747	Dirección de Derechos	CONTRATISTA	mordonez@sdmujer.g	3176813489	MUJER
41	40	5/31/22 9:28:25	Leidy Marcela Agudelo	52735604	Dirección de Gestión d	CONTRATISTA	lmagudelo@gmail.con	3224131503	MUJER
42	41	5/31/22 9:29:13	Karol Dayanna Hurtado	1015452543	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	khurtado@sdmujer.go	3125715777	MUJER
43	42	5/31/22 9:29:52	ERIKA ESTHER NEGRET	50972364	Dirección de Contratac	CONTRATISTA	enegrete@sdmujer.go	30080973331	MUJER
44	43	5/31/22 9:32:07	Yenny Andrea Gómez	53003480	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	yagomez@sdmujer.go	3196884573	MUJER
45	44	5/31/22 9:33:54	Deisy Janeth Tacha Ro	20852059	Dirección de Gestión A	TECNICO ADMINISTRA	dtacha@sdmujer.gov.c	3132059347	MUJER
46	45	5/31/22 9:34:12	Claudia marcela zambr	52819018	Dirección de Enfoque I	CONTRATISTA	czambrano@sdmujer.g	3104777882	MUJER
47	46	5/31/22 9:36:12	María Camila Romero I	1020753892	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	mromero@sdmujer.go	3213430566	MUJER
48	47	5/31/22 9:37:01	Luz Irayda Rojas Zambr	52280224	Dirección de Derechos	CONTRATISTA	lrojas@sdmujer.gov.co	3043423049	MUJER
49	48	5/31/22 9:38:51	LOLA RODRIGUEZ RUED	37942479	Dirección de Eliminaci	CONTRATISTA	lrodriguezr@sdmujer.	3118980737	MUJER
50	49	5/31/22 9:47:44	NANCY RODRIGUEZ RU	37943545	Dirección de Enfoque I	CONTRATISTA	nrodriguez@sdmujer.g	3213119609	MUJER
51	50	5/31/22 9:53:51	Francy Paola Guerrero	1022383878	Dirección de Territoria	PROFESIONAL UNIVER	fguerrero@sdmujer.go	3134788894	MUJER
52	51	5/31/22 9:55:42	RUTH LORALONDOÑO	21743761	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	rlora@sdmujer.gov.co	3115046671	MUJER
53	52	5/31/22 9:55:36	Yinny Paola Valencia A	1098734707	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	yvalencia@sdmujer.go	3178362104	MUJER
54	53	5/31/22 9:55:47	JANNETH BONILLA	52189721	Dirección de Gestión A	CONTRATISTA	jbonilla@sdmujer.gov	3138193684	MUJER
55	54	5/31/22 9:55:43	Marisol Cortés Ortiz	51980077	Subsecretaria de Forta	CONTRATISTA	mcortes@sdmujer.gov	3143453820	MUJER
56	55	5/31/22 9:56:20	Cecilia Morales Seque	63308961	Dirección de Territoria	CONTRATISTA	cmorales@sdmujer.go	3125092065	MUJER
57	56	5/31/22 9:56:36	Diana Paola Molano Fu	1010184242	Dirección de Enfoque I	CONTRATISTA	dpmolano@sdmujer.g	3176616425	MUJER
58	57	5/31/22 9:58:00	Edith Johanna Morales	1073521548	Subsecretaría de Políti	CONTRATISTA	emorales@sdmujer.go	3103279466	MUJER
59	58	5/31/22 9:57:56	Sandra Milena Muñoz	52955037	SDM SIDICU	CONTRATISTA	Smunoz@sdmujer.gov	3238080939	MUJER

Página 2