

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 1 de 9

Bogotá D.C., **quince (15) de julio de dos mil veintiséis**

Dependencia:	Oficina de Control Disciplinario Interno
Expediente No.	048 de 2026
Presunto Implicado:	Por averiguar
Informante o Quejoso	Anónimo
Hechos:	La señora Lina Lozano, en ejercicio de las funciones de coordinación del componente de Enfoque Diferencial de la estrategia Casa de Todas de la Secretaría Distrital de la Mujer, presuntamente habría desplegado conductas consistentes en impartir directrices que desconocerían las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo; exigir el desarrollo de actividades extramurales y recorridos nocturnos sin garantías suficientes de protección institucional; desatender el criterio técnico del equipo profesional; propiciar un ambiente laboral caracterizado por presuntas situaciones de maltrato, trato diferencial, sobrecarga laboral y temor a represalias contractuales; así como imponer dinámicas que podrían desbordar el marco propio de los contratos de prestación de servicios.
Asunto:	Auto Inhibitorio

OBJETO DEL PRONUNCIAMIENTO

La jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 2, 83, 92 y 209 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021 y en concordancia con lo establecido en el artículo 11 del Decreto Distrital No. 643 del 22 de diciembre de 2025, procede a decidir lo que en derecho corresponda, en atención a los siguientes:

ANTECEDENTES

El **15 de mayo de 2026**, quedó registrada ante la **Personería de Bogotá D.C.** la **Petición No. 4594820**, radicada como una **solicitud anónima** relacionada con presuntas irregularidades al interior de la estrategia **Casa de Todas**, adscrita a la **Secretaría Distrital de la Mujer**. En dicha petición se puso en conocimiento una serie de situaciones que, presuntamente, estarían siendo lideradas por la señora **Lina Lozano**, identificada como responsable del componente de Enfoque Diferencial, las cuales, según el peticionario anónimo, afectarían las condiciones de bienestar, seguridad, salud mental y ambiente laboral de funcionarias y contratistas vinculadas a dicha estrategia.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 2 de 9

Posteriormente, mediante comunicación fechada el **27 de mayo de 2026**, la **Personería Delegada para el Sector Mujer**, a través de la Personera Delegada **Gilma Josefa de Caro Meza**, con elaboración del profesional especializado **César Augusto Paiba Ardila**, elaboró el oficio de traslado del requerimiento ciudadano identificado con **SINPROC No. 4594820**. Dicho documento fue radicado en la Secretaría Distrital de la Mujer bajo el **Radicado E-2026-0055979, ID 338800**, con fecha y hora de ingreso **29 de mayo de 2026 a las 14:02:30**, siendo remitido a la doctora **Laura Marcela Tami Leal**, Secretaria Distrital de la Mujer, para su conocimiento y trámite correspondiente. En el oficio, la Personería solicitó adelantar las verificaciones internas pertinentes y, de considerarlo procedente, dar traslado a la Oficina de Control Disciplinario Interno, Talento Humano, Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia Laboral, además de informar las actuaciones adelantadas frente a los hechos denunciados.

En la comunicación trasladada se describen diversas conductas presuntamente ocurridas al interior de la estrategia **Casa de Todas**, atribuidas de manera reiterada a la señora **Lina Lozano**, relacionadas con la adopción de decisiones que habrían generado condiciones laborales inadecuadas para el equipo profesional y de contratistas. Entre los hechos denunciados se encuentran la presunta negativa de garantizar espacios mínimos de salubridad e higiene para las funcionarias; la exigencia de desarrollar recorridos nocturnos, actividades territoriales y atenciones en calle sin suficientes garantías institucionales de seguridad; la ausencia de transporte y elementos de identificación institucional; la exposición del personal a contextos de riesgo; el presunto desconocimiento del criterio técnico profesional del equipo; la imposición de actividades que excederían las obligaciones contractuales; el temor manifestado por varias contratistas frente a eventuales represalias por expresar inconformidades; la sobrecarga laboral y afectaciones a la salud mental; la solicitud de reposición de tiempo en casos de incapacidades y permisos pese a tratarse de contratos de prestación de servicios; la existencia de un trato diferencial y un clima organizacional desfavorable; así como la percepción de desvalorización del trabajo profesional por el incremento de las cargas laborales sin una correspondiente mejora en las condiciones económicas o de bienestar.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

- Consideraciones respecto a la queja anónima

Visto el contenido de la queja, incoada de manera anónima y sin ninguna prueba, aunque sea sumaria, los supuestos facticos se circunscriben a que, la señora **Lina Lozano**, en ejercicio de las funciones de coordinación del componente de Enfoque Diferencial de la estrategia **Casa de Todas** de la Secretaría Distrital de la Mujer, presuntamente habría desplegado conductas consistentes en impartir directrices que desconocerían las condiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo; exigir el desarrollo de actividades extramurales y recorridos nocturnos sin garantías suficientes de protección institucional; desatender el criterio técnico del equipo profesional; propiciar un ambiente laboral caracterizado por presuntas situaciones de maltrato, trato diferencial, sobrecarga laboral y temor a represalias contractuales; así como imponer dinámicas que podrían desbordar el marco propio de los contratos de prestación de servicios.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 3 de 9

En ese orden de ideas, el artículo 209 ibídem, establece la posibilidad de proferir decisión inhibitoria, es decir, una determinación a través de la cual el Despacho se abstiene de dar inicio a una actuación disciplinaria, con base en las siguientes causales: cuando la información o queja sea manifiestamente temeraria; cuando la información o queja se refiera a hechos disciplinariamente irrelevantes o de imposible ocurrencia, cuando los hechos de la información o queja sean presentados de manera absolutamente inconcreta o difusa, o cuando la acción no pueda iniciarse.

Así mismo, el artículo 86 del Código General Disciplinario consagra las diferentes formas en que puede originarse la acción disciplinaria, como es de oficio, o por información proveniente de servidor público o de otro medio que amerite credibilidad, o por queja formulada por cualquier persona, y no procederá por anónimos, salvo en los eventos en que cumpla con los requisitos mínimos consagrados en los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, es decir, que el anónimo se allegue con medios probatorios suficientes sobre la comisión de una infracción disciplinaria que permita adelantar la actuación de oficio.

Este despacho, al analizar los documentos allegados, evidencia que la información presentada por el quejoso corresponde a una queja anónima, la cual, conforme al marco normativo aplicable, no reviste las características necesarias para dar inicio a una actuación disciplinaria.

Si bien el ordenamiento jurídico reconoce la posibilidad de recibir denuncias anónimas, su procedencia en el ámbito disciplinario está supeditada a la existencia de elementos objetivos y verificables que permitan otorgarles credibilidad, evitando así que se conviertan en un mecanismo de denuncia infundada o de afectación injustificada al buen nombre de los funcionarios y contratistas del Estado.

En este sentido, se ha establecido que, las quejas anónimas deben contener información suficiente que permita inferir la veracidad de los hechos y habiliten la actuación disciplinaria, de lo contrario, carecen de mérito para ser tramitadas. Adicionalmente, diversas directivas y pronunciamientos han delimitado su alcance, precisando que la falta de identificación del denunciante no puede traducirse en la vulneración de garantías fundamentales como el debido proceso y el derecho de defensa.

En este mismo sentido, la Directiva No. 006 del 6 de diciembre de 2022, emitida por la Alcaldía Mayor, con relación a la lucha contra la corrupción y al tratamiento de quejas anónimas en la ley disciplinaria dispuso lo siguiente:

“... QUINTO. Priorización y lucha contra la corrupción:

*Las autoridades y servidores distritales con competencia o funciones en materia disciplinaria deberán adelantar las actuaciones– disciplinarias – respectivas, relacionadas con casos de corrupción, con plena y estricta observancia de los términos legales previstos para su desarrollo y con la utilización de los mecanismos legales de cooperación y apoyo al óptimo curso del proceso. **Parágrafo.** Las noticias disciplinarias, esto es, las quejas, informes o hechos de conocimiento que puedan motivar una actuación de oficio, deberán ser abordadas y atendidas con la celeridad necesaria de conformidad con el artículo 18 del C.G.D.*

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 4 de 9

SEXTO. Quejas anónimas: De conformidad con lo preceptuado en el artículo 86 del C.G.D., norma que se remite a los artículos 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, los operadores disciplinarios del distrito no descartarán de plano las quejas o escritos anónimos, especialmente aquellos que versen sobre actos de corrupción en el Distrito, cuando los mismos contengan “medios probatorios suficientes sobre la comisión de un delito o infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio”.

Además, deberán atender lo dispuesto por el Consejo de Estado a través de la Sentencia 00038 del 4 de julio de 2019, a través de la cual se señaló, respecto de las quejas anónimas, lo siguiente:

“Esta Corporación ha interpretado el alcance de las normas anteriormente citadas en el sentido de entender que la queja anónima, por sí misma, no se puede erigir como prueba de lo que en ella se consigne. Ahora bien, esto no significa negar la posibilidad de que sirva como referente respecto de la comisión de una falta disciplinaria pues, en todo caso, la disposición permite que en uso de la facultad oficiosa de que goza la autoridad disciplinaria, esta sea ejercida para definir si una determinada conducta activa u omisiva es constitutiva de una falta de dicha naturaleza.

Sobre este tema, la Subsección B de esta Sección señaló:

“[...] cuando quiera que se presente una queja anónima la respectiva autoridad disciplinaria deberá ordenar el adelantamiento de la correspondiente indagación preliminar en orden a establecer la veracidad de los hechos, sus autores y circunstancias que permitan establecer si se dan o no los presupuestos básicos para abrir formal averiguación disciplinaria en contra del autor o autores. De suerte que al momento de determinar el mérito probatorio de la indagación preliminar es cuando efectivamente emerge la real trascendencia de la queja anónima [...]

De esta manera, la autoridad disciplinaria debe asumir las averiguaciones necesarias para establecer si un servidor público pudo incurrir en falta disciplinaria y eso lo puede hacer de oficio o por información proveniente de cualquier medio que amerite credibilidad. Así, no importa si ese medio fue un anónimo; si este es claro y concreto, la autoridad debe atender oficiosamente las diligencias necesarias para determinar si hubo una falta e individualizar a su presunto responsable. Al ser la potestad disciplinaria de carácter público, es a la sociedad a la que interesa su promoción y, por tanto, el Estado tiene el deber de investigar los hechos que presumiblemente pueden constituir faltas.”

Las normas citadas señalan:

“Ley 190 de 1995. [...] Artículo 38. Lo dispuesto en el artículo 27 numeral 1o de la Ley 24 de 1992 se aplicará en materia penal y disciplinaria, a menos que existan medios probatorios suficientes sobre la comisión de un delito o infracción disciplinaria que permitan adelantar la actuación de oficio”.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 5 de 9

Ley 24 de 1992. [...] Artículo 27. Para la recepción y trámite de quejas esta Dirección se ceñirá a las siguientes reglas:

Inadmitirá quejas que sean anónimas o aquellas que carezcan de fundamento. Esta prohibición será obligatoria para todo el ministerio público. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

De acuerdo con lo señalado en la ley y revisado el texto del documento anónimo; se puede establecer que éste no señala medio probatorio alguno sobre la comisión de una infracción disciplinaria que permita adelantar la actuación de oficio, tal y como lo señala el artículo 38 de la Ley 190 de 1995 y 27 de la Ley 24 de 1992, antes citados, resaltando y recordando que esta se presentó como ya se dijo, de manera anónima.

Para reforzar lo anterior, tenemos el artículo 81 de la Ley 962 de 2005¹, contempla:

“Artículo 81. Ninguna denuncia o queja anónima podrá promover acción jurisdiccional, penal, disciplinaria, fiscal, o actuación de la autoridad administrativa competente (excepto cuando se acredite, por lo menos sumariamente la veracidad de los hechos denunciados) o cuando se refiera en concreto a hechos o personas claramente identificables”. (Subrayado y negrilla fuera de texto).

En conclusión, es claro que, bajo el amparo de la normatividad citada, esta Operadora Disciplinaria debe abstenerse de ordenar algún tipo de actuación disciplinaria, por lo que, resulta meritorio ordenar inhibirse de plano frente a este asunto.

- Consideraciones respecto a lo inconcreto, difuso, irrelevante y temerario de la queja

En cumplimiento del deber funcional previsto en el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019, modificada por la Ley 2094 de 2021, corresponde a la autoridad disciplinaria realizar un examen preliminar de la noticia disciplinaria con el propósito de establecer si los hechos puestos en conocimiento revisten relevancia disciplinaria y, por consiguiente, ameritan el ejercicio del poder disciplinario del Estado. Dicho análisis constituye un verdadero juicio de procedibilidad material, orientado a verificar si la información suministrada contiene elementos objetivos, concretos y verificables que permitan inferir razonablemente la posible ocurrencia de una conducta disciplinariamente relevante atribuible a un servidor público determinado o a un particular sujeto al régimen disciplinario.

En ese contexto, la competencia atribuida a la autoridad disciplinaria no puede entenderse como una habilitación para iniciar actuaciones de carácter exploratorio o inquisitivo frente a cualquier manifestación de inconformidad, percepción subjetiva o desacuerdo administrativo. Por el contrario, el ejercicio de la potestad disciplinaria exige que la noticia disciplinaria suministre un mínimo de

¹ Por la cual se dictan disposiciones sobre racionalización de trámites y procedimientos administrativos de los organismos y entidades del Estado y de los particulares que ejercen funciones públicas o prestan servicios públicos.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 6 de 9

concreción fáctica que permita identificar circunstancias de tiempo, modo y lugar, individualizar las conductas presuntamente irregulares y establecer un vínculo objetivo entre estas y el presunto sujeto disciplinable. Solo bajo tales presupuestos resulta jurídicamente viable desplegar la actividad investigativa.

Examinado integralmente el contenido de la comunicación anónima objeto de análisis, se advierte que esta carece de los presupuestos mínimos de concreción exigidos por el artículo 209 del Código General Disciplinario. Si bien en ella se menciona reiteradamente el nombre de una servidora y se formulan múltiples inconformidades respecto de la dinámica organizacional de la estrategia "Casa de Todas", lo cierto es que las afirmaciones realizadas se estructuran a partir de apreciaciones eminentemente generales, percepciones personales, valoraciones subjetivas y conclusiones del peticionario, sin individualizar hechos específicos susceptibles de comprobación disciplinaria.

En efecto, la mayor parte de las manifestaciones consignadas en la queja utilizan expresiones abiertas e indeterminadas tales como "se exige", "se manifiesta", "se percibe", "existiría", "varias contratistas consideran", "las profesionales sienten", "presuntamente", "de manera reiterada", "según lo manifestado" o "se teme", sin identificar cuáles fueron los actos concretos desplegados por la presunta responsable, cuándo ocurrieron, frente a qué servidores o contratistas se presentaron, bajo qué circunstancias específicas se desarrollaron o cuáles fueron las decisiones administrativas puntuales que podrían constituir un eventual incumplimiento de deberes funcionales. Tales expresiones evidencian que la noticia disciplinaria no describe hechos objetivamente delimitados, sino apreciaciones genéricas sobre el ambiente laboral y la forma en que determinadas decisiones organizacionales son percibidas por un grupo indeterminado de personas.

La ausencia de precisión también se refleja en la inexistencia de delimitación temporal de los acontecimientos denunciados. La comunicación no establece fechas ciertas, periodos concretos o actos administrativos específicos que permitan contextualizar los hechos atribuidos a la presunta responsable. La referencia a que determinadas situaciones habrían ocurrido "de manera reiterada", "constantemente" o "durante aproximadamente cinco años" constituye una afirmación excesivamente amplia que impide establecer un marco temporal susceptible de verificación objetiva, dificultando cualquier ejercicio serio de constatación disciplinaria.

Igualmente, la noticia disciplinaria omite individualizar a los presuntos afectados por las conductas denunciadas. En lugar de identificar servidores públicos o contratistas concretos, la queja hace referencia a expresiones colectivas e indeterminadas como "las profesionales", "varias contratistas", "el equipo" o "las funcionarias", sin precisar quiénes son esas personas, cuáles fueron las circunstancias particulares que experimentaron o de qué manera cada una de ellas resultó afectada por las decisiones cuestionadas. Esta indeterminación impide establecer la existencia de hechos específicos atribuibles a una persona determinada y dificulta cualquier actividad orientada a su corroboración.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 7 de 9

Resulta igualmente significativo que buena parte del contenido de la comunicación no describe conductas funcionales concretas sino desacuerdos frente a decisiones propias de la administración del servicio, relacionadas con la distribución de actividades, el desarrollo de jornadas extramurales, el incremento de cargas operativas, la suficiencia del personal, la disponibilidad presupuestal para incrementar honorarios, las condiciones locativas, la asignación de espacios físicos o las estrategias de atención institucional. Tales aspectos, por sí solos, constituyen asuntos eminentemente administrativos, organizacionales o de gestión del talento humano, cuya sola inconformidad no los convierte automáticamente en materia disciplinaria, en ausencia de elementos objetivos que permitan evidenciar el quebrantamiento de deberes funcionales claramente identificables.

Desde otra perspectiva, la forma en que fue estructurada la comunicación evidencia un marcado carácter difuso. En un mismo escrito se incorporan múltiples asuntos de naturaleza completamente distinta —condiciones de infraestructura, seguridad y salud en el trabajo, riesgos psicosociales, organización administrativa, contratación estatal, clima laboral, reconocimiento económico, liderazgo, bienestar institucional, convivencia laboral y decisiones operativas— sin diferenciar cuáles de ellos corresponderían eventualmente al ámbito disciplinario y cuáles constituyen materias propias de otras dependencias o mecanismos institucionales. Esta acumulación indiscriminada de inconformidades impide identificar con claridad cuál sería la conducta funcional concreta que justificaría la intervención del derecho disciplinario.

Adicionalmente, la comunicación anónima incorpora afirmaciones que no se encuentran respaldadas por ningún elemento objetivo de corroboración inicial. No se allegan documentos, registros, comunicaciones oficiales, decisiones administrativas, informes, correos electrónicos, actas, testimonios identificables o cualquier otro medio que permita conferir un grado mínimo de credibilidad objetiva a los señalamientos formulados. Si bien el régimen disciplinario no exige prueba plena para la presentación de una noticia disciplinaria, sí resulta indispensable que esta contenga un soporte fáctico suficiente que permita superar el ámbito de la mera especulación o de la inconformidad subjetiva.

Debe destacarse, además, que el escrito anónimo presenta una estructura orientada más a obtener determinadas decisiones administrativas previamente definidas —como el retiro de la servidora mencionada del cargo o la modificación de la organización interna de la estrategia— que a poner en conocimiento hechos disciplinariamente determinados. Tal circunstancia revela que el propósito principal de la comunicación parece dirigirse a cuestionar el modelo de dirección o liderazgo ejercido dentro de la dependencia, antes que denunciar conductas funcionalmente individualizadas susceptibles de control disciplinario.

En ese mismo sentido, la forma reiterativa, acumulativa y genérica en que se presentan los señalamientos permite advertir un ejercicio del derecho de queja desprovisto de la mínima concreción exigida por el ordenamiento disciplinario, circunstancia que desnaturaliza la finalidad prevista por el artículo 209 del Código General Disciplinario. El derecho de formular denuncias o quejas no constituye una habilitación para promover actuaciones disciplinarias con fundamento exclusivo en apreciaciones subjetivas, inconformidades colectivas o afirmaciones carentes de delimitación objetiva, pues ello

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 8 de 9

conduciría a utilizar el aparato disciplinario como un mecanismo de verificación indiscriminada de situaciones imprecisas, contrariando los principios que gobiernan el ejercicio de la función disciplinaria.

Bajo estas consideraciones, también se advierte un componente de temeridad en la formulación de la noticia disciplinaria, entendido no como una consecuencia derivada de la mala fe del denunciante —la cual no puede presumirse—, sino desde la perspectiva objetiva de la utilización del mecanismo disciplinario mediante la presentación de un conjunto amplio e indiscriminado de afirmaciones, imputaciones y valoraciones que carecen de delimitación fáctica suficiente, involucran materias ajenas al ámbito estrictamente disciplinario y pretenden activar la potestad investigativa del Estado sin suministrar elementos mínimos que permitan estructurar una hipótesis disciplinaria razonablemente verificable. La acumulación de múltiples señalamientos genéricos, sin individualización de hechos concretos ni precisión de las circunstancias en que supuestamente ocurrieron, desborda la finalidad propia de la noticia disciplinaria prevista por el legislador.

En consecuencia, del análisis integral de la comunicación objeto de estudio no se evidencia la existencia de una noticia disciplinaria que satisfaga los presupuestos materiales exigidos por el artículo 209 de la Ley 1952 de 2019. Los hechos relatados se caracterizan por su vaguedad, generalidad, inconcreción y falta de delimitación objetiva, carecen de elementos suficientes para estructurar una hipótesis disciplinaria verificable y se refieren, en buena medida, a inconformidades relacionadas con aspectos administrativos, organizacionales y de gestión institucional que, en las condiciones en que fueron planteados, no alcanzan relevancia disciplinaria, con el adicional del anonimato del quejoso. En tales condiciones, no se configura un fundamento objetivo que justifique el despliegue de la actividad investigativa propia del derecho disciplinario.

Finalmente, es necesario precisar que esta decisión inhibitoria no hace tránsito a cosa juzgada tal y como lo prevé el artículo 16 del Código General Disciplinario, por tanto, este despacho se encuentra facultado para iniciar una investigación por estos mismos hechos, si fueren nuevamente denunciados, siempre y cuando las circunstancias a valorar sean diferentes a las examinadas en estas diligencias y se presenten medios probatorios que permitan establecer de manera sumaria la ocurrencia de una conducta con relevancia disciplinaria.

En mérito de lo expuesto, la Jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno de la Secretaría Distrital de la Mujer,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: INHIBIRSE de adelantar acción disciplinaria, por las razones expuestas en este proveído.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SECRETARÍA DISTRITAL DE LA MUJER	GESTIÓN DISCIPLINARIA	Código: GDIS-FO-79
		Versión: 02
	AUTO INHIBITORIO	Fecha de Emisión: 29/04/2026
		Página 9 de 9

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR la presente decisión al quejoso anónimo, a través de la página web de la Entidad, teniendo en cuenta el procedimiento interno de la Entidad aplicable para ello.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Erika De Lourdes Cervantes Linero
Jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno

Elaboró: Omar Daniel Ortiz Ortiz / Abogado Contratista Oficina de Control Disciplinario Interno de la SDMujer
Revisó y Aprobó: Erika de Lourdes Cervantes Linero / Jefa de Oficina de Control Disciplinario Interno de la SDMujer