



POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CLUB MILITAR



Club Militar
¡Actitud, Perseverancia y Pasión!
Firmado Electrónicamente con AZSign
Acuerdo: 20251114-113400-69a449-11597906
2025-11-20T12:11:57-05:00 - Página 2 de 20

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....3

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN3

OBJETIVO GENERAL3

OBJETIVOS ESPECIFICOS.....4

ALCANCE DE LA POLÍTICA4

GLOSARIO4

NORMATIVIDAD6

NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA.....7

CRITERIOS DE APLICACIÓN8

DOCUMENTOS DE REFERENCIA 16

DOCUMENTOS DE APOYO 17

ANEXOS 17

CONTROL DE CAMBIOS..... 17

VALIDACIÓN DE FIRMAS..... 17



INTRODUCCIÓN

El Estado colombiano, a través de la Constitución Política de 1991, consagra la igualdad como un derecho fundamental y dispone que todas las personas deben gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades, sin discriminación alguna.

En coherencia con este principio, el Club Militar adopta la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión como un compromiso institucional orientado a promover la igualdad de oportunidades, cerrar brechas y fomentar entornos laborales donde prevalezcan el respeto, la equidad y la dignidad humana.

Esta política busca impulsar una cultura organizacional libre de estereotipos, en la que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones, se fortalezcan las medidas de conciliación entre la vida laboral, familiar y personal, y se garantice el reconocimiento del talento y el aporte de cada persona al desarrollo sostenible de la entidad.

POLÍTICA DE EQUIDAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Club Militar reafirma su compromiso con la promoción de una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad y la dignidad humana. La entidad reconoce que la diversidad, la inclusión y la igualdad de oportunidades fortalecen su gestión y contribuyen al bienestar integral de quienes la conforman.

En este sentido, el Club Militar adopta un enfoque de tolerancia cero frente a toda forma de discriminación, acoso o violencia, y promueve activamente la participación equitativa de mujeres y hombres en todos los ámbitos laborales, fomentando entornos seguros, respetuosos y libres de cualquier tipo de vulneración.

Asimismo, la entidad se compromete a consolidar y promover una cultura de respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales, garantizando que la equidad de género sea un principio transversal en la planeación, ejecución y evaluación de sus procesos institucionales.

OBJETIVO GENERAL

Orientar las acciones y compromisos del Club Militar en materia de equidad de género, discapacidad, diversidad e inclusión, mediante el establecimiento de lineamientos institucionales que promuevan, articulen y fortalezcan estrategias enfocadas en la igualdad de oportunidades.

Estas acciones se desarrollan desde un enfoque diferencial y de género, con el propósito de favorecer la inclusión y el reconocimiento de la diversidad cultural, étnica, sexual y etaria en la institución.



OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Reconocer los derechos, deberes, libertades y oportunidades de todas las personas sin ninguna discriminación por razones de género, orientación sexual, raza, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social y/o discapacidad en el marco de las líneas estratégicas y misionales, así como con la normatividad vigente.
- ✓ Reducir las brechas de género y alcanzar la plena participación de las mujeres, las personas en situación de discapacidad y los grupos minoritarios en igualdad de condiciones.
- ✓ Transversalizar el enfoque diferencial y de género en el ciclo de la planeación institucional del Club Militar.
- ✓ Garantizar la representación paritaria de las mujeres dando cumplimiento a la Ley 581 de 2000.
- ✓ Establecer mecanismos para prevenir y abordar casos de acoso laboral, acoso sexual y discriminación, y garantizar que se tomen medidas eficaces para la respuesta y atención efectiva en caso de presentarse este tipo de situaciones.

ALCANCE DE LA POLÍTICA

Esta política aplica a todos los procesos, dependencias y niveles del Club Militar, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Su cumplimiento es obligatorio para los servidores públicos, contratistas y demás partes interesadas vinculadas con la entidad.

Su aplicación abarca desde la formulación de lineamientos institucionales en materia de equidad de género, diversidad e inclusión, hasta el seguimiento, evaluación y mejora continua de las estrategias orientadas a consolidar entornos laborales seguros, equitativos y libres de cualquier forma de discriminación.

GLOSARIO

Acoso laboral: Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo. (Ley 1010 de 2006)

Acoso sexual: todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su situación laboral, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.

Accesibilidad: Principio general y derecho a que se adopten las medidas pertinentes para asegurar que el lugar de trabajo permita a los funcionarios con discapacidad desplazarse de manera segura, autónoma y cómoda para realizar sus actividades laborales.

Actos de discriminación: se refieren a situaciones en las que una persona o un grupo son tratados de manera desigual o injusta debido a características personales o atributos específicos, como el género, la orientación sexual, la religión, la discapacidad, entre otros.



Brecha de género: Hace referencia a las diferentes posiciones de hombres y mujeres y a la desigual distribución de recursos, acceso y poder en un contexto dado.

Discapacidad: Es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Discriminación: Visión dominante en donde una persona (o grupo de personas) es considerada superior a otra por cualquier motivo.

Discriminación por motivos de discapacidad: Se entenderá 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 (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2007:5).

Empoderamiento: Es un término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. “Actualmente esta expresión conlleva también a otra dimensión: la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas” (Periódico feminista Mujeres en Red, 2017:1).

Enfoque diferencial: Es una estrategia utilizada en políticas públicas y programas para abordar las necesidades específicas de grupos que han sido históricamente marginados o discriminados. Busca que todas las personas tengan igualdad de oportunidades y acceso a servicios, teniendo en cuenta sus diferencias individuales y contextos particulares.

Equidad de género: Se refiere a la justa distribución de recursos, poder y oportunidades entre personas de todos los géneros y busca eliminar las desigualdades basadas en el género. Promueve la igualdad de derechos y el acceso a recursos para hombres y mujeres, y subraya la importancia de las políticas que aseguren la igualdad de oportunidades.

Estereotipos de género: Son creencias arraigadas sobre los atributos de hombres y mujeres, usualmente acompañadas por valoraciones personales.

Género: se refiere a las construcciones sociales, culturales y psicológicas asociadas a lo que se considera masculino y femenino en una sociedad determinada. Va más allá de las diferencias biológicas y abarca roles, identidades y expresiones de género. Se reconoce la importancia de entender el género como una construcción social que influye en las dinámicas de poder y en las relaciones sociales.

Igualdad de género: se relaciona con el logro de la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades para todas las personas, sin importar su género. Busca eliminar la discriminación de género y promover la paridad en todos los aspectos de la vida.

Lenguaje incluyente: Es aquel que reconoce a todas las personas tanto en la comunicación oral como en la escrita. Manifiesta la diversidad social y procura equilibrar las desigualdades.

Lenguaje no sexista: Uso de expresiones comunicativas que permiten visibilizar a ambos sexos, particularmente a las mujeres, suprimiendo totalmente la subordinación, la humillación y el uso de estereotipos (ALSEA, 2018).

Orientación Sexual: Se refiere al tipo de persona por el que se siente atracción, esta puede ser física, emocional, espiritual o romántica.

Población negra/afrocolombiana: Son los grupos humanos que hacen presencia en todo el territorio nacional (urbano-rural) de raíces y descendencia histórica, étnica y cultural africana nacidos en Colombia, con su diversidad racial, lingüística y folklórica.



Pueblos indígenas: Es indígena quien pertenece a una tradición cultural (de acuerdo con los procesos de socialización, comunicación, trabajo, cosmovisión), descendiente de los pueblos originarios que habitaban América antes de la Conquista y colonización europea (CEPAL, 2014: 87)

Rol: Son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse dado que son tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo que tiene.

Trato digno: Consiste en el trato respetuoso, considerado y diligente a todas las personas sin distinción.

Víctimas del conflicto armado: Aquellas personas que individual o colectivamente hayan sufrido un daño por hechos ocurridos a partir del 1º de enero de 1985, como consecuencia de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves y manifiestas a las normas internacionales de Derechos Humanos, ocurridas con ocasión del conflicto armado interno (Congreso de la República, 2011: 1)

Violencias basadas en el género: Son actos que afectan de manera desproporcionada a personas por una condición particular de género, generalmente mujeres, debido a su posición en la sociedad. Estas violencias pueden incluir violencias físicas, sexuales, económicas, patrimoniales, psicológicas y otras formas de abuso relacionadas con el género, según la Ley 1257 de 2008, que establece medidas para la sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Esta ley reconoce las diferentes manifestaciones de la violencia de género y la necesidad de abordarlas de manera integral.

NORMATIVIDAD

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991- Artículo 13 "Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

LEY 51 DE 1981: Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

LEY 22 DE 1981: Por medio de la cual se aprueba " La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial"

LEY 12 DE 1991: Por medio de la cual se aprueba la Convención sobre los Derechos Del Niño adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989. La Convención, como primera ley internacional sobre los derechos de los niños y las niñas, es de carácter obligatorio para los Estados firmantes.

LEY 581 DE 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.

LEY 731 DE 2002: "Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales".

LEY 823 DE 2003: Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

LEY 909 DE 2004: Por la cual se regula empleo público y la carrera administrativa y en su Art 52 protege a las personas con discapacidad.

LEY 1145 DE 2007: Por medio de la cual se organiza el Sistema Nacional de Discapacidad.

CM-DE-FT-1/V2: 25-10-2023.



LEY 1257 DE 2008: Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

LEY 1413 DE 2010: Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

LEY 1496 DE 2011: Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

LEY 1448 DE 2011: Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

LEY 2117 DE 2021: Por la cual establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 164 DE 2010: Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada. "Mesa Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres.

CONPES 4080 DE 2022: "Política Pública de Equidad de Género para las Mujeres: hacia el desarrollo sostenible del país"

DIRECTIVA PRESIDENCIAL 001 DE 2023- 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; y la participación efectiva de la mujer en las diferentes instancias de la administración pública.

NIVELES DE AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD DE LA POLÍTICA

Para el cumplimiento de esta Política será responsabilidad de todo el personal del Club Militar, actuar conforme a los lineamientos aquí impartidos y a su vez las diferentes áreas así:

Línea Estratégica: Alta Dirección

- ✓ Garantizar el cumplimiento de la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión en toda la entidad.
- ✓ Promover una cultura institucional basada en la equidad, el respeto y la no discriminación.

Línea implementación:

Grupo de Gestión Talento Humano

- ✓ Actualizar, divulgar y socializar la Política de Equidad de Género, Diversidad e Inclusión entre todos los servidores públicos y contratistas del Club Militar.
- ✓ Incorporar en los procesos de inducción y reinducción contenidos que fortalezcan el conocimiento y la apropiación de esta política.

Líderes de Proceso

- ✓ Asumir la corresponsabilidad en la divulgación, gestión y ejecución de las acciones derivadas de la Política.
- ✓ Garantizar que las actividades y procedimientos de sus procesos contribuyan al cumplimiento de los objetivos establecidos.
- ✓ Promover entornos laborales seguros, respetuosos y libres de cualquier forma de discriminación.

Línea de Seguimiento Control y evaluación: Oficina de Control Interno

- ✓ Realizar seguimiento de la implementación y socialización de la Política y control de su cumplimiento.

CRITERIOS DE APLICACIÓN

1. DIAGNÓSTICO

El Club Militar, comprometido con promover un entorno laboral positivo, respetuoso e inclusivo, realizó un diagnóstico interno para identificar brechas y oportunidades de mejora en materia de equidad de género, diversidad e inclusión. Los resultados evidenciaron la necesidad de fortalecer la cultura organizacional en torno al respeto, la igualdad de oportunidades y la prevención de cualquier forma de discriminación o violencia basada en género.

Con base en estos hallazgos, se definieron las siguientes recomendaciones para el fortalecimiento institucional:

- Fortalecer el enfoque de capacitación sobre la equidad de género y empoderamiento de las mujeres.
- Crear estrategias para minimizar prácticas sobre comentarios sexistas y acoso sexual mediante acciones en los enfoques de cultura organizacional y adaptación de procesos de gestión.
- Promoción, difusión y sensibilización para fortalecer la equidad de género por medio del enfoque de divulgación.
- Difundir de manera efectiva los Canales de denuncia

2. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Estos principios tienen como fin hacer comprensible la política y brindar horizontes para su correcta aplicación e interpretación. Sin embargo, no se deben comprender como fijos o inmutables, en tanto que deben adaptarse a los posibles cambios y transformaciones que se den en la discusión para el fortalecimiento y la promoción de los objetivos de la política. Bajo esta perspectiva, los principios tienen como fin principal garantizar los objetivos de la política y no deben ser interpretados para restringir o limitar su aplicación e implementación.

-  **Dignidad Humana:** El desarrollo humano basado en la dignidad de los individuos está sustentado en la libertad y en la generación de oportunidades para todos y todas, es un objetivo central que debe perseguir el Estado, buscando disminuir las desigualdades sociales a través de la aplicación de sólidos principios de gobierno en donde los recursos públicos se destinen eficaz y eficientemente a programas incluyentes que generen, sin excepción, beneficios sociales.
-  **Equidad:** Hace referencia al trato justo o equivalente de acuerdo con las respectivas y diferenciales necesidades de género. La equidad se hace posible cuando el trato que se da a las personas está basado en la consideración justa de las necesidades e intereses impuestos por la diferencia, de manera que ese trato justo permita lograr que la igualdad de derecho o de jure se haga real, se exprese en los hechos.



- ✚ **Diferencia:** Este principio señala que personas en situaciones similares deben ser tratadas de forma igual, y que aquellas que están en situaciones distintas deben tratarse de manera distinta, en forma proporcional a dicha diferencia.
- ✚ **Igualdad:** Considera, valora y favorece en forma equivalente las diferencias en necesidades, intereses, comportamientos y aspiraciones de mujeres y hombres respecto a los mismos e iguales derechos.
- ✚ **Desarrollo con Equidad:** Toma en cuenta cambios en la distribución y acceso de los bienes sociales, así como la potenciación de experiencias, saberes y calidades de las mujeres y hombres para lograr una vida digna.
- ✚ **Justicia Social:** La apropiación de valores colectivos de bienestar, oportunidad y desde los sujetos de derechos para todos y todas en condiciones de igualdad, de reconocimiento y valoración de las diferencias.
- ✚ **Participación:** Reconoce a las mujeres como actoras políticas, interlocutoras y sujetas de derechos, como condición para el ejercicio pleno de su ciudadanía.
- ✚ **Autonomía:** Reconoce las capacidades y libertad de las mujeres para definir y actuar en consonancia con sus proyectos individuales y colectivos de vida y de organización social.
- ✚ **Accesibilidad:** Es el despliegue de las acciones institucionales que eliminan los obstáculos y las barreras para posibilitar condiciones que reconocen el derecho de las personas, las cuales permiten que cualquier objeto sea utilizado por todo el público, visitar un lugar o acceder a un servicio, independientemente de sus capacidades técnicas, cognitivas o físicas.

3. ENFOQUES DE GESTIÓN EN LA POLÍTICA

Las directrices y pautas de actuación que guían esta Política por cada enfoque de gestión son:

a) Enfoque de Cultura Organizacional

Este enfoque tiene por objetivo garantizar la equidad e igualdad de oportunidades para funcionarios, contratistas de la entidad, sin distinción por razones de sexo, género, orientación sexual, etnia, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, edad, grupo económico o social, a través del desarrollo de una cultura organizacional que promueva valores como la justicia, el respeto, la honestidad, el compromiso y la diligencia, así como la corresponsabilidad.

Lo anterior, asegurando que las obligaciones, derechos y oportunidades sean proporcionales para todos los servidores públicos y contratistas sin importar su tipo de vinculación, orientación que debe extenderse a la cadena de valor con énfasis en los proveedores fomentando así su aplicación.

b) Enfoque de Capacitación

Este enfoque tiene por objetivo, sensibilizar y formar a todos los servidores públicos y contratistas de la Entidad, para generar un cambio de actitud y conocimiento, teniendo en cuenta las dinámicas que el contexto actual presenta frente a la equidad de género y la diversidad. Es así, como se buscará ofrecer espacios de capacitación para la participación de los servidores públicos y contratistas de la Entidad, implementando estrategias y herramientas para la integración de la perspectiva de género en el trabajo institucional, prevención de violencias y acoso sexual, y transformación de los patrones socioculturales y aceptación de la diversidad.

Así mismo, fortalecer la sensibilización al interior de la Entidad sobre temáticas tales como el liderazgo femenino (empoderamiento económico, político y físico), nuevas masculinidades, diversidad cultural y sexual, género en la gestión del talento humano, campañas de sensibilización, entre otros.

c) Enfoque de Adaptación de Procesos de Gestión.

Este enfoque tiene por objetivo disminuir de manera progresiva las brechas entre hombres y mujeres, así como promover la inclusión de la población de especial protección, propiciando un entorno laboral justo, equitativo y sin discriminación; incorporando la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos de gestión, misionales y de apoyo, de manera transversal, en toda la oferta institucional de la Entidad.

Así mismo, contribuir a la garantía de derechos, la dignidad, el desarrollo y la calidad de vida de todas las servidoras públicas y contratistas; fortaleciendo el respeto y la confianza en las relaciones laborales y personales, a través de la creación de medidas de prevención, detección y sanción del acoso sexual y laboral, las violencias basadas en género, así como otras problemáticas.

d) Enfoque de Divulgación

Este enfoque tiene como propósito que la Entidad implemente y promueva una comunicación inclusiva con perspectiva de género; así como definir y evaluar los contenidos de los canales de comunicación, produciendo estrategias transformadoras en pro de una sociedad equitativa. Para tal fin, se deben incorporar medidas que permitan progresivamente una comunicación inclusiva, libre de sexismos, estereotipos y discriminación en las comunicaciones internas y externas de la Entidad, como una expresión del compromiso y consistencia con la equidad de género y la diversidad, además de una alternativa de promoción del trato respetuoso y equitativo.

En este sentido, se debe garantizar que funcionarios(as), contratistas, proveedores y demás grupos de interés conozcan y compartan los compromisos de la entidad con la equidad de género, la igualdad de oportunidades, y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, a través de estrategias de comunicación efectivas.

e) Enfoque Diferencial de Discapacidad

Este enfoque parte de la necesidad de identificar y caracterizar a las personas con discapacidad y las circunstancias de su entorno, para así visibilizar y focalizar acciones afirmativas orientadas a la inclusión y garantía de sus derechos. Asimismo, el enfoque diferencial es “tanto un método de análisis como una guía para la acción”; esta perspectiva diferencial exige hacer una lectura de “contexto sobre la situación de la población con discapacidad y analizar las diferentes variables y factores que inciden en dicha situación para construir posibles respuestas adecuadas, pertinentes y necesarias”

f) Enfoque Diferencial de Víctimas del Conflicto Armado

Este enfoque está encaminado “a la atención, asistencia y reparación integral de las víctimas del conflicto armado interno, con el fin de hacer efectivo el goce de sus derechos a la verdad, la justicia y la reparación con garantía de no repetición, de modo que se reconozca su condición de víctimas y se dignifique a través de la materialización de sus derechos constitucionales”

El Club Militar contempla en su Manual de Servicio al Ciudadano la atención diferencial a las víctimas de violencia y desplazamiento, teniendo en cuenta su situación de vulnerabilidad. El documento en mención integra recomendaciones para la atención a esta población como: a). Escuchar atentamente sin mostrar prevención hacia el interlocutor, y b). Hacer que la persona que ha sufrido alguna de estas situaciones se sienta respetada, valorada y digna.





ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA EQUIDAD DE GÉNERO

- Igualdad de oportunidades:** se debe propender por la igualdad de oportunidades en lo laboral para todos los funcionarios y contratistas. Se puede tener en cuenta en este aspecto, lo siguiente: En el momento de la publicación de las convocatorias, no utilizar expresiones dirigidas únicamente a un grupo de la población, por ejemplo “se busca mujer o se busca hombre “en su lugar, es recomendable utilizar la expresión “se busca persona.”
- Conciliación de la vida familiar y laboral:** se refiere a hacer compatible la vida familiar, el tiempo personal, el tiempo social y el laboral. El Club Militar, conoce la importancia de esta conciliación, por lo cual ha venido adoptando ciertas estrategias desde el Grupo de Gestión Talento Humano en este tema, para así facilitar que el funcionario encuentre un equilibrio en todas las actividades que realiza.
- Fomento en la participación de las mujeres en instancias de poder y toma de decisiones:** el Club Militar conoce la importancia de la participación de la mujer en cargos Directivos, es por este que siempre propende porque la mujer sea participe de la toma de decisiones y es por esto que los cargos Directivos son ocupados tanto por mujeres como por hombres.
- Garantizar la igualdad salarial:** Cabe resaltar en este aspecto, que nos regimos por el Decreto que expide anualmente la Presidencia de la República, donde se evidencia la escala salarial de acuerdo al cargo ocupado por cada funcionario, en este sentido sin discriminación de sexo, edad, raza, entre otros.
- Integrar el enfoque de equidad de género:** En las políticas, planes, programas claves de la entidad, para que no se quede solo plasmado en un papel, sino que su repercusión vaya más allá.

5. LINEAMIENTOS DE CONDUCTA

La conducta dentro del Club Militar, siempre debe ser respetuosa y educada en el trato hacia las demás personas con las que haya lugar a interacción, siempre teniendo en cuenta las ideas y aportes de todos y cada uno con el fin de fomentar excelentes relaciones interpersonales, con base en el trato cordial y respetuoso, sin lugar a distinción de ninguna clase (sexo, edad, origen social o étnico, credo, nacionalidad, preferencia sexual, preferencias políticas o jerarquía).

Por lo tanto, se deben tener en cuenta los siguientes comportamientos que las personas sujetas deben abstenerse de ejecutar, tales como:

- ✓ Contacto físico no deseado ni consentido, o acercamiento físico innecesario con connotaciones sexuales.
- ✓ Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales no consentidos.
- ✓ Demandas o peticiones de favores sexuales, relacionados o no, de manera directa o indirecta, a la carrera profesional y contrato, con el fin de mejorar las condiciones laborales o la conservación del puesto de trabajo o contrato
- ✓ Comunicaciones o envío de mensajes o fotos por medios físicos o virtuales de carácter sexual no solicitados ni consentidos
- ✓ Usar, mostrar o compartir imágenes, videos, películas, revistas, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo no solicitados ni consentidos
- ✓ Difusión de rumores o de información privada de las personas de orden sexual.
- ✓ Comentarios, burlas, humillaciones o chistes con doble sentido sexual o que reproduzcan estereotipos o prejuicios estereotipos o prejuicios de género, racistas, capacitistas u homofóbicos, o asociadas al aspecto físico
- ✓ Exclamaciones con alusión a prácticas eróticas y sexuales; ruidos o gestos con connotación sexual.
- ✓ Preguntas sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre la vida sexual no consentidas
- ✓ Obligar a la realización de actividades que no competen a sus funciones u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- ✓ Mostrar partes genitales directamente, por videos, mensajes digitales o fotos sin consentimiento
- ✓ Observación clandestina de personas en lugares reservados como baños.



- ✓ La amenaza o condicionamiento del acceso al empleo o contratación, de la recepción de beneficios laborales o contractuales, o del mantenimiento del empleo o el contrato a la aceptación, por la persona denunciante, de un favor de contenido sexual
- ✓ Miradas morbosas o gestos sugestivos e incómodos con connotación sexual no consensuado

Los principios de diversidad, inclusión y equidad de género serán permanentemente promovidos dentro de la entidad, buscando siempre desarrollar en los funcionarios y contratistas, una mentalidad global que permita suscitar un ambiente laboral propicio basado en la dignidad y el respeto para todos y cada uno de los colaboradores y colaboradoras.

Los lineamientos de conducta se fundamentan en:

- ✓ Cumplimiento normativo, reglamentos y normas internas y externas en lo relacionado con diversidad, igualdad y equidad de género.
- ✓ Trato digno a los funcionarios y contratistas de la entidad
- ✓ Igualdad de oportunidades.
- ✓ Ambiente laboral libre de acoso de cualquier tipo.
- ✓ Seguridad laboral (planes de SST).
- ✓ Absoluta reserva de la información privada y confidencial.

En la actualidad se cuenta con un Comité de Convivencia Laboral, encargado de la vigilancia y la evaluación del cumplimiento adecuado de los comportamientos y conductas dentro de la entidad, el cual es la guía y el apoyo para la resolución de situaciones y consultas de los colaboradores, identificando y proponiendo acciones adecuadas ante situaciones de incumplimiento.

6. RUTA DE ATENCIÓN PARA RESOLVER SITUACIONES DE VULNERACIÓN DE DERECHOS Y/O DISCRIMINACIÓN (QUEJAS/DENUNCIAS)

Por medio de esta política, se establece una ruta para la denuncia de hechos relacionados con acoso laboral, acoso sexual y casos de discriminación. La presunta víctima de acoso laboral, acoso sexual o discriminación podrá denunciar los hechos a través de uno de los siguientes puntos de contacto, teniendo en cuenta que si se decide iniciar atención por la ruta de atención externa, no podrá presentar la queja ante el Comité de Convivencia Laboral ni acceder al trámite interno dispuesto en el Protocolo, solamente podrá poner en conocimiento y requerir al Comité de Convivencia Laboral la solicitud de medidas de protección.

6.1 RUTA DE ATENCIÓN EXTERNA AL CLUB MILITAR

Las personas víctimas de acoso laboral, acoso sexual, violencias de género y todas las formas de discriminación pueden denunciar estos hechos o acudir en busca de ayuda a través de entidades distintas a la entidad. Atendiendo al protocolo anexo a la Directiva Presidencial 001 de 2023, el Club Militar brindará el apoyo jurídico y psicosocial a que haya lugar para que las víctimas puedan denunciar los hechos ante las entidades correspondientes tanto en materia penal como disciplinaria, cuando haya lugar, dando la información pertinente relacionada con las siguientes rutas externas.

6.1.1 Ruta de atención externa al Club Militar para víctimas de acoso laboral

Si consideras que eres víctima de acoso laboral puedes acudir a las siguientes instancias:

- *Procuraduría General de la Nación:* Realiza investigación disciplinaria.
- *Personería municipal o distrital:* Brinda orientación y cuando el empleador no haga el trámite conforme al reglamento de trabajo a las denuncias por acoso laboral, el ciudadano puede acudir a la Personería con el fin de que se ordené dar el trámite correspondiente de acuerdo con lo señalado en el Artículo 9 de la Ley 1010 de 2006.



6.1.2 Ruta de atención externa al Club Militar para víctimas de violencia de género y discriminación.

Es importante tener en cuenta que la persona afectada no necesita seguir de manera consecutiva los pasos que se establecen a continuación, sino que, considerando cada caso, puede iniciar por cualquiera, sin importar el paso en el cual active la ruta, las instituciones correspondientes le guiarán en los pasos a seguir:

- **PASO 1** ¿Estás en una situación de emergencia? Si la respuesta es sí, recuerda que lo primero es tu vida e integridad. Marca desde tu celular a las líneas 24/7 **123 o 155**.
- **PASO 2** ¿Has sido víctima de violencia sexual o de violencia física o psicológica? ¡Necesitas atención en salud! Acude lo más pronto posible a un hospital o Centro de atención primaria en salud. Para activar la ruta de violencia sexual procura acudir a urgencias en el centro de salud más cercano antes de transcurridas 72 horas del hecho. No importa si eres de régimen subsidiado o contributivo, allí también te orientarán en los pasos a seguir en la ruta.
- **PASO 3** ¿Eres víctima de violencia intrafamiliar? Acude a la Comisaria de Familia más cercana o también a un CAI de la Policía Nacional. Allí ellos te orientarán sobre el proceso a seguir.
- **PASO 4** ¿Deseas recibir orientación e información sobre los hechos de violencia o discriminación vivenciados? Puedes acudir presencialmente a:

Casas de justicia con Ruta de atención integral a víctimas

Defensoría del pueblo Al CAI de policía más cercano. Si te encuentras en Bogotá puedes marcar al 01800011213 escribir al WhatsApp 3007551846 o al correo electrónico lpurpura@sdmujer.gov.co

- **PASO 5** ¡Denuncia!

Fiscalía Puedes denunciar el hecho desde tu celular marcando 122 o desde un teléfono fijo 0180000919748 en cualquier parte del país. Así mismo te puedes acercar a cualquier: Centro de Atención Penal Integral a Víctimas (CAPIV), Unidad de Reacción Inmediata (URI) Unidad de Atención Preprocesal (UAP). Para la denuncia específica de hechos de violencia sexual puedes acudir al Centro de Atención Integral a Víctimas de Violencia Sexual (CAIVAS).

6.1.3 Directorio de atención en Violencias de género y todas las formas de discriminación.

Líneas amigas e instancias que te escuchan, orientan e informan

- **Colombia**

Línea 155

Es una línea gratuita que atiende las 24/7.

Desde todos los lugares del territorio colombiano las personas se pueden comunicar utilizando cualquier operador para recibir orientación en temas relacionados con violencia de género. En caso de registrarse llamadas reportando en caso de emergencia, la llamada será redireccionada a la Policía Nacional para que se disponga del apoyo necesario para su atención inmediata. En caso de reportar violencias relacionadas con menores de 18 años la línea pondrá en contacto al ICBF.

App Ellas

Es una aplicación móvil que busca brindar a las mujeres colombianas información sobre las rutas de violencias que deben seguir las mujeres en caso de ser víctimas de violencia física, sexual, política y económica. ELLAS, te orienta sobre qué hacer de manera particular frente a cada tipo de violencia, te muestra las líneas de emergencia, las líneas de orientación y puedes presionar el botón de pánico desde la aplicación para que tu ubicación sea enviada a un contacto de emergencia.



- **Bogotá**

Línea Púrpura Distrital

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, residentes en la ciudad de Bogotá, que identifiquen estar viviendo una situación de violencias.

CONTACTO

Marca 018000112137

WhatsApp 3007551846

Correo lpurpura@sdmujer.gov.co

Línea Diversa

Brinda orientación psicosocial dirigida a los sectores sociales LGBTI, realiza intervención breve a quienes se encuentren en situaciones de crisis o emergencia emocional o requieran de orientación para la resolución de conflictos en un entorno en donde no sea reconocida su diversidad.

CONTACTO

Marca 3108644214

Casas de Justicia con Ruta Integral de Atención para Mujeres

Es un espacio físico a través del cual se brinda información, orientación y direccionamiento a los ciudadanos sobre diferentes conflictos. Hacen presencia las entidades relacionadas con la Ruta de atención integral a violencias de género (Secretaría distrital de la mujer, Comisaría de familia, Fiscalía).

6.2 RUTAS INTERNAS A LA ENTIDAD

- Ruta de atención en caso de acoso laboral.
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra servidoras y servidores públicos.
- Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad.

6.2.1 Ruta de atención en caso de acoso laboral

La ruta de atención en caso de acoso laboral solo involucra como sujetos activos (victimario) y pasivos (víctima) a los servidores y servidoras públicas del Club Militar, ya que los contratos de prestación de servicios no tienen vínculo laboral y no poseen relación de dependencia o subordinación laboral.

6.2.1.1 Identificación del caso y recepción de la queja: Cualquier servidor o servidora pública que se sienta afectada o considera estar incurso en una situación de acoso laboral, podrá presentar de manera escrita su queja al Comité de Convivencia Laboral a través del correo comiteconvivencialaboral@clubmilitar.gov.co.

- Para la presentación de la queja, la persona que se considere víctima de las conductas descritas deberá procurar:
- 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 de ser posible el cargo que desempeña.
- Adjuntar elementos probatorios en dado caso de que existan.



6.2.2 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra servidoras y servidores públicos.

De acuerdo a lo estipulado en la Directiva presidencial 001 de 2023, “sin perjuicio de la competencia preferente y las competencias especiales previstas en la ley para la Procuraduría General de la Nación, el Control Interno Disciplinario de las entidades del nivel ejecutivo del Estado es competente para investigar y fallar las faltas disciplinarias originadas en quejas e informes relacionados con violencia contra las mujeres y basado en género y/o discriminación por razón de sexo, género u orientación sexual, raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, discapacidad y demás formas de discriminación, cometidas por servidores públicos, conforme a lo establecido en la Ley 1952 de 2019 y la Ley 2094 de 2021”

En caso de que el Control Interno Disciplinario no sea el competente dependiendo del tipo de violencia evidenciado, registrará la queja en el sistema de información y seguimiento frente a estos casos y remitirá en el menor tiempo posible la queja o informe al organismo competente establecido en la ruta externa. Es importante señalar que el acoso sexual y las violencias de género no constituyen una conducta querellable o conciliable, por lo tanto, el Comité de Convivencia Laboral no puede conciliar sobre el tema.

Los pasos a seguir en el marco de la presente ruta son los siguientes:

1. Recepción de la queja y Canales de atención
2. Registro de la queja o denuncia
3. Apoyo psicosocial y Jurídico
4. Medidas de protección: frente a las medidas de protección a implementar de acuerdo al caso, dentro de las cuales se pueden contemplar:
 - Acompañamiento psicosocial permanente en caso de ser requerido.
 - Rotación, separación o cambio de lugar de la presunta persona que está ejerciendo el acoso sexual o cualquier forma de violencia de género y discriminación.
 - Valorar medidas de teletrabajo siempre y cuando sea solicitado por la persona afectada.
 - Rotación o cambio de lugar de la víctima, siempre que haya sido solicitada por ella.

5. Área de Control Interno Disciplinario:

El al área de Control Interno Disciplinario, quien en el caso de que la persona denunciada sea un servidor o una servidora pública o un contratista de la entidad, determinará las acciones a seguir en el marco del Código General Disciplinario y las normas que lo modifiquen o adicionen de acuerdo con la Directiva presidencial 001 de 2023 “en caso de que Control Interno Disciplinario requiera programar una entrevista con la víctima para recopilar información o pruebas adicionales a las enviadas en la queja, deberá tomar medidas para garantizar la no revictimización, entre ellas citar en un espacio seguro (presencial o virtual), no realizar pruebas o preguntas repetitivas y no preguntar por información que constituya una intromisión innecesaria o desproporcionada de su derecho a la intimidad

6. Remisión externa del caso

7. Cierre del caso

6.2.3 Ruta de atención en caso de queja por acoso sexual, violencias de género y cualquier forma de discriminación contra contratistas, pasantes, judicantes, practicantes u otros trabajadores de la entidad

En caso de que la queja presentada sea contra un contratista, pasante, judicante y/o practicante, la persona afectada puede remitir sus quejas a los mismos medios establecidos en la anterior ruta, de acuerdo a la persona designada, se deberá realizar la atención inicial a la víctima, tal como ya se dispuso anteriormente, hacer registro de la queja en el sistema de registro y seguimiento de la entidad, remitir a la víctima a apoyo psicosocial y jurídico si esta lo requiere.



Posteriormente, se remite a la Oficina de Control Interno Disciplinario, para que analice si el caso posee las características de un delito, en caso de que aplique éste se remitirá a la Fiscalía General de la Nación, para que esta entidad inicie la investigación correspondiente, de ser procedente. Así mismo, la persona informa a quien supervise el contrato del presunto victimario sobre las conductas del o la contratista y éste último elaborará un reporte de incumplimiento de la cláusula contractual relacionada con el presente protocolo. Posterior a ello, se inicia el proceso sancionatorio para evaluar si él o la contratista incumplió la cláusula del contrato.

En el caso de pasantes, judicantes y practicantes, en caso de ser procedente la queja en su contra en conjunto con la persona supervisora, se enviará a través de los medios del Club Militar, una comunicación a la institución a la cual pertenece informando sobre las acciones de acoso sexual, violencia de género o cualquier forma de discriminación cometidas.

6.3 Compulsa Copias

El Comité de Convivencia Laboral una vez identifique la ocurrencia de la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, compulsará copias a la Oficina de Control Interno Disciplinario y de ser necesario, a la Inspección y/u Oficina de Trabajo, de acuerdo con la competencia legal para el efecto.

La Oficina de Control Interno Disciplinario, una vez identifique que se tipifica la conducta de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo compulsará copias a la Fiscalía General de la Nación y a la Procuraduría General de la Nación, de acuerdo con la competencia legal para tal efecto.

6.4 Sanciones y consecuencias

De acuerdo al principio de proporcionalidad y potestad sancionatoria, corresponde a la Oficina de Control Interno Disciplinario, imponer las sanciones de que trata el Código General Disciplinario y en el mismo sentido a los organismos de investigación y control a donde sea trasladada la queja y el material probatorio.

6.5 Medidas de Protección

Como medida de protección de las víctimas de eventuales conductas de acoso sexual y/o discriminación por razón de sexo, de acuerdo a la implementación del "Protocolo para la Prevención, Protección y Atención de Acoso Sexual y/o Discriminación por Razón de sexo en el Ámbito Laboral" la administración en cabeza del Coordinador (a) del Grupo de Gestión Talento Humano, adoptará las inmediatas medidas de protección y podrá separar a la víctima del sitio del eventual peligro o mediante vigilancia o acompañamiento, iniciar la ruta de atención en forma inmediata para la protección de los derechos del o la quejosa.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- ✓ Política de Equidad de Género y Diversidad-Superintendencia de Industria y Comercio
- ✓ Protocolo de Atención ante cualquier tipo de acoso y discriminación en el ámbito laboral-ANI



DOCUMENTOS DE APOYO

- ✓ Manual de Servicio al Ciudadano
- ✓ Guía de Protocolos de Atención al Ciudadano
- ✓ Protocolo Prevención Sexual, Atención y Acoso Sexual y Género
- ✓ Resolución por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral del Club Militar

ANEXOS

- N/A

CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DE LA ACTUALIZACIÓN
1	11-11-2025	Creación del Documento, de acuerdo a normatividad vigente

VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORO:	NOMBRE	CARGO
	Yenni Patricia Peñaloza Rodríguez	Área de Capacitación y Bienestar.
REVISO:	Yudyett Astrid Pulido Guevara	Sistemas Integrados de Gestión – OAP.
APROBO:	Carlos Andrés Feria Cabrera	Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano.
	Elizabeth Hoyos Salazar	Jefe Oficina Asesora de Planeación.
	Edgardo Muñoz Chegwin	Jefe Oficina Asesora Jurídica.
	Coronel Ernesto Santamaria Montenegro	Subdirector General del Club Militar.
FIRMANTE	Vicealmirante (RA) Jorge Iván Gómez Bejarano	Director General del Club Militar.

REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PO-06 POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CLUB MILITAR

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20251114-113400-69a449-11597906

Creación: 2025-11-14 11:34:00

Estado: Finalizado

Finalización: 2025-11-20 12:11:55



Escanee el código
para verificación

Aprobación: JEFE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN

Elizabeth Hoyos Salazar

39179008

ehoyos@clubmilitar.gov.co

Jefe de Oficina Asesora de Planeación

Club Militar

Aprobación: COORDINACIÓN GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO

CARLOS ANDRES FERIA CABRERA

1104012800

caferia@clubmilitar.gov.co

Revisión: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN

Yudyett Pulido

52915896

yapulido@clubmilitar.gov.co

Elaboración: AREA DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR

YENNI PATRICIA PEÑALOZA RODRIGUEZ

39582039

ypenalosa@clubmilitar.gov.co



REGISTRO DE FIRMAS ELECTRONICAS

CM-GTH-PO-06 POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO,
DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CLUB MILITAR

Club Militar
gestionado por: azsign.com.co

Id Acuerdo: 20251114-113400-69a449-11597906

Creación: 2025-11-14 11:34:00

Estado: Finalizado

Finalización: 2025-11-20 12:11:55



Escanee el código
para verificación

Firma: DIRECCIÓN GENERAL (E)

Vicealmirante (RA) JORGE IVÁN GÓMEZ BEJARANO

73.129.769

asistentedireccion@clubmilitar.gov.co

Director General (e)

Club Militar

Aprobación: SUBDIRECCIÓN GENERAL

Ernesto Santamaria Montenegro

13617334

esantamaria@clubmilitar.gov.co

Subdirector General

Club Militar

Aprobación: JEFE OFICINA ASESORA JURIDICA

Edgardo Muñoz Chegwin

79408386

emunoz@clubmilitar.gov.co

Jefe Oficina Asesora Jurídica

CLUB MILITAR





REPORTE DE TRAZABILIDAD			 Escanee el código para verificación
CM-GTH-PO-06 POLÍTICA DE EQUITAD DE GÉNERO, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN CLUB MILITAR Club Militar gestionado por: azsign.com.co			
Id Acuerdo: 20251114-113400-69a449-11597906		Creación: 2025-11-14 11:34:00	
Estado: Finalizado		Finalización: 2025-11-20 12:11:55	
TRAMITE	PARTICIPANTE	ESTADO	ENVIO, LECTURA Y RESPUESTA
Elaboración	YENNI PATRICIA PEÑALOZA RODRIGUEZ ypenalaza@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2025-11-14 11:34:01 Lec.: 2025-11-14 11:35:13 Res.: 2025-11-14 11:35:28 IP Res.: 168.90.12.20
Revisión	Yudyett Pulido yapulido@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2025-11-14 11:35:28 Lec.: 2025-11-14 15:20:14 Res.: 2025-11-14 15:20:17 IP Res.: 168.90.12.20
Aprobación	CARLOS ANDRES FERIA CABRERA caferia@clubmilitar.gov.co	Aprobado	Env.: 2025-11-14 15:20:17 Lec.: 2025-11-16 18:13:08 Res.: 2025-11-16 18:13:10 IP Res.: 168.90.12.20
Aprobación	Elizabeth Hoyos Salazar ehoyos@clubmilitar.gov.co Jefe de Oficina Asesora de Planeación Club Militar	Aprobado	Env.: 2025-11-16 18:13:10 Lec.: 2025-11-18 13:07:45 Res.: 2025-11-18 13:07:48 IP Res.: 38.211.144.148
Aprobación	Edgardo Muñoz Chegwin emunoz@clubmilitar.gov.co Jefe Oficina Asesora Jurídica CLUB MILITAR	Aprobado	Env.: 2025-11-18 13:07:48 Lec.: 2025-11-18 15:01:46 Res.: 2025-11-18 15:01:49 IP Res.: 38.211.144.148
Aprobación	Ernesto Santamaria Montenegro esantamaria@clubmilitar.gov.co Subdirector General Club Militar	Aprobado	Env.: 2025-11-18 15:01:49 Lec.: 2025-11-18 21:39:41 Res.: 2025-11-18 21:39:57 IP Res.: 200.118.62.17
Firma	Vicealmirante (RA) JORGE IVAN GOMEZ BEJARANO asistentedireccion@clubmilitar.gov.co Director General (e) Club Militar	Aprobado	Env.: 2025-11-18 21:39:57 Lec.: 2025-11-20 12:11:52 Res.: 2025-11-20 12:11:55 IP Res.: 38.211.144.148